



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Comunicación formal y actitud hacia el trabajo docente en
instituciones educativas de Huaral, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Berrospi Gallardo, Cesar Augusto (orcid.org/0009-0000-7798-5141)

ASESORAS:

Dra. Nagamine Miyashiro, Mercedes Maria (orcid.org/0000-0003-4673-8601)

Mg. Flores Zulueta, Lezly Jaqueline (orcid.org/0000-0001-6141-8943)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2024

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NAGAMINE MIYASHIRO MERCEDES MARIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Comunicación formal y actitud hacia el trabajo docente en instituciones educativas de Huaral, 2024", cuyo autor es BERROSPI GALLARDO CESAR AUGUSTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 03 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NAGAMINE MIYASHIRO MERCEDES MARIA DNI: 20031516 ORCID: 0000-0003-4673-8601	Firmado electrónicamente por: MENAGAMINEMIY el 13-08-2024 11:55:40

Código documento Trilce: TRI - 0846200



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BERROSPI GALLARDO CESAR AUGUSTO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Comunicación formal y actitud hacia el trabajo docente en instituciones educativas de Huaral, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
CESAR AUGUSTO BERROSPI GALLARDO DNI: 15995936 ORCID: 0009-0000-7798-5141	Firmado electrónicamente por: CBERROSPIGA14 el 03-08-2024 20:35:39

Código documento Trilce: TRI - 0846199



DEDICATORIA

A mis amados padres y hermanas, cuyo amor incondicional y apoyo constante han sido fundamentales a lo largo de mi vida y en especial en mi trayecto académico. Sus ejemplos de entrega y esfuerzo han sido mi mayor inspiración.

César Berrospi

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento va dirigido a mis profesores y mentores, cuyas enseñanzas y orientaciones han sido cruciales para el desarrollo de este trabajo. A mis compañeros de estudio, por su colaboración y por hacer de este viaje una experiencia enriquecedora y memorable.

César Berrospi

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	ii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	ii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	16
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN	28
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	36
ANEXOS	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Género de los docentes evaluados	20
Tabla 2 Edades	21
Tabla 3 condición laboral	22
Tabla 4 Años de servicio en docentes	23
Tabla 5 Comunicación formal y dimensiones	24
Tabla 6 Actitud laboral y dimensiones	25
Tabla 7 Prueba de normalidad	26
Tabla 8 Correlación entre variables y dimensiones	27

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Muestra del género en por porcentajes	20
Figura 2 Edades en porcentajes	21
Figura 3 Muestra de la condición laboral en porcentajes	22
Figura 4 Años de servicio en porcentajes	23
Figura 5 Comunicación formal y sus dimensiones	24
Figura 6 Actitud laboral y dimensiones en porcentajes	25

RESUMEN

La investigación se desarrolla con el objetivo general planteado que fue de determinar la relación entre la comunicación formal y la actitud hacia el trabajo docente en instituciones educativas de Huaral, 2024. Que tuvo como justificación contribuir a los objetivos del desarrollo sostenible (ODS) específicamente en el área de trabajo docente. Este estudio tuvo un enfoque cuantitativo de método hipotético deductivo, de tipo básica con un diseño no experimental correlacional. Participaron 108 docentes a quienes se les administró los cuestionarios de comunicación formal y actitud laboral. Los resultados fueron que la variable comunicación formal la mayoría obtuvo niveles regulares (50.2%) y en cuanto a la variable actitud laboral la mayoría obtuvo niveles regulares (64.8%). Se llegó a la conclusión que no existe relación entre la comunicación formal y la actitud laboral ($Rho=0.159$; $p=0.101$), así como también no hubo relación entre las dimensiones de comunicación ascendente ($Rho=0.145$; $p=0.135$), descendente ($Rho=0.182$; $p=0.059$), horizontal ($Rho=0.172$; $p=0.075$) con la actitud laboral.

Palabras clave: Comunicación formal, ascendente, descendente, horizontal, actitud laboral.

ABSTRACT

The research is developed with the general objective set, which was to determine the relationship between formal communication and the attitude towards teaching work in educational institutions of Huaral, 2024. Which was justified to contribute to the objectives of sustainable development (SDG) specifically. in the area of teaching work. This study had a quantitative approach of a hypothetical deductive method, of a basic type with a non-experimental correlational design. 108 teachers participated, to whom the formal communication and work attitude questionnaires were administered. The results were that the formal communication variable the majority obtained regular levels (50.2%) and regarding the work attitude variable the majority obtained regular levels (64.8%). It was concluded that there is no relationship between formal communication and work attitude ($Rho=0.159$; $p=0.101$), as well as there was no relationship between the dimensions of upward communication ($Rho=0.145$; $p=0.135$), downward . ($Rho=0.182$; $p=0.059$), horizontal ($Rho=0.172$; $p=0.075$) with work attitude.

Keywords: Formal communication, ascending, descending, horizontal, work attitude.

I. INTRODUCCIÓN

La importancia de la comunicación formal en las instituciones educativas es imprescindible ya que garantiza la claridad y precisión en la transmisión de información, promoviendo un ambiente profesional y consistente (Brinia et al., 2011). El término comunicación formal en las organizaciones e instituciones se caracteriza por presentar canales establecidos oficialmente para transmitir información, instrucciones y procedimientos entre los diferentes niveles de jerarquía funcionales de la institución educativa (Papic, 2019). La importancia de la comunicación formal radica en su estructura para transmitir información clave entre los trabajadores y personal de la institución (Valencia y Castaño, 2023). Así como también esta investigación contribuyó con el octavo objetivo del desarrollo sostenible (ODS) específicamente en el área de trabajo docente, ya que una de las variables de este estudio es la comunicación formal por lo que contribuyó al desarrollo sostenible al facilitar la comunicación en políticas, prácticas y metas de la Institución Educativa. Una mala comunicación formal se presenta como la falta de claridad en la comunicación, confusión en la interacción y malos entendidos entre los docentes de la institución educativa. Por otra parte, las causas de los bajos niveles de comunicación formal parte de la poca claridad en las normas de la institución, deficiencia de los canales de comunicación, resistencia al cambio y una cultura organizacional con dificultades (Contreras y Garibay, 2020).

Un estudio realizado en 22 establecimientos educacionales en el año 2019 en el país de Chile, se evaluó sobre los tipos de comunicación formal organizacional interna que presenta estas instituciones, evidenciándose que el 39.3% practica la comunicación informal para aclarar las normas de la institución educativa, el 2.5% no comunican sobre el desarrollo de sus sesiones de clase con los directivos, el 3.3% de los directivos no se ponen de acuerdo con los docentes para lograr metas, el 7.8% de docentes practica la comunicación informal, por lo que en dichas instituciones predomina la eficacia, desmotivación, malentendidos, falta de apoyo y la armonía, a pesar de tener bajos porcentajes en estas áreas, se dificulta el cumplimiento de las metas en la educación y desarrollo íntegro de los profesores y educandos (Papic, 2019).

El autor Charry (2018) mencionó que el deterioro de la comunicación formal se debe a múltiples factores como la edad, ya que la paciencia, formalidad, adaptación,

ritmo del trabajo, años de experiencia en el trabajo y comunicación se ve afectada a medida que el docente llega a edades avanzadas. Otros factores como de los profesores en I.E. particulares y públicas del país de España la comunicación formal se ve condicionada, ya que de acuerdo a la autora Giani (2021) mencionó que la burocracia, deterioro de equipos y herramientas, sobrecarga del trabajo, sueldos mínimos y los recursos limitados pueden ser más prominentes en los colegios públicos es por ello que, la comunicación formal es más afectada, mientras que la cultura organizacional, buena infraestructura, buenos sueldos, salones equipados con tecnología y herramientas pueden ser más importantes en los colegios privados por lo que el nivel de la comunicación formal es adecuada. A nivel nacional en el año 2020 en la ciudad de Lima, el autor Piedra (2019) manifestó que se hallaron, cifras preocupantes en cuanto a los docentes que laboran en Perú, ya que el 32.1% presenta bajos niveles de comunicación formal en el género femenino, el 44.2% de varones tiene moderados niveles de comunicación formal, así como también el 47.5% tiene bajos niveles de motivación en su área de trabajo, determinándose así que a mayor tiempo de servicio que prestan los docentes se deteriora la comunicación formal en la institución. De acuerdo al autor Cueva (2019) mencionó que la actitud hacia el trabajo en docentes del departamento de Amazonas, cambian a medida que pasan los años debido a una variedad de factores, incluida la experiencia acumulada, los cambios en las prioridades personales y profesionales, la fatiga profesional, los cambios en el entorno educativo y el crecimiento personal y profesional.

Las entidades internacionales establecen varias pautas para la comunicación formal, así como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2020) que enfatizó la necesidad de mensajes claros, confiables y basados en evidencia para fomentar la confianza y asegurar que la información sea comprendida y aceptada por el público. Esto es especialmente importante en tiempos de crisis, donde la comunicación ética y transparente es crucial para gestionar la situación de manera efectiva y reducir la incertidumbre entre las instituciones educativas. También encontramos en la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2017) que manifestó la importancia de la inclusión y equidad en la educación, recomendando que las instituciones educativas implementen prácticas de comunicación que aseguren la participación de todos los estudiantes, independientemente de su origen o situación económica. Esto incluyó el uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para facilitar

el acceso a la información y mejorar la gestión educativa. En el año 2017 se realizó una investigación en el distrito de Huaral, Perú, por lo que se evaluaron a 132 docentes de 38 instituciones educativas públicas para determinar el estado de comunicación formal, evidenciándose que el 1.5% y el 32.6% presentan deficientes y regulares niveles, así como también el 31.1% y el 1.5% presentan deficiencia en el clima laboral, hallándose que mientras sea más deficiente la comunicación formal existirá bajos niveles de clima organizacional. Dicho autor refiere que a pesar que estas cifras sean menores, se tiene un gran impacto en las deficiencias de la comunicación formal organizacional afectando el lugar de trabajo de los docentes (Vargas, 2017).

Por otra parte, en esta investigación también se mencionó a la actitud hacia el trabajo docente que se caracteriza por tener un conglomerado de disposiciones y comportamientos que se demuestra en el ámbito laboral (Cotrado y Quispe, 2023). La importancia de la actitud laboral docente radica en su efecto en la alta eficacia educativa y el desarrollo integral de los profesores. Una actitud positiva en los profesores inspira a los estudiantes fomentando la motivación y el compromiso (Hernández y Martínez). La actitud laboral docente contribuyó al desarrollo sostenible siempre y cuando se tenga principios de responsabilidad, compromiso y conciencia ambiental, así como también al promover valores de cuidado del medio ambiente, equidad social y desarrollo económico sostenible en sus prácticas educativas. Una mala actitud laboral docente se presenta como la falta de compromiso, desinterés, falta de profesionalismo, negatividad y quejas constantes, falta de trabajo en equipo y ausentismo. Por otra parte, las causas de los problemas en la actitud laboral docente es la insatisfacción en el trabajo, sobrecarga en el trabajo, estrés, conflictos interpersonales y la falta de reconocimiento en el trabajo (Ávila y Vivar, 2021).

Las actitudes negativas de los trabajadores tienen consecuencias significativas para el funcionamiento y el desarrollo de una organización, afectando el clima laboral, la productividad, la capacidad de colaboración y trabajo en equipo. Es fundamental que las organizaciones aborden y gestionen estas actitudes de manera proactiva para promover un ambiente de trabajo positivo y saludable (Salgado et al., 2018). En el ámbito del trabajo docente, los bajos niveles de actitud tienen efectos perjudiciales en los centros educativos, afectando la motivación estudiantil, el rendimiento académico, el ambiente escolar, la satisfacción en el trabajo de los educadores y la reputación de la escuela. Fue importante abordar estas preocupaciones de manera proactiva

mediante la implementación de estrategias de apoyo y desarrollo profesional para los docentes, así como promover una cultura escolar positiva y de colaboración (Córica, 2020). En el año 2018 en Barinas, Venezuela, se evaluó la actitud en 70 docentes en referencia a su trabajo y enseñanza en la investigación, por lo que se evidenció que el 17.1% se muestra actitudes indiferentes en referencia al trabajo investigativo, el 15.7% presenta actitudes indiferentes de tipo cognitivo, el 30% evidencia actitudes de indiferencia a nivel emocional y el 10% tiene actitudes de indiferencia en la disposición para realizar su labor como docente, por lo que debido a estos resultados se refleja que en estas instituciones educativas presenta falencias como la desmotivación laboral, ausentismo, poca integración y menor compromiso con las metas de la institución (Jiménez, 2018). Una buena actitud en el trabajo docente puede mejorar significativamente diversos aspectos en las instituciones educativas, incluida la motivación estudiantil, el rendimiento académico, el clima escolar, la satisfacción laboral y la reputación de la institución educativa. Fomentar y apoyar una cultura de actitud positiva entre los educadores es fundamental para impulsar el éxito a nivel de estudio y el bienestar de los miembros de la institución (Campos et al., 2024).

En el Perú en el año 2023, se realizó una investigación sobre la actitud laboral hacia la actividad laboral en 74 docentes pertenecientes al departamento de Tacna, evidenciándose que casi nunca presentan buenas actitudes de nivel cognitivo en el ejercicio de la docencia (21%) e investigación (41%) de la institución. Por otra parte, casi nunca o a veces los docentes muestran actitudes de tipo afectivas en la docencia (38%), investigación (44%) y gestión (31%) de la institución, por lo que estos resultados de cifras exorbitantes reflejan carencias en la organización, relaciones interpersonales, motivación y gestión de la institución (Bázan et al. 2023).

En el distrito de Huaral en el año 2020 se evidenció que una minoría obtuvo bajos niveles de desarrollo de una actitud a nivel cognitivo (20.21%) reflejando una falta de desarrollo profesional, resistencia al cambio y estancamiento en la práctica docente, lo que afecta de forma negativa en la calidad educativa ofrecida a los educandos. Asimismo, se halló que el factor afectivo de la actitud de los docentes fue de menor predominancia (22%) por lo que se refleja la falta de empatía, escasa motivación, desconexión emocional y la falta de manejo de los conflictos en estos docentes (Gutiérrez, 2020).

Seguidamente, teniendo en cuenta esta problemática que se formuló las siguientes interrogantes de esta investigación: ¿Cuál es la relación entre la

comunicación formal y la actitud hacia el trabajo docente en instituciones educativas, Huaral, 2024? Y como interrogantes específicas se mencionó: ¿Cuál es la relación que existe entre las dimensiones de comunicación ascendente, descendentes y horizontal con la actitud hacia el trabajo docente en instituciones educativas de Huaral, 2024?

Esta investigación se justificó a nivel social, ya que, de acuerdo a los resultados de este estudio, benefició a los hallazgos de a la relación entre la comunicación formal y la actitud hacia el trabajo de los docentes, ya que una correcta comunicación formal, mejora la actitud hacia el trabajo docente (Papic, 2019). Asimismo, los hallazgos de esta investigación también beneficiaron a los docentes mejorando su ambiente de trabajo y con respecto a su salud mental. Este estudio tiene una justificación teórica, por lo que sus hallazgos fueron relevantes para contrastar varias teorías acerca de los constructos de la comunicación formal con la actitud hacia el trabajo docente que fueron propuestas por autores principales que sustentan este estudio.

Como objetivo se formuló en esta investigación: determinar la relación entre la comunicación formal y la actitud hacia el trabajo docente en I.E de Huaral, 2024. Y como objetivos específicos se estableció: identificar la relación que existe entre la dimensión comunicación ascendente, descendente y horizontal y la actitud hacia el trabajo docente en instituciones educativas de Huaral, 2024.

En el análisis del marco teórico, se examinaron 10 antecedentes fundamentales para la elaboración de este estudio, lo cual incluyó la revisión de investigaciones tanto a nivel internacional como nacional.

A nivel internacional el autor Erazo y Sánchez (2024) realizaron su estudio que tiene como finalidad el de identificar la relación entre la actitud laboral las dimensiones de la personalidad en el personal que labora en un Hospital del país de Ecuador. Dicho estudio fue de naturaleza cuantitativa de nivel correlaciona, participaron 59 internos, los cuestionarios utilizados fueron el test de actitud laboral y el test de personalidad. Los hallazgos evidenciados fueron que solo el 49% presenta una actitud laboral promedio, el 69% tiene ansiedad alta, el 29% presenta independencia y control. Concluyeron mencionando que la actitud laboral está relacionada con las dimensiones de la personalidad.

El autor Morán (2019) en su estudio realizado, tuvo como finalidad examinar la relación entre la comunicación formal con el clima organizacional en docentes de una I.E de la localidad de Guayaquil que se localiza en el país de Ecuador, seguidamente

dicho estudio tuvo una metodología no experimental, correlacional causal, participaron 38 docentes, los materiales administrados fueron la escala de comunicación organizacional y el test de clima laboral elaborado por el autor. Estos hallazgos evidenciados mencionan la existencia de asociación con la CI y el clima organizacional ($p < 0.000$), así mismo existe correlaciones entre el trabajo en equipo con la comunicación interna ($p < 0.000$) y la motivación con la comunicación interna ($p = 0.002$), determinándose así que la comunicación interna influye en un 41% en el clima organizacional (Regresión lineal = 0.421).

Chiriacescu et al. (2023) en su estudio que tuvo como finalidad examina cómo la actitud laboral es influenciada por las competencias, percepción y comunicación formal en docentes rumanos. Tuvo un enfoque cuantitativo de nivel predictivo, participaron 300 docentes, se administraron los cuestionarios IBL para la medición de la actitud laboral, el cuestionario de disfrute, competencias y comunicación. Los resultados muestran que existe relación entre competencias y actitud laboral (beta = 0.49; $p < 0.001$), así como también se halló que mayor nivel de competencias y comunicación se asocia con una actitud laboral más positiva ($R^2 = 0.58$). Se llegó a la conclusión que la comunicación formal y el entorno colaborativo son fundamentales para fomentar una actitud laboral positiva y mejorar el desempeño docente.

Los autores Vivas y Saavedra (2019) en su investigación, la finalidad fue establecer la relación con la comunicación interna y la calidad educativa de acuerdo a su gestión en docentes de la Institución Liceo Técnico de la ciudad de Talca, Chile. Dicho estudio tuvo una metodología no experimental de corte transeccional, descriptivo, participaron 75 profesores, se utilizaron la escala de CI y el cuestionario de gestión administrativa. Los resultados evidenciados fueron que presenta relación en la CI y la calidad de gestión ($\text{Chi}^2 = 0.953$; $p = 0.000$), de igual manera el 59% de los docentes se comunica de manera “ineficaz” y el 41% se comunica de manera eficaz, así mismo se hallaron correlaciones con la comunicación ascendente y la calidad de gestión educativa ($\text{Chi}^2 = 0.976$; $p = 0.000$) y finalmente se observó que presenta asociación en la variable comunicación descendente y calidad de gestión educativa ($\text{Chi}^2 = 0.975$; $p = 0.000$).

Jiménez et al., (2021) en su investigación, tuvo como finalidad establecer la relación que existe entre la variable comunicación interna con la identidad institucional en profesores de una universidad de Colombia, por lo que se tuvo como enfoque cuantitativo y de nivel causal, participaron 968 docentes, así mismo los cuestionarios

utilizados fueron el test de identidad institucional y el cuestionario de comunicación interna. Los resultados fueron que la comunicación interna influye en un 90% en la manera en el que se identifican con la institución, el 91% de los docentes presentan altos niveles de identificación y orgullo de pertenencia hacia su institución. El presente estudio concluye que presenta influencia entre la comunicación interna con identificación institucional.

Muñoz (2022) en su investigación realizada, tuvo la finalidad de examinar la correlación entre la comunicación formal con el compromiso organizacional en profesores de la I.E. de Milagro que se localiza en el país de Ecuador, así mismo dicho estudio tuvo una metodología no experimental de tipo descriptivo, participaron 38 docentes y 3 administrativos, las herramientas empleadas fueron el test de comunicación interna y el test de compromiso organizacional. En este estudio, los hallazgos fueron que existe correlaciones entre la CI con la manera en el que uno se compromete con las organizaciones ($r=0.668$; $p= 0.000$), así mismo existe correlación en la variable comunicación interna con los factores del compromiso en las organizaciones ($r= 0.516$; $p= 0.000$), también se hallaron que presenta asociación entre la variable comunicación interna con el desarrollo del compromiso organizacional ($r=0.649$; $p= 0.000$).

Moyón (2019) en su estudio realizado, tuvo como objetivo el de explicar el nivel de incidencia entre la comunicación interna con el clima laboral en una institución educativa de la ciudad Estero Salado, Ecuador, asimismo presentó una metodología no experimental, descriptivo relacional, participaron 21 personas, los cuestionarios empleados fueron el test de CI y la escala del clima laboral. Los resultados evidenciados en esta investigación fueron que en la variable CI hubo incidencia con el clima laboral, determinándose asó que el 88% realiza actividades de integración entre sus colegas, así mismo el 82% presente un sentido de pertenencia con la institución educativa.

De acuerdo a los antecedentes nacionales se tiene al autor Chipana (2019) en su estudio, que tuvo como finalidad el de establecer la existencia de correlación con la actitud laboral docente con la implementación de nuevas tecnologías que transmiten información en una universidad pública de Lima, asimismo este estudio fue cuantitativo correlacional, no experimental. participaron 87 docentes y los instrumentos empleados fueron el cuestionario de actitud hacia los docentes y la escala de uso de tecnologías y el cuestionario de comunicación. Los resultados de

este estudio dieron a conocer que existe relación la actitud docente con el uso de las TIC ($Rho= 0.763$; $p= 0.000$).

Cotrado y Quispe (2023) realizó su investigación cuyo objetivo fue explicar la relación con la actitud laboral y la satisfacción en el personal administrativo de la Municipalidad de Quillabamba, Cusco. Dicho estudio tuvo una metodología cuantitativa de nivel correlacional, participaron 347 personas, los instrumentos empleados fueron la escala de actitud laboral y el cuestionario de la satisfacción personal. Los hallazgos evidenciados fueron que el 13 y 25% no da una atención especializada a las personas, el 24% no se presenta de manera formal el 18% no tiene un buen trato eficiente. Se llegó a la conclusión que existe correlación entre la actitud laboral y la satisfacción personal.

Olaya (2020) en su investigación, que la finalidad fue explicar la relación entre la comunicación interna y sus dimensiones con el desempeño en el aspecto laboral en la Universidad de San Marcos, Lima, dicho estudio tuvo una metodología no experimental, de nivel aplicada, descriptivo correlacional, participaron 70 personas (docentes y personal de apoyo), los instrumentos empleados fueron los cuestionarios de comunicación interna y el desempeño laboral. Los resultados evidenciados para esta investigación fueron lo siguiente: el canal de comunicación interna no está relacionado con el desempeño en el trabajo ($Wald= 0.137$; $p=0.712$) Así como también las dimensiones de la variable comunicación de tipo interna resultaron que no fueron influyentes en el desempeño laboral, tales como la comunicación operativa ($Wald=0.071$; $p=0.790$) y la comunicación estratégica ($Wald=0.105$; $p=0.746$).

Lucen (2021) en su investigación, que tuvo como objetivo principal el de establecer la relación entre la variable comunicación interna con la cultura organizacional en una I.E. Privada de Huancayo, dicho estudio tuvo una metodología cuantitativa, así como también fue de tipo básica de nivel correlacional, participaron 25 docentes y los cuestionarios empleados fueron la Escala de comunicación interna y el test de la cultura organizacional. Los hallazgos de este estudio fue que existe correlación entre la comunicación interna con la CO ($Rho= 0.669$; $p= 0.000$), de igual manera en cuanto a la dimensión comunicación formal está relacionado con la cultura organizacional ($r=0.678$; $p= 0.000$), por otro lado, se evidenció que no existe correlación con la dimensión comunicación informal con la cultura organizacional ($r=0.149$; $p= 0.394$).

Fernandini (2022) realizó su estudio, que tuvo como meta, analizar el grado de relación entre la comunicación interna y la gestión organizacional de una I.E. de la localidad de Chorrillos, Lima. Así mismo, dicho estudio tuvo una metodología cuantitativo, correlacional, así mismo la muestra estuvo conformada por 44 docentes, los instrumentos empleados fueron los cuestionarios de comunicación interna del Autor Portugal y el cuestionario de gestión organizacional. Se tuvo como resultado que existe correlación entre la comunicación interna ascendente con la gestión en las organizaciones ($p= 0.000$), asimismo existe correlación con la comunicación interna descendente con la gestión en las organizaciones ($p= 0.000$) y por último se evidenció correlación entre la comunicación interna horizontal con la gestión organizacional ($Rho= 0.636$; $p=0.000$).

Luna (2020) en su investigación, que tuvo la finalidad de identificar si existe correlación con la actitud de los docentes con la práctica inclusiva en profesores de una I.E. privada de Lima, tuvo una ruta cuantitativa no experimental, así mismo dicho estudio tuvo como muestra a 68 docentes y los instrumentos empleados fueron el cuestionario de actitud docentes y el cuestionario de práctica inclusiva. Los resultados evidenciados fueron que tiene asociación entre la actitud docente y la práctica inclusiva ($Rho= 0.612$; $p= 0.000$).

A continuación, se presenta las teorías de la comunicación formal donde se aborda la primera variable partiendo de las definiciones de distintos autores, tales como Konopaske et al. (2019) de los cuales explicaron que la comunicación formal en el entorno laboral se refiere a los canales oficiales de transmisión de la comunicación que siguen un orden organizacional ya definido. Esta comunicación se dio a través de canales establecidos por rangos de la organización y generalmente sigue un proceso preestablecido para garantizar que la información se transmita de manera eficiente y precisa.

También el autor Stiphen y Timothy (2019) definieron la comunicación formal que es aquella que sigue las líneas de autoridad establecidas en una organización. Se caracteriza por seguir un conjunto de reglas y procedimientos predefinidos para transmitir información relacionada con las responsabilidades laborales, las políticas organizativas y otras cuestiones relacionadas con el trabajo. Este tipo de comunicación suele ser escrita y documentada.

Para Dessler (2018) definió a la comunicación formal como aquella que sigue la estructura organizativa formal y se lleva a cabo siguiendo las líneas de autoridad y

responsabilidad establecidas. Esta comunicación se dio a través de canales, emails oficiales, memorandos y comunicados internos. Suele ser utilizada para transmitir información oficial relacionada con políticas, procedimientos, objetivos y expectativas laborales.

Y para Luthans (2019) describió la comunicación formal como aquella que sigue los canales y protocolos establecidos por la organización para transmitir información relacionada con las tareas y responsabilidades laborales. Este tipo de comunicación se utiliza para compartir información oficial, como directrices, instrucciones de trabajo, informes de progreso y retroalimentación sobre el desempeño. La comunicación formal se considera fundamental para garantizar la coherencia y la eficacia en el intercambio de información.

En cuanto al fundamento teórico principal que toma esta investigación sobre la variable comunicación formal, se hace referencia a la teoría de los procesos de comunicación del autor Berlo (1969), de los cuales explica que la comunicación formal es un proceso complejo que involucra varios elementos, incluidos el mensaje, emisor, receptor y el medio. A lo largo de su libro, exploró cómo estos elementos interactúan entre sí y cómo afectan en el desempeño de la información en diferentes contextos.

También el autor Berlo (1969) mencionó que una de las dimensiones a considerar de la comunicación formal es Comunicación ascendente, se da cuando la información fluye desde los subordinados o miembros de un grupo hacia los superiores o autoridades. Es decir, los empleados o miembros de una organización transmiten información, comentarios, sugerencias o quejas a sus superiores. Este tipo de comunicación fueron importantes porque permite que los líderes comprendan las necesidades, preocupaciones y opiniones de sus subordinados, lo que puede contribuir a una mejor toma de decisiones y a un clima laboral más saludable. El autor enfatizó que una comunicación ascendente efectiva es fundamental para fomentar un ambiente de trabajo abierto, participativo y colaborativo dentro de una organización. Permite que los líderes estén al tanto de las necesidades y preocupaciones de sus subordinados, lo que a su vez puede contribuir en las decisiones y a la mejora del clima laboral.

Por otro lado, el autor Berlo (1969) mencionó la segunda dimensión (Comunicación descendente), que se suscita cuando la comunicación se transmite desde los superiores o autoridades hacia los subordinados o miembros de un grupo. En este caso, los líderes comunican instrucciones, políticas, objetivos, expectativas u

otra información relevante a sus subordinados. La comunicación descendente es fundamental para la coordinación de tareas, la alineación de objetivos y la transmisión de información importante dentro de una organización.

Por último, para este autor, mencionó que la comunicación horizontal se da entre individuos o grupos que tienen el mismo nivel en un contexto social. Este tipo de comunicación, no hay autoridad formal entre los participantes, y la información se comparte de manera más igualitaria. El autor en cuestión enfatizó que la comunicación horizontal es fundamental para facilitar la colaboración, la coordinación y el intercambio de ideas entre colegas. Esta forma de comunicación permite que los individuos compartan información, resuelvan problemas y tomen decisiones de manera más eficaz, ya que todos pueden expresar sus opiniones y contribuir al proceso (Berlo, 1969)

Otra teoría de la comunicación formal como la del autor Chiavenato (2009), mencionó que esta comunicación se describió como el proceso a través del cual los individuos intercambian información dentro de una institución u organización. Este proceso implica que la comunicación puede fluir tanto a través de estructuras cordiales y no cordiales, subiendo y bajando en la jerarquía organizacional, así como moviéndose horizontalmente entre distintos niveles.

Tanto la comunicación formal como la interpersonal no son perfectas, sino que evolucionan a lo largo del proceso, lo que significa que el mensaje recibido por el destinatario suele diferir del mensaje original debido a transformaciones durante la comunicación. En este sentido, la comunicación organizacional a menudo opera como si los mensajes y significados entre la administración y el personal pasaran por un estrechamiento (Chiavenato, 2009).

Según Chiavenato (2009), los canales de comunicación formal caracterizados por lo que siguen la cadena por mandato o responsabilidad emitida por la institución u organización. En este contexto, existen varios tipos de canales o dimensiones formales de los cuales se explicaron a continuación.

El primer canal se conoce como comunicación descendente, que consistió en los mensajes que se envían desde la directiva hacia los subordinados, es decir, de arriba hacia abajo. Este tipo de comunicación vertical tuvo como objetivo generar empatía y un ambiente de trabajo cohesionado para abordar los problemas organizacionales. El director de la institución puede utilizar diversos medios para comunicarse dentro de la organización, como correos electrónicos, llamadas

telefónicas, memorandos, videos, seminarios, cartas y manuales de políticas y procedimientos (Chiavenato, 2009).

El segundo tipo de canal es conocido como comunicación ascendente, que consiste en mensajes que se desplazan desde los niveles más bajos hasta los más altos de la jerarquía organizacional. Existen cinco tipos de información que fluyen de manera ascendente: problemas y excepciones, sugerencias para mejoras, informes de desempeño, y datos contables y financieros (Chiavenato, 2009).

El tercer tipo de canal se denomina comunicación horizontal, la cual consiste en el intercambio lateral o diagonal de mensajes entre colegas o compañeros de trabajo. Este tipo de comunicación puede ocurrir dentro de las unidades organizacionales o entre ellas. Su propósito no solo es informar, sino también solicitar apoyo y coordinar actividades. La comunicación horizontal se clasificó en tres categorías: solución de problemas dentro de un mismo departamento, coordinación entre diferentes departamentos, y asesoría del personal de apoyo a los departamentos de línea (Chiavenato, 2009).

Por otro lado, otras teorías que respaldaron a la variable comunicación formal, se tienen a la Teoría de la Comunicación Formal en las Organizaciones propuestas por Papa et al., (2008) de los cuales explicó que es el intercambio de información que sigue rutas y canales establecidos dentro de la estructura organizativa. A continuación, los autores proponen 4 rutas de la comunicación formal.

La primera ruta es la canalización de la comunicación que se centra en cómo se canaliza el intercambio de comunicación en una organización. Así como también se señala que la comunicación formal sigue rutas específicas y predefinidas, a menudo siguiendo la estructura jerárquica de la organización. Los canales formales incluyeron reuniones, informes, memorandos, correos electrónicos y cualquier otro medio establecido por la organización para la transmisión de información (Papa et al., (2008).

La segunda ruta vendría a ser la formalidad de la comunicación que distingue entre la Comunicación formal y la comunicación informal en términos de formalidad. La comunicación formal se caracterizó por seguir normas y procedimientos establecidos, mientras que la comunicación informal tiende a ser más flexible y espontánea, y puede ocurrir fuera de los canales establecidos (Papa et al., (2008).

La tercera ruta es la Jerarquía y Control, que es considerado como la Comunicación formal que refleja la estructura de poder y autoridad en una

organización. Este tipo de comunicación formal a menudo sigue una dirección vertical, con mensajes descendiendo desde lo más alto de la jerarquía hacia abajo, lo que refleja el control y la autoridad en la organización (Papa et al., (2008).

Y la cuarta ruta vendría a ser las Normas y Procedimientos donde se enfatizó la importancia de las normas y procedimientos en la comunicación formal. Estas normas establecen las reglas y pautas para la comunicación dentro de la organización, garantizando consistencia y eficiencia en el intercambio de información (Papa et al., (2008).

Para el desarrollo de la segunda variable que es la actitud hacia el trabajo docente, se presenta a continuación autores describieron dicha variable, de acuerdo al autor Darling (2001): mencionó que la actitud hacia el trabajo docente como las percepciones, creencias y sentimientos de los maestros hacia su profesión, que influyen en su compromiso, motivación y desempeño en el aula. Los profesores con una actitud positiva hacia su trabajo tienden a sentirse valorados y respaldados por sus colegas y administradores. Esto se traduce en un mayor compromiso con la enseñanza y un mayor esfuerzo por parte de los profesores para mejorar su práctica pedagógica. Dicho autor destacó la importancia de proporcionar a los docentes oportunidades de crecimiento profesional, como la participación en programas de desarrollo profesional, la colaboración con otros profesionales y el acceso a recursos educativos actualizados. Estas oportunidades no solo mejoraron la calidad de la enseñanza, sino que también contribuyeron a mantener una actitud positiva hacia el trabajo docente a lo largo del tiempo.

Los autores Bazán et al. (2023) señalaron que la actitud hacia el trabajo docente se refiere a las evaluaciones favorables o desfavorables que los maestros tienen sobre su trabajo, incluyendo su satisfacción laboral, sentido de propósito y compromiso con la enseñanza.

Skaalvik y Skaalvik (2009) definieron la actitud hacia el trabajo docente como el conjunto de emociones, creencias y valores que los maestros tienen sobre su trabajo, que pueden influir en su bienestar emocional, interacciones con los estudiantes y calidad del aprendizaje. La actitud hacia el trabajo docente se ve afectada por los múltiples factores, comprendidos entre aspectos personales, contextuales y organizacionales. Dichos autores argumentan que los profesores con una actitud positiva hacia su trabajo tienden a experimentar una mayor satisfacción laboral, mayor compromiso con la enseñanza y una mayor eficacia en el aula.

Hargreaves y Fullan (2012) consideraron que la actitud hacia el trabajo docente abarca la disposición y la energía que los maestros dedican a su labor, incluyendo su compromiso con el aprendizaje de los estudiantes, colaboración con colegas y adaptación a los cambios en la educación. La actitud hacia el trabajo docente es un factor crucial en la construcción del capital profesional, que comprende tanto a las habilidades y al conocimiento de los docentes como su compromiso y pasión por la enseñanza. Argumentaron que los profesores que tienen una actitud positiva hacia su trabajo están más comprometidos con el aprendizaje de sus estudiantes, son más receptivos a la mejora profesional y están más dispuestos a colaborar con sus colegas para impulsar el cambio educativo.

En cuanto al desarrollo de la segunda variable que es la actitud hacia el trabajo docente, este estudio tomó como base teórica principal a la teoría de las actitudes laborales de los autores Robbins y Judge (2013) de los cuales sustentan que la actitud se refiere a las percepciones, emociones y comportamientos que un individuo tiene hacia su trabajo. Fue un concepto multidimensional que incluyó componentes cognitivos, afectivos y conductuales. También la actitud laboral en la gestión de instituciones educativas se refiere a la disposición, percepciones y comportamientos de los líderes y administradores escolares hacia su trabajo y responsabilidades dentro del ámbito educativo. Esta actitud abarca una serie de aspectos que afectan la forma en que los líderes gestionan la institución (Robbins y Judge, 2013).

A continuación, se presentaron los componentes o dimensiones de las actitudes expuestas por Robbins y Judge (2013), de los cuales se mencionó al componente cognitivo, que es aquella descripción de una creencia hacia otras personas, objetos o situaciones, como por ejemplo manifestar “mi salario es bajo”, es una descripción.

Seguidamente se mencionó a la dimensión afectivo que son las emociones y sentimientos que un trabajador tiene hacia su empleo, su lugar de trabajo y sus compañeros. Esta dimensión incluyó aspectos como la satisfacción en el trabajo, el entusiasmo, la motivación y el compromiso emocional. (Robbins y Judge (2013).

Finalmente, la dimensión conductual se expresó en las acciones tangibles y cuantificables que un individuo hace en el entorno laboral, las cuales son influenciadas por sus actitudes hacia su trabajo, la organización y sus compañeros de trabajo. Este componente se manifestó a través de comportamientos específicos,

como la puntualidad, la asistencia, la productividad, la colaboración con los colegas, el compromiso con las tareas asignadas, entre otros (Robbins y Judge (2013).

El autor indicó que comprender que las actitudes poseen tres componentes, como el afecto, la cognición y el comportamiento, es valioso para apreciar su complejidad y la posible interrelación entre ellas y las acciones. Fue fundamental considerar que estos componentes están íntimamente conectados entre sí, y que, en particular, la cognición y el afecto son inseparables de muchas maneras. (Robbins y Judge (2013).

Otra teoría de la actitud laboral que respalda al concepto, se tiene a la del autor Vroom (1964) que explicó su Teoría de la Discrepancia de Expectativas que se centra en la relación entre las expectativas de los individuos sobre los resultados de su trabajo y su actitud hacia el mismo.

De acuerdo con el autor Vroom (1964), la actitud laboral de un individuo estuvo determinada por la discrepancia entre sus expectativas sobre los resultados del trabajo y la percepción de la realidad. En otras palabras, la actitud laboral se ve influenciada por la diferencia entre lo que los empleados esperan obtener de su trabajo y lo que realmente experimentan. A continuación, el autor propone tres componentes de las expectativas de la actitud laboral.

El primer componente es las expectativas de desempeño que se refirió a la percepción del individuo sobre la probabilidad de que su esfuerzo en el trabajo conduzca a un desempeño exitoso, el segundo componente es la valencia del resultado que se refirió al valor o la importancia que el individuo atribuye a los resultados que se derivan del desempeño en el trabajo. Por ejemplo, un aumento salarial puede tener una valencia positiva, mientras que la falta de reconocimiento puede tener una valencia negativa. Y por último se tiene al tercer componente que son las expectativas de vínculo entre el desempeño y el resultado que se refirió a la percepción del individuo sobre la relación entre la eficiencia en el trabajo y los efectos que obtiene (Vroom, 1964).

Ante lo descrito, se plasmó como hipótesis general: existe relación directa entre la Comunicación formal y la actitud hacia el trabajo docente en I.E de Huaral, 2024; en tanto, las hipótesis específicas son: existe relación directa entre la dimensión comunicación ascendente, descendente y horizontal con la actitud hacia el trabajo docente en I.E de Huaral, 2024.

II. METODOLOGÍA

La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, que se centra en la obtención de mediciones o datos cuantificables mediante el uso de técnicas y conceptos estadísticos. Estos datos son de interés y que contribuyeron a alcanzar los objetivos de la investigación, a través de la elaboración de tablas estadísticas y gráficos con porcentajes que se explicaron detalladamente (Valderrama, 2020).

Esta investigación empleó el método hipotético deductivo, según lo que mencionó Bielik (2019), quien describió este enfoque como una metodología utilizada en la investigación científica para poner a prueba y validar teorías y explicaciones sobre fenómenos sociales. Este enfoque implica formular hipótesis tentativas sobre cómo opera un fenómeno, basadas en observaciones previas, las cuales se someten a prueba mediante la recolección de datos. Si los resultados obtenidos no coinciden con las expectativas o son consistentes, las hipótesis pueden ser refutadas o confirmadas.

La investigación fue de tipo básica, dado que su propósito principal es generar conocimiento y ampliar la base teórica en relación con las variables de comunicación formal y actitud hacia el trabajo docente. Además, esta investigación tiene un impacto en la búsqueda de nuevos conocimientos y contribuyeron a los objetivos del desarrollo sostenible (ODS) a través de sus hallazgos. Asimismo, se espera que este estudio abra nuevas áreas de investigación al recopilar información de la realidad objetiva (Novikov y Novikov, 2013). El nivel de este estudio fue correlacional, dado que busca medir y examinar el grado de relación entre dos a más variables, como mencionó Jarrard (2001). Por lo tanto, este estudio pretende saber si existe alguna correlación entre las variables de comunicación formal y actitud hacia el trabajo docente. Seguidamente, esta investigación adoptó un diseño de investigación no experimental de tipo transversal, ya que de acuerdo al autor Valderrama (2020), explica que este tipo de diseño implica que no se llevaron a cabo cambios ni manipulaciones intencionadas de las variables.

Definición conceptual: en cuanto a la definición conceptual de la variable, se sostuvo que fue el proceso en el que varios individuos transmiten e intercambian información en una organización. Este proceso implica que la comunicación puede fluir tanto a través de estructuras formales como informales, subiendo y bajando en la jerarquía organizacional, así como moviéndose horizontalmente entre distintos

niveles (Chiavenato, 2009). Definición operacional: en cuanto a la definición operacional se sostuvo que dicha variable fue medida por un cuestionario que evalúa 3 dimensiones que fueron la comunicación ascendente, descendente y horizontal. Estos constructos están conformados por un total de 18 preguntas (ver anexo2).

Definición conceptual: en cuanto a la definición conceptual de la variable, se sostuvo que fue presentado a través de enunciados de evaluación favorable o desfavorable hacia otras personas, objetos, situaciones o eventos. También reflejan cómo se siente la persona con respecto a algo. Cuando se manifestó el enunciado de: “me gusta mi trabajo”, se expresa una actitud hacia el trabajo. Así mismo, las actitudes pueden ser de complejas (Robbins y Judge, 2013). Definición operacional: en cuanto a la definición operacional se sostuvo que la evaluación de este constructo fue a través del cuestionario de actitud laboral que presenta tres dimensiones tales como: actitud cognitiva, afectiva y conductual. Todo en conjunto de estas dimensiones propuestas en el cuestionario tienen un total de 26 ítems (ver anexo 2).

La población fue un conjunto de personas que tienen propiedades o caracteres muy comunes (Kothari, 2004), por lo tanto, la población de este estudio estuvo conformada por 150 docentes, de los cuales el 53.7% (n=58) fueron del género masculino y el 46.3% (n=50) del género femenino, sus edades oscilan entre los 23 a 55 años y que pertenecen a instituciones educativas de Huaral. La muestra es como un conglomerado que representa a la población, por lo tanto, la muestra de este estudio consistió en 108 docentes de instituciones educativas de Huaral (Kothari, 2004).

Según lo explicado por Valderrama (2020), el muestreo implica elegir una muestra que represente a la población con el propósito de llevar a cabo un estudio e inferir conclusiones. En este estudio, se empleó un método de muestreo probabilístico utilizando la fórmula de STATS para poblaciones finitas.

Según lo mencionado por Bhattacharjee (2012), las técnicas son los recursos utilizados para obtener información relevante sobre un fenómeno o situación en congruencia con los objetivos de la investigación. Este estudio utilizó la técnica de la encuesta, que sirve para recopilar datos, ya que implica una serie de preguntas sobre una o varias variables objeto de investigación.

En cuanto a los instrumentos, son cuestionarios específicos empleados en el proceso de obtención de datos, seleccionadas en base a la metodología previamente escogida (Valderrama, 2020). Por consiguiente, el instrumento empleado para la

primera variable fue el cuestionario de comunicación formal elaborado por el autor de esta investigación para la evaluación a docentes, esta prueba presenta 18 preguntas que mide tres dimensiones, de los cuales son: comunicación ascendente (6 ítems), comunicación descendente (6 ítems) y comunicación horizontal (6 ítems). La validez de este instrumento, se sometió a la revisión por tres jueces expertos, mediante los criterios de pertinencia relevancia, claridad y suficiencia, por lo que se determinó que el instrumento es válido y aplicable (ver Anexo 4). Igualmente, su confiabilidad, se determinó tras la aplicación en 28 docentes (prueba piloto), lo cual se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.893 determinándose una alta confiabilidad.

En base a la segunda variable se aplicó el Cuestionario de actitud laboral elaborado por el autor de esta investigación, que evalúa tres dimensiones tales como: actitud cognitiva, afectiva y conductual. Todo en conjunto de estas dimensiones propuestas en el cuestionario tienen un total de 26 ítems. La validez de este instrumento, se sometió a la revisión por tres jueces expertos, mediante los criterios de pertinencia relevancia, claridad y suficiencia, por lo que se determinó que el instrumento es válido y aplicable (ver Anexo 4). Igualmente, su confiabilidad, se determinó tras la aplicación en 28 docentes (prueba piloto), lo cual se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.895 determinándose una alta confiabilidad.

Para llevar a cabo la investigación, se siguió un procedimiento que inició con la solicitud de autorización a la institución educativa correspondiente. Una vez obtenido el permiso, se fijó una fecha para la aplicación de los cuestionarios de investigación. En esta fase, se realizó un ensayo preliminar con un grupo reducido de docentes para evaluar la fiabilidad de los instrumentos utilizados. Confirmada la fiabilidad, se programaron las fechas para administrar los cuestionarios a la muestra del estudio.

Posteriormente, se ingresaron los datos recolectados en una hoja de datos, empleando múltiples tratamientos estadísticos. Por último, los descubrimientos de este estudio se presentaron tanto de forma descriptiva como inferencial mediante tablas con frecuencias porcentuales, resaltando las conclusiones obtenidas a lo largo de la investigación. Una vez recolectadas las respuestas de los docentes mediante los instrumentos, se procesó la sábana de datos utilizando la correlación de la Rho de Spearman. Estas fórmulas fueron útiles para obtener resultados tanto descriptivos como inferenciales (procesos de correlación entre variables numéricas). Según el autor Burns (2017), se utilizaron técnicas estadísticas para describir los datos

recolectados representados en tablas con porcentajes y frecuencias. Esta etapa del análisis fue esencial para entender y sustentar de manera eficaz los resultados del estudio (correlaciones entre las variables).

Durante la realización de este estudio, se siguieron estrictamente los principios éticos fundamentales. Se aseguró que las encuestas fueran anónimas y la recolección de datos se llevó a cabo mediante formularios de Google de manera virtual, solicitando el consentimiento informado. Para los docentes que completaron la encuesta de forma presencial, se mantuvo un trato respetuoso, sin imposiciones (Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo, 2020)

Asimismo, se cumplieron rigurosamente las directrices establecidas por la Universidad César Vallejo, garantizando el respeto y la integridad de los docentes, y adhiriéndose a las normativas éticas de investigación. También se siguieron las pautas del código nacional de integridad científica (CONCYTEC, 2019). Además, se consideró a la APA (2020), siguiendo las normas de redacción y publicación establecidas por esta entidad. Por lo tanto, se respetaron los requisitos de formato y estructura del informe, y las citas, manteniendo la autenticidad de la investigación. Finalmente, es importante destacar que este estudio cumple con las normativas del reporte de similitud de Turnitin, con un 14% de coincidencia, lo que indica que no hay plagio.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

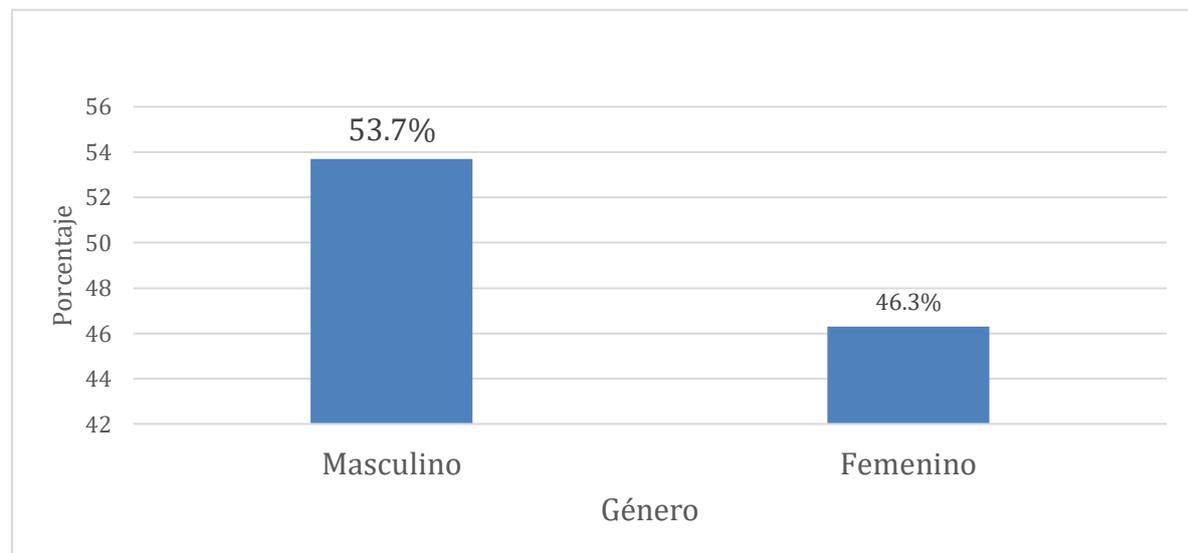
Tabla 1

Género de los docentes evaluados

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	58	53.7%
Femenino	50	46.3%
Total	108	100%

Figura 1

Muestra del género en por porcentajes



Mediante la evidencia de la tabla 1 y gráfico 1 se observó que la mayoría de los docentes (53.7%) son varones y solo un 46.3% está representado por el género femenino.

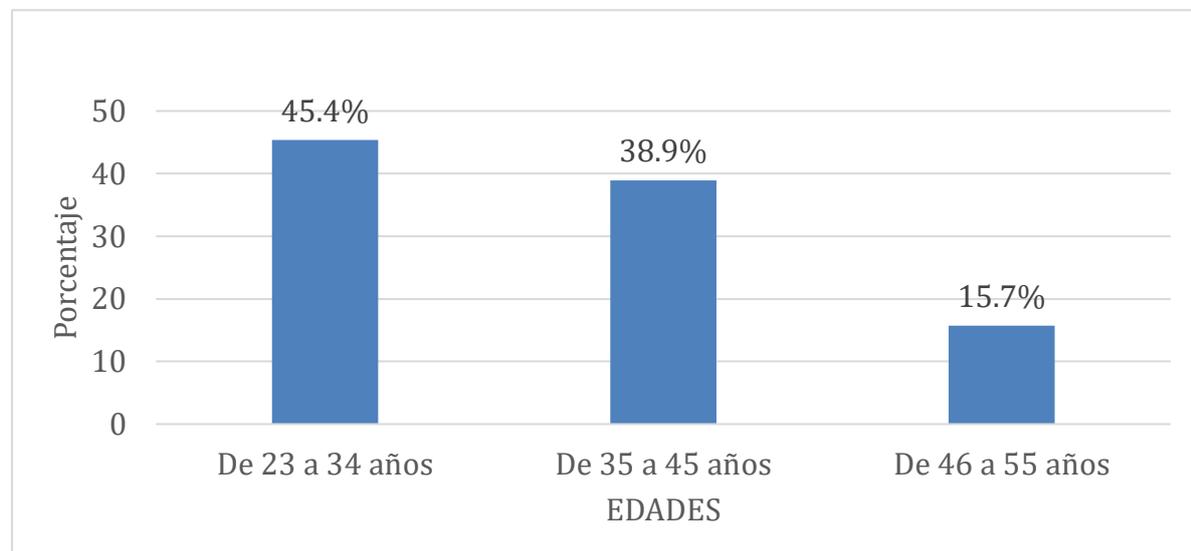
Tabla 2

Edades

Edades	Frecuencia	Porcentaje
De 23 a 34 años	49	45,4%
De 35 a 45 años	42	38,9%
De 46 a 55 años	17	15,7%
Total	108	100,0%

Figura 2

Edades en porcentajes



En consecuencia, se evidenció en la tabla y gráfico 2, que la mayoría de los docentes que son el 45.4% tienen de 23 a 34 años, seguidos del 38.9% que tienen de 35 a 45 años y solo un 15.7% tienen de 46 a 55 años.

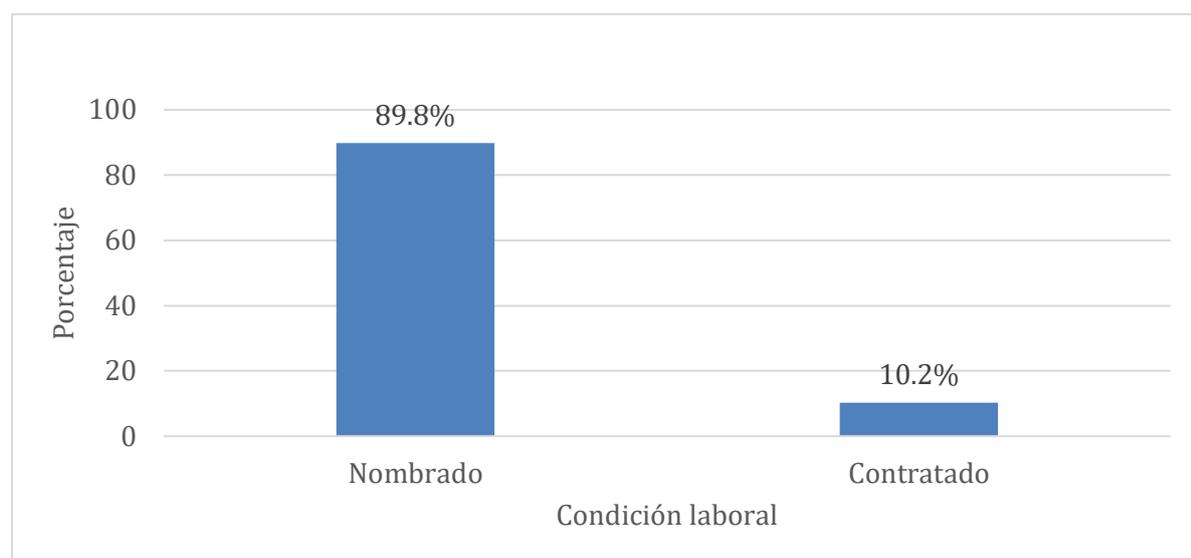
Tabla 3

Condición laboral

Condición laboral	Frecuencia	Porcentaje
Nombrado	97	89.8%
Contratado	11	10.2%
Total	86	100%

Figura 3

Muestra de la condición laboral en porcentajes



Según la tabla y el gráfico 3, se evidenció que la mayoría de los docentes están nombrados (89.8%), en comparación con el 10.2% que son contratados.

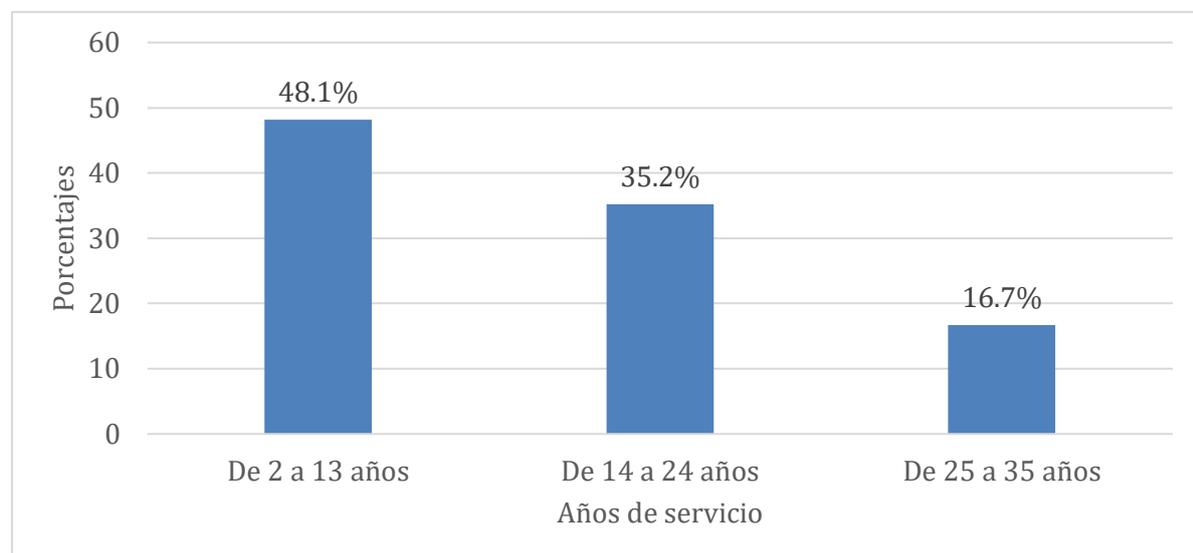
Tabla 4

Años de servicio en docentes

Años de servicio	Frecuencia	Porcentaje
De 2 a 13 años	52	48.1%
De 14 a 24 años	38	35.2%
De 25 a 35 años	18	16.7%
Total	96	100%

Figura 4

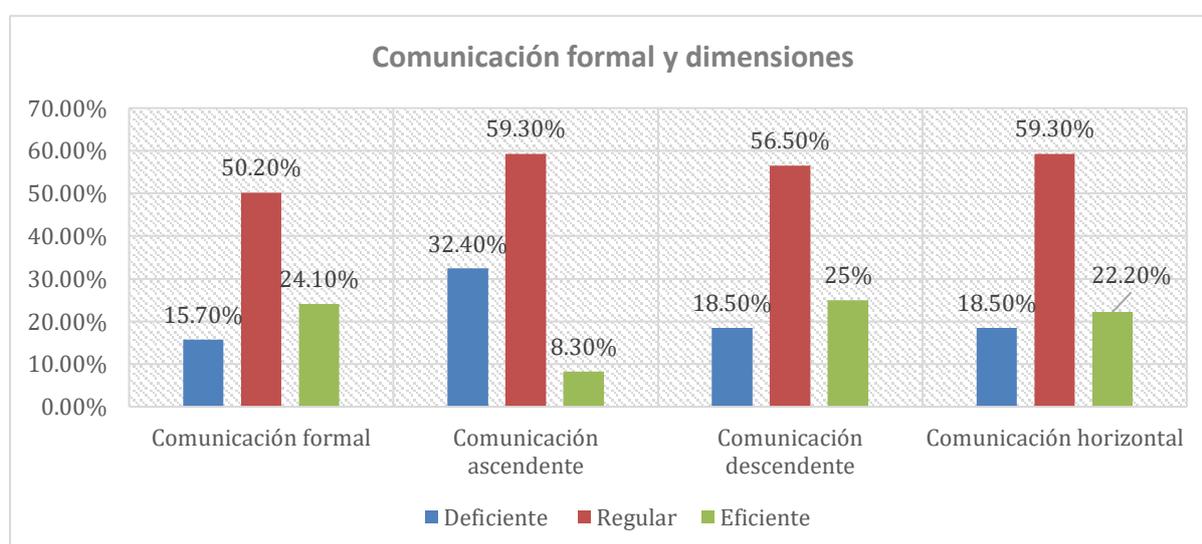
Años de servicio en porcentajes



En concordancia con la tabla y figura 4 se evidenció que en su mayoría el 48.1% de los docentes tiene de 2 a 13 años de servicio a diferencia del 35.2% que tiene de 14 a 24 años de servicio y solo un 16.7% que está laborando de 25 a 35 años.

Tabla 5*Comunicación formal y dimensiones*

Variable y dimensiones	Deficiente		Regular		Eficiente	
	f	%	f	%	f	%
V1: Comunicación formal	17	15.7%	65	50.2%	26	24.1%
D1: Comunicación ascendente	35	32.4%	64	59.3%	9	8.3%
D2: Comunicación descendente	20	18.5%	61	56.5%	27	25%
D3: Comunicación horizontal	20	18.5%	64	59.3%	24	22.2%
Total	Muestra = 108 total 100%					

Figura 5*Comunicación formal y sus dimensiones*

Con respecto a la tabla 5 y figura 5 se mostró los resultados en porcentajes de la evaluación de la variable comunicación formal y sus dimensiones en docentes, de los cuales la mayoría obtuvo niveles moderados (50.2%) en la variable comunicación formal, esto quiere decir que mientras que la comunicación formal está funcionando a un nivel aceptable, no es excepcionalmente alta ni baja para la mayoría de los docentes, por lo que en los aspectos de claridad y la precisión de los mensajes, la estructura jerárquica de la comunicación, el uso de canales oficiales son aceptables. Seguidamente en cuanto a las dimensiones la mayoría obtuvo los niveles moderados en comunicación ascendente (59.6%) es decir que con la frecuencia los docentes proporcionan retroalimentación, sugerencias y reportes a la institución, también se

halló que en comunicación descendente presentan niveles regulares (56.5%) es decir que la información que fluye desde la administración hacia los docentes no es completamente efectiva, pero si existe claridad y comprensión. Por último, se obtuvo que la comunicación horizontal en docentes se encuentra en los niveles regulares (59.3%), esto quiere decir que el intercambio de información y colaboración entre colegas en el mismo nivel jerárquico no es completamente eficaz, por lo que a veces existe comunicación, apoyo, confianza y buenas relaciones interpersonales.

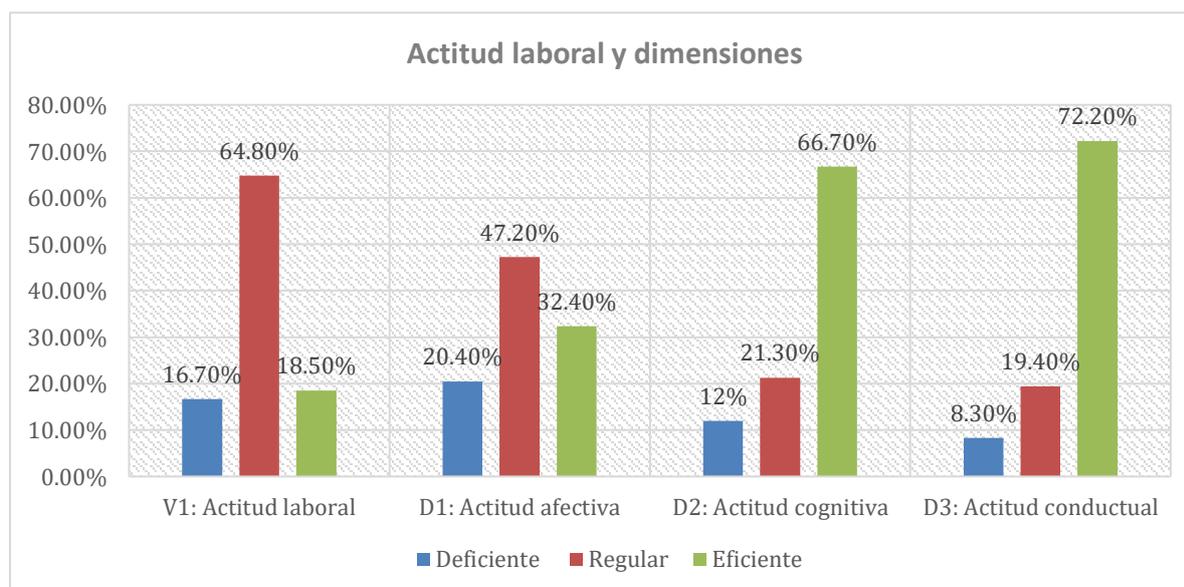
Tabla 6

Actitud laboral y dimensiones

Variable y dimensiones	Deficiente		Regular		Eficiente	
	f	%	f	%	f	%
V1: Actitud laboral	18	16.7%	70	64.8%	20	18.5%
D1: Actitud afectiva	22	20.4%	51	47.2%	35	32.4%
D2: Actitud cognitiva	13	12%	23	21.3%	72	66.7%
D3: Actitud conductual	9	8.3%	21	19.4%	78	72.2%
Total	Muestra = 108 total 100%					

Figura 6

Actitud laboral y dimensiones en porcentajes



Consecuentemente a la tabla y figura 6 se evidenció en su mayoría se encuentran los niveles regulares (64.8%) de actitud laboral, esto significa que los comportamientos, motivación y disposición hacia el trabajo no son óptimos, pero tampoco son deficientes, existiendo frecuentemente la proactividad e iniciativa en el trabajo. En cuanto a las dimensiones, el 47.2% obtuvo los niveles moderad de actitud afectiva, por lo que los sentimientos y emociones de los docentes hacia su trabajo y entorno laboral son neutrales o intermedios. También se evidenció niveles deficientes en la actitud cognitiva (66.7%) es decir que los pensamientos, creencias y percepciones de los docentes hacia su trabajo y entorno laboral son generalmente negativos o inadecuados. Por último, se tuvo que el 72.2% presenta niveles deficientes en la actitud conductual, es decir que los comportamientos y acciones de los docentes en relación con su trabajo no son los esperados y pueden ser inadecuados o insatisfactorios.

3.2. Análisis inferencial

H₀: Los datos tienden a un comportamiento normal

H₁: Los datos NO tienden a un comportamiento normal

3.2.1 Prueba de normalidad

Tabla 7 Prueba de normalidad

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Comunicación formal	,916	108	,001
D1: Comunicación ascendente	,951	108	,001
D2: Comunicación descendente	,925	108	,001
D3: Comunicación horizontal	,935	108	,001
V1: Actitud laboral	,908	108	,001
D1: Actitud afectiva	,939	108	,001
D2: Actitud cognitiva	,917	108	,001
D3: Actitud conductual	,867	108	,001

Se presentó en la Tabla 7 las pruebas de normalidad para las dos variables con sus respectivas dimensiones, indican que los resultados numéricos no siguen una distribución normal. En consecuencia, se rechaza la H₀ (hipótesis nula) es decir que los datos son de distribución no normal (no paramétrica), debido a que la significancia

fue menor a 0.05 en todos los casos. Por lo tanto, se utilizará el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

3.2.2. Pruebas de Hipótesis

En este estudio se planteó como H_0 (hipótesis alterna) que existe relación entre la comunicación formal y la actitud laboral, así como también se planteó que existe relación entre la variable comunicación formal y las dimensiones de actitud afectiva, actitud cognitiva y actitud conductual; por lo que se planteó como margen de error de 0.05 y un índice de confianza del 95%.

Tabla 8

Correlación entre variables y dimensiones

		V2 Actitud laboral	V2 D1	V2 D2	V2 D3
V1: Comunicación formal	Correlación de Rho de Spearman	0,159	0.145	0.182	0.172
	Sig.	0.101	0.135	0.059	0.075
	N	108	108	108	108

Con respecto a la tabla 8 se evidenció las correlaciones entre las variables y dimensiones, hallándose que no existen correlaciones significativas (>0.05) en todos los casos, por lo tanto, se rechazan las hipótesis alternas de este estudio, en consecuencia, de acuerdo a la tabla estadística se afirma que no existe relación significativa directa entre la Comunicación formal y la Actitud laboral (Rho de Spearman = 0.159), así como también no existe relación entre las dimensiones de actitud afectiva (Rho=0.145), actitud cognitiva (Rho=0.182) y actitud conductual (Rho=0.172) con la variable Comunicación formal.

En resumen, se afirma que no existe relación entre la Comunicación formal (LD) y la Actitud laboral (CE) con sus dimensiones.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general de esta indagación, fue determinar la relación entre la comunicación formal y la actitud. Sin embargo, el resultado de la investigación no pudo confirmar dicha hipótesis planteada, dado que la correlación es baja y no significativa. Es decir que los resultados de este estudio sugieren que, la comunicación formal no se relaciona significativamente en la actitud laboral de los docentes, por lo que cada variable se desarrolla por separado sin estar relacionadas una de la otra. Estos hallazgos revelan que, en el contexto de las instituciones de Huaral, la comunicación formal no es un factor determinante de la satisfacción laboral de los docentes.

Resultados similares se evidencian en Olaya (2020) que realizó su investigación, sobre la relación causal de la comunicación formal y sus dimensiones con el desempeño laboral en 70 docentes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Por lo que se evidenció que la comunicación formal no incide en el desempeño laboral ($Wald= 0.137$; $p=0.712$). No obstante, no se encontró relación causal, tampoco existe correlación simple, es por ello que este estudio se justifica que son similares a esta investigación. Estos resultados similares pueden deberse a que a que en ambas muestras los docentes realizan con normalidad la comunicación formal a pesar que no exista una buena actitud laboral, así como también se explica por el hecho de que, aunque la comunicación formal es esencial para la estructura y el funcionamiento organizacional, no necesariamente impacta de manera significativa en la actitud laboral de los docentes de ambas investigaciones. En el estudio actual, la baja y no significativa correlación entre la comunicación formal y la actitud laboral de los docentes en las instituciones de Huaral sugiere que otros factores pueden ser más influyentes en la satisfacción laboral. En ambas investigaciones la muestra fue en docentes, y la base teórica empleada se centró en modelos de comunicación y satisfacción laboral es por ello que también se encuentran resultados similares.

Todos estos resultados son explicados por la base teórica de los autores Parra et al. (2019) quienes argumentaron que la comunicación efectiva puede influir en la motivación y la claridad de las metas, pero no siempre se traduce en una mejor actitud laboral. Así como también en algunos contextos, la comunicación organizacional no tiene un efecto significativo en la actitud laboral de los trabajadores. Aunque la comunicación organizacional es crucial para muchas áreas del desempeño en las

instituciones, su impacto directo en la actitud laboral puede no ser tan significativo en todos los casos. El autor Newstrom (2011) explicó que la falta de incidencia de la comunicación formal en la actitud laboral de los docentes se puede atribuir a varios factores. En primer lugar, los docentes suelen valorar más las interacciones personales y la comunicación informal que las directrices oficiales y formales, las cuales pueden percibirse como impersonales y desmotivadoras. Además, la sobrecarga administrativa y burocrática puede generar un ambiente de trabajo estresante, disminuyendo la efectividad de la comunicación formal. La autonomía profesional de los docentes también juega un papel crucial, ya que pueden sentir que la comunicación formal no aborda adecuadamente sus necesidades y preocupaciones diarias. Finalmente, la cultura organizacional y el clima laboral en las instituciones educativas pueden influir más en la actitud de los docentes que la comunicación formal, al proporcionar un contexto que valora la colaboración, el apoyo mutuo y el reconocimiento personal. Por último, cabe mencionar que en estas instituciones prevalece la comunicación informal, es decir que no se le da importancia a la comunicación formal y prevalecen los mensajes por diversas aplicaciones como Facebook y WhatsApp.

De acuerdo al objetivo específico 1 se planteó, determinar la relación entre la dimensión comunicación ascendente y la actitud laboral. Sin embargo, el resultado de esta investigación no pudo confirmar dicha hipótesis planteada, dado que estos valores indican que la correlación es muy débil y no estadísticamente significativa. Es decir, la comunicación ascendente, que se refiere al flujo de información desde los empleados hacia los niveles superiores de la organización, no parece influir en la actitud laboral de los docentes en este contexto específico. Así como también estos resultados indican que, aunque la comunicación ascendente es una dimensión importante de la comunicación organizacional, no tiene un impacto significativo en la actitud laboral de los docentes, lo que sugiere la necesidad de considerar otros factores más influyentes en el diseño de estrategias para mejorar el desempeño de los docentes y la gestión institucional.

Resultados discrepantes se evidencian en Vivas y Saavedra (2019) en su investigación la comunicación interna como influencia en la calidad de gestión administrativa en docentes de la Institución Liceo Técnico, Talca-Chile, por lo que se halló que existe relación entre la comunicación ascendente con la calidad de gestión educativa ($\chi^2=0.976$; $p=0.000$), así como también los autores Fernandini (2022) en

su investigación Comunicación interna y gestión organizacional en docentes de una Institución Educativa de Chorrillos-Lima tuvieron como hallazgo que existe relación entre la comunicación interna ascendente con la gestión organizacional ($Rho=0.744$; $p= 0.000$), es decir que mientras exista mayor incremento en la comunicación ascendente, también habrá un mejor desarrollo de la gestión organizacional.

Todos estos resultados se explican en la base teórica del autor Gómez et al. (2017) a pesar que la comunicación ascendente tiene el potencial de influir positivamente en la actitud laboral de los docentes, diversos factores contextuales y organizacionales pueden limitar su efectividad. Para maximizar su impacto, es crucial que las instituciones educativas trabajen en crear un ambiente de confianza, alineación de objetivos, y canales de comunicación efectivos y valorados. La comunicación ascendente no influye en su totalidad en la actitud laboral de los docentes debido a varios factores. En primer lugar, la percepción de ineficacia, donde los docentes sienten que sus opiniones no son valoradas, puede generar desmotivación. Además, la falta de confianza en la administración, debido a experiencias pasadas negativas o a una percepción de falta de acción, disminuye la motivación para comunicarse de manera ascendente.

De acuerdo al objetivo específico 2 se planteó, determinar la relación entre la dimensión comunicación descendente y la actitud laboral. Sin embargo, el resultado de esta investigación no pudo confirmar dicha hipótesis planteada, dado que la correlación es baja y no significativa. Estos resultados indican que la forma en que se transmite la información desde los niveles superiores a los inferiores en la organización no afecta considerablemente la actitud laboral de los docentes. Estos hallazgos sugieren que otros factores pueden ser más influyentes en la determinación de la actitud laboral, como la cultura organizacional, la percepción de apoyo administrativo, y las relaciones interpersonales dentro del entorno de trabajo.

Resultados discrepantes se evidencian en Fernandini (2022) que investigó sobre la Comunicación interna y gestión organizacional en docentes de una Institución Educativa de Chorrillos-Lima, por lo que se halló correlación entre la comunicación interna descendente con la gestión organizacional ($Rho= 0.752$; $p= 0.000$), es decir que, a mayores niveles de comunicación descendente, existirá un incremento en la gestión organizacional. Así como también en Vivas y Saavedra (2019) que investigaron sobre la comunicación interna como influencia en la calidad de gestión administrativa en docentes de la Institución Liceo Técnico que se ubica en la ciudad

de Talca-Chile, se evidenció que existe correlación entre la comunicación descendente con la calidad de gestión educativa ($\text{Chi}^2= 0.975; p=0.000$), indicando el autor que cuando la comunicación descendente es clara, consistente y bien gestionada, los docentes pueden desempeñar sus funciones de manera más eficiente, mejorando así la calidad general de la gestión administrativa en la institución.

Los resultados de este estudio que fueron contradictorios con las investigaciones mencionadas, se contrastan con los autores Pilligua y Arteaga (2002) por lo que plantean que la satisfacción laboral depende de un conjunto de factores emocionales y organizacionales, y no solo de la comunicación descendente. Estos factores incluyen las vivencias individuales y las dinámicas internas de la organización, que pueden influir de manera positiva o negativa en la actitud laboral de los empleados. Así como también mencionan que la comunicación descendente no siempre influye significativamente en la actitud laboral de los empleados. A pesar de que la comunicación interna es crucial, otros factores como el apoyo de los directivos, las relaciones interpersonales y las recompensas también juegan un papel importante en la satisfacción laboral y en la percepción del clima organizacional.

Por último, se tiene al objetivo específico 3 se planteó, determinar la relación entre la dimensión comunicación horizontal y la actitud laboral. Sin embargo, el resultado de esta investigación no pudo confirmar dicha hipótesis planteada, dado que la correlación es baja y no significativa. Estos resultados indican que la manera en que los docentes se comunican entre sí, al mismo nivel jerárquico, no tiene un impacto considerable en su actitud laboral. La falta de significancia estadística sugiere que otros factores pueden ser más determinantes en la configuración de la actitud laboral de los docentes, como el apoyo administrativo, el ambiente de trabajo y las políticas institucionales. Además, estos resultados destacan la complejidad de la dinámica laboral en el ámbito educativo, donde múltiples variables interactúan para influir en la percepción y satisfacción laboral de los docentes. Por lo tanto, mejorar la actitud laboral podría requerir una visión holística que abarque diversos aspectos más allá de la comunicación horizontal.

Resultados contradictorios se evidencian en Fernandini (2022) en su investigación comunicación interna y gestión organizacional en 44 docentes de una Institución Educativa de Chorrillos-Lima, de los cuales se halló que existe correlación entre la comunicación interna horizontal con la gestión organizacional ($\text{Rho}= 0.636;$

$p=0.000$) y resultados distantes se evidencian en Olaya (2020) en su investigación Comunicación interna y desempeño laboral en servidores de la Facultad de Letras y Ciencias Humanas de la UNMSM, de los cuales de evidenció que las dimensiones de la comunicación interna resultaron no ser influyentes en el desempeño laboral, tales como la comunicación operativa ($Wald=0.071$; $p=0.790$) y la comunicación estratégica ($Wald=0.105$; $p=0.746$) que es parte de la comunicación horizontal.

Todos estos resultados de las investigaciones en comparación con esta, se explican de acuerdo al autor Álvarez et al. (2019) destacaron que la comunicación horizontal, aunque importante, no siempre tiene un impacto significativo en la satisfacción laboral de los empleados debido a varios factores. Aunque la satisfacción laboral está influenciada por un conjunto de factores emocionales y organizacionales, más allá de la comunicación horizontal. Esto incluye el apoyo administrativo, las relaciones interpersonales y las políticas de la organización. De manera similar, un estudio de Pilligua et al. (2010) mencionaron que el clima organizacional donde predomina la comunicación horizontal y la satisfacción laboral, no es el único determinante de la actitud laboral de los empleados, y debe considerarse en el contexto de múltiples factores organizacionales y personales.

V. CONCLUSIONES

Primera: En este estudio se demostró que en la variable comunicación formal la mayoría obtuvo niveles regulares (50.2%), seguidos de niveles eficientes (24.1%) y deficientes (15.7%). Y en cuanto a la variable actitud laboral la mayoría obtuvo niveles regulares (64.8%), seguidos de niveles eficientes (18.5%) y deficientes (16.7%). Así como también, se evidenció que no existe relación entre la comunicación formal y la actitud laboral que se obtuvo como resultado una $Rho=0.159$ y una $p=0.101$.

Segunda: En este estudio se constató que en la dimensión comunicación ascendente, la mayoría obtuvo los niveles regulares (59.3%). Así como también, se evidenció que no existe relación entre la dimensión comunicación ascendente y la actitud laboral que se obtuvo como resultado una $Rho=0.145$ y una $p=0.135$.

Tercera: En este estudio se certificó que en la dimensión comunicación descendente, la mayoría obtuvo los niveles regulares (56.5%). Así como también, se evidenció que no existe relación entre la dimensión comunicación descendente y la actitud laboral que se obtuvo como resultado una $Rho=0.182$ y una $p=0.059$.

Cuarta: En este estudio se probó que en la dimensión comunicación horizontal, la mayoría obtuvo los niveles regulares (59.3%). Así como también, se evidenció que no existe relación entre la dimensión comunicación horizontal y la actitud laboral que se obtuvo como resultado una $Rho=0.172$ y una $p=0.075$.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Debido a que se demostró que los docentes tienen una comunicación formal (50.2%) y actitud laboral (64.8%) en niveles regulares haciendo que no exista una relación entre estas variables, se recomienda a la institución mejorar los canales y métodos de comunicación formal, asegurándose de que la información fluya de manera clara y efectiva. Además, es crucial fomentar un ambiente de trabajo positivo y proporcionar programas de desarrollo profesional y apoyo emocional a los docentes. Implementar evaluaciones periódicas y retroalimentación puede ayudar a identificar áreas de mejora continua en ambas variables (OCDE, 2020).

Segunda: Dado que en esta investigación se evidenció que la mayoría de los docentes perciben la comunicación ascendente como regular (59.3%) y que no hay una relación significativa entre esta y la actitud laboral, se recomienda a la institución mejorar los canales de comunicación ascendente mediante grupos de trabajo docentes, programas de mentoría, reuniones de retroalimentación, para que los docentes sientan que sus opiniones y sugerencias son valoradas y consideradas. Además, se debe fomentar una cultura de confianza y apoyo administrativo, implementar capacitaciones en habilidades comunicativas y proporcionar espacios para la retroalimentación continua. Así como también se propone realizar otros estudios con respecto a la relación entre la comunicación formal y otros factores ya que en este estudio no se evidenció correlación (Berlo, 1969).

Tercera: Debido a que este estudio mostró que los docentes perciben la comunicación descendente en niveles regulares (56.5%) y que no hay una relación significativa entre esta y la actitud laboral, se recomienda a los docentes e institución fortalecer la comunicación descendente mediante boletines informativos, reuniones regulares, plataformas de comunicación interna (mensajería digital), capacitaciones y talleres informativos, para que sea más clara y efectiva. Esto incluye proporcionar capacitación en habilidades comunicativas para los directivos y establecer canales de comunicación más eficientes. Además, se debe fomentar una cultura de retroalimentación continua y de apoyo mutuo entre el personal administrativo y los docentes para mejorar el ambiente laboral y la percepción de la comunicación descendente (Chiavenato, 2009).

Cuarta: Dado que a que en esta investigación se halló que los docentes tienen una comunicación horizontal en niveles regulares (59.3%) y que no hay una relación significativa entre esta y la actitud laboral, se recomienda a la los docentes e institución fortalecer los canales de comunicación horizontal mediante el fomento de una cultura de colaboración y trabajo en equipo. Esto puede incluir la organización de talleres y actividades de integración para mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes. Además, es importante establecer mecanismos para la retroalimentación continua y la resolución de conflictos de manera efectiva. Estas acciones pueden mejorar la percepción de la comunicación horizontal y contribuir a un mejor ambiente laboral (Chiavenato, 2009).

REFERENCIAS

- Álvarez, M., Muñoz, A., y Navarrete, T. (2019). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de un supermercado de la ciudad de Villahermosa, estado de Tabasco, México*. Artículos de Estudios Empíricos y Estudios de Casos. 2, 168-177. <https://www.redalyc.org/journal/4655/465566915002/html/>
- Ávila, H., y Vivar, R. (2021). *Conflictos laborales y desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jauja*. [Tesis de maestría, Universidad Continental]. Repositorio Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9773/6/IV_PG_MRHGO_TE_Avila_Vivar_2021.pdf
- Bázan, V., Arocutipa, H., y Platero, A. (2023). *Actitudes del personal docente universitario peruano hacia la actividad laboral en tiempos de postpandemia*. Revista Actualidades Investigativas en Educación, 23(1), 1-25. <https://doi.org/10.15517/aie.v23i2.54181>
- Berlo, D. (1969). *El proceso de la comunicación: Introducción a la teoría y a la práctica*. Editorial Ateneo. <https://bibliopopulares.wordpress.com/wp-content/uploads/2012/12/el-proceso-de-la-comunicacion-david-k-berlo-301-1-b-514.pdf>
- Bhattacharjee, A. (2012). *Social Science Research: Principles, Methods, and Practices*. Textbooks Collection. https://digitalcommons.usf.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1002&context=oa_textbooks
- Bielik, L. (2019). *Methodology of Science: An Introduction*. Edit Comenius. https://fphil.uniba.sk/fileadmin/fif/katedry_pracoviska/klmv/bielik/Bielik-Methodology_of_Science.pdf
- Brinia, V., Selimi, P., Dimos, A., & Kondea, A. (2022). *The Impact of Communication on the Effectiveness of Educational Organizations*. Education Sciences, 12(3), 170. <https://doi.org/10.3390/educsci12030170>
- Campos-Campos, Y., Santisteban-Cajusol, C. H., y Morales-Cornetero, L. D. R. (2024). *Actitud del docente para retroalimentar en la didáctica pedagógica: Una revisión sistemática*. Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación, 8(33), 1097–1107. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i33.785>
- CONCYTEC. (2019). *Consejo nacional de ciencia tecnología e innovación tecnológica*. <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>

- Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo. (2020). *Resolución de consejo universitario N° 0262-2020/UCV*. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Córica, J. L. (2020). *Resistencia docente al cambio: Caracterización y estrategias para un problema no resuelto*. RIED-Revista Iberoamericana de Educación a Distancia, 23(2), 255–272. <https://doi.org/10.5944/ried.23.2.26578>
- Charry Condor, Héctor Omar. (2018). *La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público*. Comuni@cción, 9(1), 25-34. Recuperado en 09 de mayo de 2024, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lng=es&tlng=es.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (2da Ed.). Editorial McGrawHill. https://www.academia.edu/36439074/Comportamiento_Organizacional_Idalberto_Chiavenato_McGrawhill_2da_Edicion
- Chipana, C. (2019). *Actitud docente y uso de las tecnologías de la información y comunicación en una universidad pública*. [Tesis de maestría]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38072>
- Contreras, D., y Garibay, R. (2020). *Comunicación organizacional: Historia, desarrollo y perspectivas de un concepto en constante construcción en América Latina*. Inmediaciones de la comunicación. 15(2), 43-70. <https://doi.org/10.18861/ic.2020.15.2.3018>
- Cotrado, L., y Quispe, R. (2023). *Actitud laboral del personal administrativo y satisfacción del usuario de la Municipalidad Provincial de la Convención – Quillabamba*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(2), 4988-5001. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5700
- Cueva, F. (2019). *La actitud docente y su impacto frente a la cultura organizacional en el nivel secundario de la Institución Educativa N° 17074 de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, región Amazonas*. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/8285>
- Darling, H. (2001). *El derecho de aprender: crear buenas escuelas para todos*. Editorial Ariel. https://www.academia.edu/41065468/El_derecho_aprender_Crear_buenas_escuelas_para_todos_Revisi%C3%B3n_cient%C3%ADfica

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. Pearson.
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3598124>
- Rojas, R., Minayo, D., y Molina, L. (2021). *Actitud laboral del docente de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de la Universidad CESMAG en el aula de clases*. *Revista Institucional Tiempos Nuevos*, 25(27), 78-90.
<https://doi.org/10.15658/rev.inst.tiemposnuevos20.12252708>
- Erazo, S., y Sánchez, A. (2024). *Dimensiones de personalidad y actitud laboral en el personal de salud. Hospital Básico Shushufinfi, 2021*. [Tesis de licenciatura]. Repositorio Universidad Nacional del Chimborazo.
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8486>
- Fernandini, Z. (2022). *Comunicación interna y la gestión organizacional en una institución educativa de Chorrillos*. [Tesis de maestría]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78403>
- Burns, D. (2017). *Writing a Scientific Style Thesis*. NUI Galway.
https://www.universityofgalway.ie/media/graduatestudies/files/writingascientificstylethesis/writing_a_scientific_thesis.pdf
- Giani, A. (2021). *La evaluación de la comunicación interna en escuelas que buscan la mejora*. [Tesis de Maestría inédita]. Universidad Torcuato Di Tella.
<https://repositorio.utdt.edu/handle/20.500.13098/11720>
- Gutiérrez, E. (2020). *Actitud frente a la educación inclusiva de docentes de la Red 01, Huaral*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42773/Gutierrez_ECR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guía normas APA. (2020). *Normas de publicación*. <https://normas-apa.org/wp-content/uploads/Guia-Normas-APA-7ma-edicion.pdf>
- Hargreaves, A., y Fullan, M. (2014). *Capital Profesional*. Editorial Morata.
<https://edmorata.es/producto/capital-profesional/>
- Hernández, R., y Martínez, A. (2021). *La importancia de la actitud del docente universitario: validación de una escala para su consideración*. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(1).
<https://doi.org/10.6018/reifop.414781>
- Jarrard, R. (2001). *Scientific methods*. College of Mines & Earth Sciences.
<https://collections.lib.utah.edu/details?id=706219>

- Konopaske, R., Ivancevich, J., y Matteson, M. (2019) *Organizational Behavior and Management*. Editorial McGraw Hill. https://www.homeworkempire.com/wp-content/uploads/edd/2017/11/20171007043214organizational_behavior_and_man___john_ivancevich.pdf
- Kothari, C. (2004). *Research Methodology: Methods and Techniques*. Edit New Age. <https://ccsuniversity.ac.in/bridge-library/pdf/Research-Methodology-CR-Kothari.pdf>
- Jiménez, J. (2018). *Actitud del docente hacia la enseñanza de competencias de investigación*. Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación, 2(5), 10–21. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v2i5.41>
- Jiménez, P., Sánchez, M., y Rodríguez, R. (2021). *Incidencia de la comunicación interna en la identidad institucional del docente de la Universidad Politécnica Salesiana*. Revista Virtual Universidad Católica del Norte, (63),94-125. ISSN: 0124-5821. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194266612005>
- Lucen, S. (2021). *Influencia de la comunicación interna y la cultura organizacional en una institución educativa*. [Tesis de maestría]. Repositorio Universidad Continental. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10364>
- Luthans, F. (2019) *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. Edit McGraw-Hill. https://bdpad.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/05/fred-luthans-organizational-behavior-_an-evidence-based-approach-twelfth-edition-mcgraw-hill_irwin-2010.pdf
- Luna, A. (2020). *Actitud docente y práctica inclusiva de los docentes en la Institución Educativa Particular Euroamerican College, Pachacamac*. [Tesis de licenciatura]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52001>
- Morán, R. (2022). *Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador*. [Tesis de maestría]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43214>
- Moyón, C. (2019). *Gestión de la Comunicación interna en la Unidad Educativa Estero Salado “Fe Y Alegría” y su incidencia en el clima laboral de la Institución*. [Tesis de maestría]. Repositorio Institucional de la Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/44478>
- Muñoz, L. (2022). *Comunicación interna y compromiso organizacional en una unidad educativa de Milagro – Ecuador*. [Tesis de maestría]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94348>

- Novikov, A., y Novikov, D. (2013). *Research Methodology: From Philosophy of Science to Research Design*. Edit. CRC Press. <https://industri.fatek.unpatti.ac.id/wp-content/uploads/2019/03/236-Research-Methodology-From-Philosophy-of-Science-to-Research-Design-Alexander-M.-Novikov-Dmitry-A.-Novikov-Edisi-1-2013.pdf>
- Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo: Comportamiento organizacional*. Editorial McGrawHill. https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf
- OECD (2020). *OECD Report on Public Communication: The Global Context and the Way Forward*. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/18b010f2-en/index.html?itemId=/content/component/18b010f2-en>
- Olaya, G. (2021). *La comunicación interna en el desempeño laboral de los servidores en la Facultad de Letras y Ciencias Humanas de la UNMSM*. [Tesis de maestría]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47549>
- Papa, M. J., Daniels, T. D., & Spiker, B. K. (2008). *Organizational communication: Perspectives and trends*. SAGE Publications, Inc., <https://archive.org/details/organizationalco0000papa/page/n7/mode/2up>
- Papic, D. (2019). *Los tipos de comunicación organizacional interna en establecimientos educacionales municipalizados en Chile*. Cuadernos de Investigación Educativa, 10(1), 63-83. <https://doi.org/10.18861/cied.2019.10.1.2881>
- Parra, F., Visbal, F., y Bagde, G. (2019). *Calidad de la comunicación y actitud de los empleados ante procesos de cambio organizacional*. Revista de psicología y ciencias sociales, 36(1), 155-170. <https://www.redalyc.org/journal/180/18060087011/html/>
- Peña, S. (2017). *Análisis de datos*. Fundación Universitaria Área Andina. Editorial Areandino. <https://core.ac.uk/download/pdf/326425169.pdf>
- Piedra, A. (2021). *Comunicación organizacional y la motivación laboral en el docente de la facultad de ciencias de la comunicación de una universidad privada peruana*. [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Universidad Ricardo Palma. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/3541>
- Pilligua, C. F., y Arteaga., F. M. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda*. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 15 (28). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>

- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional (15 Ed.)*. Editorial Pearson.
https://www.academia.edu/42008048/Comportamiento_Organizacional_15a_Edicio_n_Stephen_P_Robbins_and_Timothy_A_Judge
- Salgado-Roa, J., Lería-Dulcic, F., Arcos C., L., Pineda A., C., y González C., C. (2018). *Actitud y resistencia al cambio organizacional en trabajadores mineros*. Revista de Psicología, 36(1), 105-134.
<https://doi.org/10.18800/psico.201801.004>
- Stiphen, R., y Timothy, J. (2019). *Organizational Behavior*. Edit Pearson.
<https://www.pearson.com/en-us/subject-catalog/p/organizational-behavior/P200000007044/9780137687206>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2009). *Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction*. Teaching and Teacher Education, 25(3), 518–524.
https://www.researchgate.net/publication/222946872_Does_school_context_matter_Relations_with_teacher_burnout_and_job_satisfaction
- UNESCO (2017). *A Guide for ensuring inclusion and equity in education*.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380926>
- Valderrama, M. (2020). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Editorial San Marcos. <https://es.scribd.com/document/409029434/Pasos-para-elaborar-proyectos-de-investigacion-cientifica-Santiago-Valderrama-Mendoza-pdf>
- Valencia, F., y Castaño, G. (2023). *Comunicación organizacional y felicidad en el trabajo*. Investigación y desarrollo. 30(2), 191-218.
<https://doi.org/10.14482/indes.30.2.658.45>
- Vargas, C. (2017). *Comunicación organizacional y clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/14690>
- Vivas, E., y Ssavedra, M. (2019). *Comunicación interna en la calidad de la gestión administrativa Liceo Técnico Amelia Courbis, Talca*. Revista científica, (4), 116-135. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=563662173008>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
<https://es.scribd.com/document/408299722/WORK-AND-MOTIVATION-Victor-Vroom-pdf>

Yangali-Vargas, J. L., Reymundo-Vega, J. ., Daga-Salazar, R. H., Ramos Aliaga, A. ., y Mayta Salomé, G. (2020). *Construcción de un instrumento para conocer las condiciones laborales de los artistas peruanos*. Socialium, 4(2), 281–298. <https://doi.org/10.26490/uncp.sl.2020.4.2.678>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
Comunicación formal	Se refiere a los canales oficiales de transmisión de la comunicación que siguen un orden organizacional ya definido. Esta comunicación se produjo a través de canales establecidos por rangos de la organización y generalmente sigue un proceso preestablecido para garantizar que la información se transmita de manera eficiente y precisa. (Berlo, 1969).	La comunicación formal se operacionaliza en tres dimensiones: Comunicación ascendente, descendente y horizontal. Se mide con la escala de Likert, que constará de 18 preguntas.	Comunicación ascendente	-Motivación -Reconocimiento -Confianza	Ordinal 1= nunca 2= casi nunca 3= a veces 4= casi siempre 5= siempre	95-106= Bajo 107-118= Moderado 119-130= Alto
			Comunicación descendente	- Liderazgo -Retroalimentación -Delegación de autoridad		
			Comunicación horizontal	-Integración -Coordinación -Trabajo en equipo		
Actitud laboral	Son las percepciones, creencias y sentimientos de los maestros hacia su profesión, que influyen en su compromiso, motivación y desempeño en el aula. Los profesores con una actitud positiva hacia su trabajo tienden a sentirse valorados y respaldados por sus colegas y administradores (Robbins y Judge, 2013)	La medición de la variable actitud laboral es medida mediante el cuestionario de actitud laboral que se operacionaliza en tres dimensiones: Actitud cognitiva, afectiva y conductual. Se mide con la escala de Likert, que constará de 26 preguntas.	Actitud cognitiva	-Procesos de aprendizaje -Estrategias metodológicas	Ordinal 1= nunca 2= casi nunca 3= a veces 4= casi siempre 5= siempre	95-106= Bajo 107-118= Moderado 119-130= Alto
			Actitud afectiva	-Motivación -Satisfacción en el trabajo		
			Actitud conductual	-Planificación docente -Intercambio de saberes -Actualización docente		

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN FORMAL

Datos Generales: Edad: Género:

INSTRUCCIONES:

Por favor, leer cada pregunta y luego marcar con una "X" en la opción que crea conveniente, el cuestionario es totalmente anónimo por lo que puede responder con la mayor sinceridad posible.

ÍTEM	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
	Comunicación ascendente	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	¿Expresas tu motivación al director sobre el área en el que dictas clases?					
2	¿Comunicas las falencias o inconvenientes que se presenta en el desarrollo de las clases de su Institución educativa?					
3	¿Las sugerencias que a la Dirección son tomadas en cuenta?					
4	¿Manifiestas y comunicas con facilidad si estás pasando por una pérdida o etapa de duelo?					
5	¿Se siente en confianza para plantear sus sugerencias para mejorar procesos o procedimientos de trabajo?					
6	¿Tiene libertad y confianza al debatir o manifestar sus ideas en las reuniones con el director a cargo, sobre asuntos importantes?					
	Comunicación descendente	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
7	¿Te comunican con respecto a la llegada de nuevos materiales didácticos a la institución educativa por medio de los miembros de la dirección?					
8	¿La Dirección conoce y comprende los problemas que enfrentas en la realización de tus labores en clase?					
9	¿La información que proviene de la Dirección de la institución educativa o personal superior es precisa, creíble y confiable?					
10	¿Obtiene información directa y clara acerca de las actividades que se va a realizar en la institución educativa a través del director?					
11	¿Cuándo el director da una orden de cualquier tipo, se asegura de que los docentes hayan entendido y ejecutado adecuadamente el mandato?					
12	¿Las funciones y responsabilidades delegadas por dirección son claras y definidas?					
	Comunicación Horizontal	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
13	¿Existe libertad y confianza para aclarar malentendidos y resolver conflictos entre los docentes y miembros de la institución educativa?					
14	¿Confía en sus colegas de trabajo?					
15	¿A la hora de realizar las actividades (campeonatos, clausura, juegos florales, semana de la ciencia) de la institución los docentes se apoyan entre todos?					
16	¿Coordina con sus colegas de trabajo en sus horas libres dentro de la institución educativa?					
17	¿Los colegas del mismo nos apoyamos para lograr las tareas y actividades de la institución o desarrollo de las clases?					
18	¿Se desarrollan los trabajos en equipo para lograr las metas y objetivos?					

CUESTIONARIO DE ACTITUD LABORAL

DATOS GENERALES: Edad: Género:

INSTRUCCIONES:

Por favor, leer cada pregunta y luego marcar con una "X" en la opción que crea conveniente, el cuestionario es totalmente anónimo por lo que puede responder con la mayor sinceridad posible.

N°	ACTITUD ORGANIZACIONAL	Respuestas				
	Dimensión Afectiva	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
01	¿Se siente animada(o) al preparar las sesiones y materiales para su clase?					
02	¿Confía en las orientaciones que imparte el director?					
03	¿Se siente segura(o) en desarrollo de sus clases?					
04	¿Se siente confiada(o) en desarrollo del diálogo reflexivo?					
05	¿Se muestra asertiva(o) cuando escucha las sugerencias sobre el desarrollo de sus clases por parte del director o supervisor?					
06	¿Recibe y atiende a los miembros supervisores o director mostrando amabilidad?					
07	¿Se siente identificada(o) con los objetivos de la institución donde labora?					
08	¿Se siente cómoda(o) siendo observado en el desarrollo de sus clases?					
09	¿Se siente conforme con el cronograma que le designaron los directivos de la Institución Educativa?					
	Dimensión Cognitiva	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
10	¿Se siente conforme con las decisiones y mandatos por parte de la dirección?					
11	¿Muestra interés en la comprensión y aprendizajes a cerca de las sugerencias y consejos que le da la dirección?					
12	¿Da a conocer sus ideas de buena manera a sus estudiantes para que desarrollen mejor su aprendizaje?					
13	¿Motiva y ayuda a sus estudiantes mediante consejos?					
14	¿Tiene en mente el de reforzar los niveles de aprendizaje de sus alumnos teniendo en cuenta su nivel actual?					
15	¿Se preocupa por sus estudiantes para que cada día aprendan nuevas cosas?					
16	¿Tiene la iniciativa para que sus estudiantes trabajen en grupo ya que mejor aprenden?					
17	¿Expresa sus opiniones en las reuniones de la institución para mejorar en la enseñanza educativa?					
18	¿Da a conocer de buena manera sus críticas para lograr un cambio positivo en la Institución?					
	Dimensión Conductual	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
19	¿Realiza y aplica de buena manera en sus clases las estrategias que le sugirieron los colegas de su área?					

20	¿Realiza estrategias pedagógicas que facilitan el aprendizaje en el aula?					
21	¿Realiza sus clases con armonía mediante sus sesiones de clase?					
22	¿Realiza de manera óptima las orientaciones o medidas correctivas que le sugirieron en la dirección?					
23	¿Realiza las coordinaciones pertinentes con la dirección sobre los horarios del dictado de clases?					
24	¿Se prepara animosamente en el uso de una buena estrategia antes de trabajar con los estudiantes?					
25	¿Permite e invita de manera cordial para que le supervisen cuando está dictando clases a los estudiantes?					
26	¿Comparte experiencias de enseñanza y aprendizaje con sus colegas?					

Anexo 3: Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Comunicación formal y actitud hacia el trabajo docente en instituciones educativas, Huaral, 2024". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	CAROLIN JESUS IPINCE ANTUNEZ
Grado profesional:	Maestria <input checked="" type="checkbox"/> Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACION - ESP. MATEMÁTICA
Institución donde labora:	IE "AUGUSTO SALAZAR BONDY"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Comunicación formal
Autor(es)	Berrospi Gallardo, César Augusto
Procedencia:	Perú - 2024
Adaptación al español:	Ninguno
Administración:	Para docentes de instituciones educativas de Huaral - Lima
Tiempo de aplicación:	7 minutos aprox.
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas de Huaral - Lima
Significación:	Está compuesta por 3 dimensiones y 18 ítems, cuyo objetivo fue recolectar información sobre la variable de Comunicación formal

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Comunicación ascendente
- Objetivos de la Dimensión: obtener información acerca de la comunicación ascendente

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Motivación -Reconocimiento -Confianza	1. ¿Expresas tu motivación al director sobre el área en el que dictas clases?	1	1	1	1	
	2. ¿Comunicas las falencias o inconvenientes que se presenta en el desarrollo de las clases de su Institución educativa?	1	1	1	1	
	3. ¿Las sugerencias que a la Dirección son tomadas en cuenta?	1	1	1	1	
	4. ¿Manifiestas y comunicas con facilidad si estás pasando por una pérdida o etapa de duelo?	1	1	1	1	
	5. ¿Se siente en confianza para plantear sus sugerencias para mejorar procesos o procedimientos de trabajo?	1	1	1	1	
	6. ¿Tiene libertad y confianza al debatir o manifestar sus ideas en las reuniones con el director a cargo, sobre asuntos importantes?	1	1	1	1	

- Segunda dimensión: Comunicación descendente
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre la comunicación descendente

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Liderazgo - Retroalimentación - Delegación de autoridad	7. ¿Te comunican con respecto a la llegada de nuevos materiales didácticos a la institución educativa por medio de los miembros de la dirección?	1	1	1	1	
	8. ¿La Dirección conoce y comprende los problemas que enfrentas en la realización de tus labores en clase?	1	1	1	1	
	9. ¿La información que proviene de la Dirección de la institución educativa o personal superior es precisa, creíble y confiable?	1	1	1	1	
	10. ¿Obtiene información directa y clara acerca de las actividades que se va a realizar en la institución educativa a través del director?	1	1	1	1	
	11. ¿Cuándo el director da una orden de cualquier tipo, se asegura de que los docentes hayan entendido y ejecutado adecuadamente el mandato?	1	1	1	1	
	12. ¿Las funciones y responsabilidades delegadas por dirección son claras y definidas?	1	1	1	1	

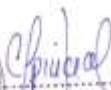
- Tercera dimensión: Comunicación horizontal
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre la comunicación horizontal

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-Integración -Coordinación -Trabajo en equipo	13. ¿Existe libertad y confianza para aclarar malentendidos y resolver conflictos entre los docentes y miembros de la institución educativa?	1	1	1	1	
	14. ¿Confía en sus colegas de trabajo?	1	1	1	1	
	15. ¿A la hora de realizar las actividades (campeonatos, clausura, juegos florales, semana de la ciencia) de la institución los docentes se apoyan entre todos?	1	1	1	1	
	16. ¿Coordina con sus colegas de trabajo en sus horas libres dentro de la institución educativa?	1	1	1	1	
	17. ¿los colegas del mismo nos apoyamos para lograr las tareas y actividades de la institución o desarrollo de las clases?	1	1	1	1	
	18. ¿Se desarrollan los trabajos en equipo para lograr las metas y objetivos?	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de comunicación formal
Objetivo del instrumento	Evaluar la comunicación formal de los docentes
Nombres y apellidos del experto	CAROLIN JESUS PINCE ANTUNEZ
Documento de identidad	40934322
Años de experiencia en el área	20 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAESTRO EN GESTION EDUCATIVA
Nacionalidad	PERUANA
Institución	"AUGUSTO SALAZAR BONDY"
Cargo	DIRECTORA
Número telefónico	986788334
Firma	
Fecha	20 de mayo del 2024




 Ms. Carolin Pince Antunez
 F. DIRECTORA
 ESPT "AUGUSTO SALAZAR BONDY"

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Comunicación formal y actitud hacia el trabajo docente en instituciones educativas, Huaral, 2024" La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	CAROLIN JESUS IPINCE ANTUNEZ
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACIÓN - ESP. MATEMÁTICA
Institución donde labora:	IE "AUGUSTO SALAZAR BONDY"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Actitud laboral
Autor(es)	Berrospi Gallardo, César Augusto
Procedencia:	Perú - 2024
Adaptación al español:	Ninguno
Administración:	Para docentes de instituciones educativas de Huaral - Lima
Tiempo de aplicación:	7 minutos aprox.
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas de Huaral - Lima
Significación:	Está compuesta por 3 dimensiones y 26 items, cuyo objetivo fue recolectar información sobre la variable de Actitud laboral

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Componente cognitivo
- Objetivos de la dimensión: obtener información acerca del componente cognitivo

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-Procesos de aprendizaje -Estrategias metodológicas	1. ¿Se siente animada(o) al preparar las sesiones y materiales para su clase?	1	1	1	1	
	2. ¿Confía en las orientaciones que imparte el director?	1	1	1	1	
	3. ¿Se siente segura(o) en desarrollo de sus clases?	1	1	1	1	
	4. ¿Se siente confiada(o) en desarrollo del diálogo reflexivo?	1	1	1	1	
	5. ¿Se muestra asertiva(o) cuando escucha las sugerencias sobre el desarrollo de sus clases por parte del director o supervisor?	1	1	1	1	
	6. ¿Recibe y atiende a los miembros supervisores o director mostrando amabilidad?	1	1	1	1	
	7. ¿Se siente identificada(o) con los objetivos de la institución donde labora?	1	1	1	1	
	8. ¿Se siente cómoda(o) siendo observado en el desarrollo de sus clases?	1	1	1	1	
	9. ¿Se siente conforme con el cronograma que le designaron los directivos de la Institución Educativa?	1	1	1	1	

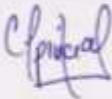
- Segunda dimensión: Componente afectivo
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre del componente afectivo

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
-Motivación -Satisfacción en el trabajo	10. ¿Se siente conforme con las decisiones y mandatos por parte de la dirección?	1	1	1	1	
	11. ¿Muestra interés en la comprensión y aprendizajes a cerca de las sugerencias y consejos que le da la dirección?	1	1	1	1	
	12. ¿Da a conocer sus ideas de buena manera a sus estudiantes para que desarrollen mejor su aprendizaje?	1	1	1	1	
	13. ¿Motiva y ayuda a sus estudiantes mediante consejos?	1	1	1	1	
	14. ¿Tiene en mente el de reforzar los niveles de aprendizaje de sus alumnos teniendo en cuenta su nivel actual?	1	1	1	1	
	15. ¿Se preocupa por sus estudiantes para que cada día aprendan nuevas cosas?	1	1	1	1	
	16. ¿Tiene la iniciativa para que sus estudiantes trabajen en grupo ya que mejor aprenden?	1	1	1	1	
	17. ¿Expresa sus opiniones en las reuniones de la institución para mejorar en la enseñanza educativa?	1	1	1	1	
	18. ¿Da a conocer de buena manera sus críticas para lograr un cambio positivo en la Institución?	1	1	1	1	

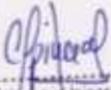
- Tercera dimensión: Componente conductual
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre el componente conductual

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-Planificación docente -Intercambio de saberes -Actualización docente	19. ¿Realiza y aplica de buena manera en sus clases las estrategias que le sugirieron los colegas de su área?	1	1	1	1	
	20. ¿Realiza estrategias pedagógicas que facilitan el aprendizaje en el aula?	1	1	1	1	
	21. ¿Realiza sus clases con armonía mediante sus sesiones de clase?	1	1	1	1	
	22. ¿Realiza de manera óptima las orientaciones o medidas correctivas que le sugirieron en la dirección?	1	1	1	1	
	23. ¿Realiza las coordinaciones pertinentes con la dirección sobre los horarios del dictado de clases?	1	1	1	1	
	24. ¿Se prepara animosamente en el uso de una buena estrategia antes de trabajar con los estudiantes?	1	1	1	1	
	25. ¿Permite e invita de manera cordial para que le supervisen cuando está dictando clases a los estudiantes?	1	1	1	1	
	26. ¿Comparte experiencias de enseñanza y aprendizaje con sus colegas?	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Actitud laboral
Objetivo del instrumento	Evaluar la actitud laboral de los docentes
Nombres y apellidos del experto	CAROLAIN JESUS PINCE ANTUNEZ
Documento de identidad	40934922
Años de experiencia en el área	20 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAESTRO EN GESTIÓN EDUCATIVA
Nacionalidad	PERUANA
Institución	"AUGUSTO SALAZAR BONDY"
Cargo	DIRECTORA
Número telefónico	986788334
Firma	
Fecha	20 de mayo del 2024




 Mg. Carolain Jesus Pince Antunez
 DIRECTORA
 DE LA INSTITUCIÓN "AUGUSTO SALAZAR BONDY"

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Comunicación formal y actitud hacia el trabajo docente en instituciones educativas, Huaral, 2024" La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	LUCINDA MARIA ROMERO OBREGÓN
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	EDUC. PRIMARIA - ED. RELIGIOSA
Institución donde labora:	N° 20386 "Jorge Basadre"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Comunicación formal
Autor(es)	Berrospi Gallardo, César Augusto
Procedencia:	Perú - 2024
Adaptación al español:	Ninguno
Administración:	Para docentes de instituciones educativas de Huaral - Lima
Tiempo de aplicación:	7 minutos aprox.
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas de Huaral - Lima
Significación:	Está compuesta por 3 dimensiones y 18 ítems, cuyo objetivo fue recolectar información sobre la variable de Comunicación formal

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Comunicación ascendente
- Objetivos de la Dimensión: obtener información acerca de la comunicación ascendente.

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Motivación -Reconocimiento -Confianza	1. ¿Expresas tu motivación al director sobre el área en el que dictas clases?	1	1	1	1	
	2. ¿Comunicas las falencias o inconvenientes que se presenta en el desarrollo de las clases de su Institución educativa?	1	1	1	1	
	3. ¿Las sugerencias que a la Dirección son tomadas en cuenta?	1	1	1	1	
	4. ¿Manifiestas y comunicas con facilidad si estás pasando por una pérdida o etapa de duelo?	1	1	1	1	
	5. ¿Se siente en confianza para plantear sus sugerencias para mejorar procesos o procedimientos de trabajo?	1	1	1	1	
	6. ¿Tiene libertad y confianza al debatir o manifestar sus ideas en las reuniones con el director a cargo, sobre asuntos importantes?	1	1	1	1	

- Segunda dimensión: Comunicación descendente
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre la comunicación descendente

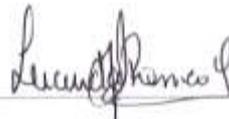
Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Liderazgo - Retroalimentación - Delegación de autoridad	7. ¿Te comunican con respecto a la llegada de nuevos materiales didácticos a la institución educativa por medio de los miembros de la dirección?	1	1	1	1	
	8. ¿La Dirección conoce y comprende los problemas que enfrentas en la realización de tus labores en clase?	1	1	1	1	
	9. ¿La información que proviene de la Dirección de la institución educativa o personal superior es precisa, creíble y confiable?	1	1	1	1	
	10. ¿Obtiene información directa y clara acerca de las actividades que se va a realizar en la institución educativa a través del director?	1	1	1	1	
	11. ¿Cuándo el director da una orden de cualquier tipo, se asegura de que los docentes hayan entendido y ejecutado adecuadamente el mandato?	1	1	1	1	
	12. ¿Las funciones y responsabilidades delegadas por dirección son claras y definidas?	1	1	1	1	

- Tercera dimensión: Comunicación horizontal
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre la comunicación horizontal

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-Integración - Coordinación -Trabajo en equipo	13. ¿Existe libertad y confianza para aclarar malentendidos y resolver conflictos entre los docentes y miembros de la institución educativa?	1	1	1	1	
	14. ¿Confía en sus colegas de trabajo?	1	1	1	1	
	15. ¿A la hora de realizar las actividades (campeonatos, clausura, juegos florales, semana de la ciencia) de la institución los docentes se apoyan entre todos?	1	1	1	1	
	16. ¿Coordina con sus colegas de trabajo en sus horas libres dentro de la institución educativa?	1	1	1	1	
	17. ¿los colegas del mismo nos apoyamos para lograr las tareas y actividades de la institución o desarrollo de las clases?	1	1	1	1	
	18. ¿Se desarrollan los trabajos en equipo para lograr las metas y objetivos?	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de comunicación formal
Objetivo del instrumento	Evaluar la comunicación formal de los docentes
Nombres y apellidos del experto	LUCINDA MARIA ROMERO OBREGON
Documento de identidad	15749707
Años de experiencia en el área	24 años
Máximo Grado Académico	MAESTRA EN GESTION EDUCATIVA
Nacionalidad	PERUANA
Institución	N° 20386 " JORGE BASADRE "
Cargo	DOCENTE
Número telefónico	995774145
Firma	
Fecha	22 de mayo del 2024



.....Firma.....
Mg. Lucinda Romero Obregon
DOCENTE

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Comunicación formal y actitud hacia el trabajo docente en instituciones educativas, Huaral, 2024" La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	LUCINDA MARIA ROMERO OBREGON
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor <input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clínica <input type="checkbox"/> Social <input type="checkbox"/> Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional <input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	EDUC. PRIMARIA - ED RELIGIOSA
Institución donde labora:	Nº 20386 "JORGE BASADRE"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/> Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Actitud laboral
Autor(es)	Berrospi Gallardo, César Augusto
Procedencia:	Perú - 2024
Adaptación al español:	Ninguno
Administración:	Para docentes de instituciones educativas de Huaral - Lima
Tiempo de aplicación:	7 minutos aprox.
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas de Huaral - Lima
Significación:	Está compuesta por 3 dimensiones y 26 ítems, cuyo objetivo fue recolectar información sobre la variable de Actitud laboral

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Componente cognitivo
- Objetivos de la dimensión: obtener información acerca del componente cognitivo

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-Procesos de aprendizaje -Estrategias metodológicas	1. ¿Se siente animada(o) al preparar las sesiones y materiales para su clase?	1	1	1	1	
	2. ¿Confía en las orientaciones que imparte el director?	1	1	1	1	
	3. ¿Se siente segura(o) en desarrollo de sus clases?	1	1	1	1	
	4. ¿Se siente confiada(o) en desarrollo del diálogo reflexivo?	1	1	1	1	
	5. ¿Se muestra asertiva(o) cuando escucha las sugerencias sobre el desarrollo de sus clases por parte del director o supervisor?	1	1	1	1	
	6. ¿Recibe y atiende a los miembros supervisores o director mostrando amabilidad?	1	1	1	1	
	7. ¿Se siente identificada(o) con los objetivos de la institución donde labora?	1	1	1	1	
	8. ¿Se siente cómoda(o) siendo observado en el desarrollo de sus clases?	1	1	1	1	
	9. ¿Se siente conforme con el cronograma que le designaron los directivos de la Institución Educativa?	1	1	1	1	

- Segunda dimensión: Componente afectivo
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre del componente afectivo

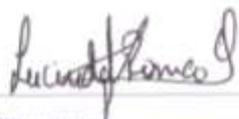
Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
-Motivación -Satisfacción en el trabajo	10. ¿Se siente conforme con las decisiones y mandatos por parte de la dirección?	1	1	1	1	
	11. ¿Muestra interés en la comprensión y aprendizajes a cerca de las sugerencias y consejos que le da la dirección?	1	1	1	1	
	12. ¿Da a conocer sus ideas de buena manera a sus estudiantes para que desarrollen mejor su aprendizaje?	1	1	1	1	
	13. ¿Motiva y ayuda a sus estudiantes mediante consejos?	1	1	1	1	
	14. ¿Tiene en mente el de reforzar los niveles de aprendizaje de sus alumnos teniendo en cuenta su nivel actual?	1	1	1	1	
	15. ¿Se preocupa por sus estudiantes para que cada día aprendan nuevas cosas?	1	1	1	1	
	16. ¿Tiene la iniciativa para que sus estudiantes trabajen en grupo ya que mejor aprenden?	1	1	1	1	
	17. ¿Expresa sus opiniones en las reuniones de la institución para mejorar en la enseñanza educativa?	1	1	1	1	
	18. ¿Da a conocer de buena manera sus críticas para lograr un cambio positivo en la Institución?	1	1	1	1	

- Tercera dimensión: Componente conductual
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre el componente conductual

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-Planificación docente -Intercambio de saberes -Actualización docente	19. ¿Realiza y aplica de buena manera en sus clases las estrategias que le sugirieron los colegas de su área?	1	1	1	1	
	20. ¿Realiza estrategias pedagógicas que facilitan el aprendizaje en el aula?	1	1	1	1	
	21. ¿Realiza sus clases con armonía mediante sus sesiones de clase?	1	1	1	1	
	22. ¿Realiza de manera óptima las orientaciones o medidas correctivas que le sugirieron en la dirección?	1	1	1	1	
	23. ¿Realiza las coordinaciones pertinentes con la dirección sobre los horarios del dictado de clases?	1	1	1	1	
	24. ¿Se prepara animosamente en el uso de una buena estrategia antes de trabajar con los estudiantes?	1	1	1	1	
	25. ¿Permite e invita de manera cordial para que le supervisen cuando está dictando clases a los estudiantes?	1	1	1	1	
	26. ¿Comparte experiencias de enseñanza y aprendizaje con sus colegas?	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Actitud laboral
Objetivo del instrumento	Evaluar la actitud laboral de los docentes
Nombres y apellidos del experto	LUCINDA MARIA ROMERO OBREGON
Documento de identidad	15749707
Años de experiencia en el área	24 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAESTRA EN GESTION EDUCATIVA
Nacionalidad	PERUANA
Institución	Nº 20386 "JORGE BASADRE"
Cargo	DOCENTE
Número telefónico	995774145
Firma	
Fecha	22 de mayo del 2024



Firma
Mg. Lucinda Romero Obregon
DOCENTE

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Comunicación formal y actitud hacia el trabajo docente en instituciones educativas, Huaral, 2024". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Cindy Amariliz Baldeón Rojas
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor <input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clínica <input type="checkbox"/> Social <input type="checkbox"/> Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional <input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Directivo
Institución donde labora:	I.E. Int. Parroq. PEQUEÑA RELEN
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input checked="" type="checkbox"/> Más de 5 años <input type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Comunicación formal
Autor(es)	Berrospi Gallardo, César Augusto
Procedencia:	Perú - 2024
Adaptación al español:	Ninguno
Administración:	Para docentes de instituciones educativas de Huaral - Lima
Tiempo de aplicación:	7 minutos aprox.
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas de Huaral - Lima
Significación:	Está compuesta por 3 dimensiones y 18 ítems, cuyo objetivo fue recolectar información sobre la variable de Comunicación formal

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Comunicación ascendente
- Objetivos de la Dimensión: obtener información acerca de la comunicación ascendente.

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Motivación -Reconocimiento -Confianza	1. ¿Expresas tu motivación al director sobre el área en el que dictas clases?	1	1	1	1	
	2. ¿Comunicas las falencias o inconvenientes que se presenta en el desarrollo de las clases de su Institución educativa?	1	1	1	1	
	3. ¿Las sugerencias que a la Dirección son tomadas en cuenta?	1	1	1	1	
	4. ¿Manifiestas y comunicas con facilidad si estás pasando por una pérdida o etapa de duelo?	1	1	1	1	
	5. ¿Se siente en confianza para plantear sus sugerencias para mejorar procesos o procedimientos de trabajo?	1	1	1	1	
	6. ¿Tiene libertad y confianza al debatir o manifestar sus ideas en las reuniones con el director a cargo, sobre asuntos importantes?	1	1	1	1	

- Segunda dimensión: Comunicación descendente
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre la comunicación descendente

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Liderazgo - Retroalimentación - Delegación de autoridad	7. ¿Te comunican con respecto a la llegada de nuevos materiales didácticos a la institución educativa por medio de los miembros de la dirección?	1	1	1	1	
	8. ¿La Dirección conoce y comprende los problemas que enfrentas en la realización de tus labores en clase?	1	1	1	1	
	9. ¿La información que proviene de la Dirección de la institución educativa o personal superior es precisa, creíble y confiable?	1	1	1	1	
	10. ¿Obtiene información directa y clara acerca de las actividades que se va a realizar en la institución educativa a través del director?	1	1	1	1	
	11. ¿Cuándo el director da una orden de cualquier tipo, se asegura de que los docentes hayan entendido y ejecutado adecuadamente el mandato?	1	1	1	1	
	12. ¿Las funciones y responsabilidades delegadas por dirección son claras y definidas?	1	1	1	1	

- Tercera dimensión: Comunicación horizontal
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre la comunicación horizontal

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-Integración - Coordinación -Trabajo en equipo	13. ¿Existe libertad y confianza para aclarar malentendidos y resolver conflictos entre los docentes y miembros de la institución educativa?	1	1	1	1	
	14. ¿Confía en sus colegas de trabajo?	1	1	1	1	
	15. ¿A la hora de realizar las actividades (campeonatos, clausura, juegos florales, semana de la ciencia) de la institución los docentes se apoyan entre todos?	1	1	1	1	
	16. ¿Coordina con sus colegas de trabajo en sus horas libres dentro de la institución educativa?	1	1	1	1	
	17. ¿los colegas del mismo nos apoyamos para lograr las tareas y actividades de la institución o desarrollo de las clases?	1	1	1	1	
	18. ¿Se desarrollan los trabajos en equipo para lograr las metas y objetivos?	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de comunicación formal
Objetivo del instrumento	Evaluar la comunicación formal de los docentes
Nombres y apellidos del experto	Cindy Amariliz Baldeón Rojas
Documento de identidad	40091261
Años de experiencia en el área	4 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E. Int. Parroq. 'Pequeña Belén'
Cargo	Directora
Número telefónico	943531548
Firma	
Fecha	22-05-2024




 Ms. Cindy A. Baldeón R.
 DIRECTORA I.E. PEQUEÑA BELÉN
 PUNO, PERÚ

 Firma

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Comunicación formal y actitud hacia el trabajo docente en instituciones educativas, Huaral, 2024" La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Cindy Amariliz Baldeón Rojas
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor <input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clínica <input type="checkbox"/> Social <input type="checkbox"/> Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional <input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Directivo
Institución donde labora:	I.E. - Int. Parroq. Pequeña Belén
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input checked="" type="checkbox"/> Más de 5 años <input type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Actitud laboral
Autor(es)	Berrospi Gallardo, César Augusto
Procedencia:	Perú - 2024
Adaptación al español:	Ninguno
Administración:	Para docentes de instituciones educativas de Huaral - Lima
Tiempo de aplicación:	7 minutos aprox.
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas de Huaral - Lima
Significación:	Está compuesta por 3 dimensiones y 26 ítems, cuyo objetivo fue recolectar información sobre la variable de Actitud laboral

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Componente cognitivo
- Objetivos de la dimensión: obtener información acerca del componente cognitivo

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-Procesos de aprendizaje -Estrategias metodológicas	1. ¿Se siente animada(o) al preparar las sesiones y materiales para su clase?	1	1	1	1	
	2. ¿Confía en las orientaciones que imparte el director?	1	1	1	1	
	3. ¿Se siente segura(o) en desarrollo de sus clases?	1	1	1	1	
	4. ¿Se siente confiada(o) en desarrollo del diálogo reflexivo?	1	1	1	1	
	5. ¿Se muestra asertiva(o) cuando escucha las sugerencias sobre el desarrollo de sus clases por parte del director o supervisor?	1	1	1	1	
	6. ¿Recibe y atiende a los miembros supervisores o director mostrando amabilidad?	1	1	1	1	
	7. ¿Se siente identificada(o) con los objetivos de la institución donde labora?	1	1	1	1	
	8. ¿Se siente cómoda(o) siendo observado en el desarrollo de sus clases?	1	1	1	1	
	9. ¿Se siente conforme con el cronograma que le designaron los directivos de la Institución Educativa?	1	1	1	1	

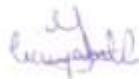
- Segunda dimensión. Componente afectivo
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre del componente afectivo

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
-Motivación -Satisfacción en el trabajo	10. ¿Se siente conforme con las decisiones y mandatos por parte de la dirección?	1	1	1	1	
	11. ¿Muestra interés en la comprensión y aprendizajes a cerca de las sugerencias y consejos que le da la dirección?	1	1	1	1	
	12. ¿Da a conocer sus ideas de buena manera a sus estudiantes para que desarrollen mejor su aprendizaje?	1	1	1	1	
	13. ¿Motiva y ayuda a sus estudiantes mediante consejos?	1	1	1	1	
	14. ¿Tiene en mente el de reforzar los niveles de aprendizaje de sus alumnos teniendo en cuenta su nivel actual?	1	1	1	1	
	15. ¿Se preocupa por sus estudiantes para que cada día aprendan nuevas cosas?	1	1	1	1	
	16. ¿Tiene la iniciativa para que sus estudiantes trabajen en grupo ya que mejor aprenden?	1	1	1	1	
	17. ¿Expresa sus opiniones en las reuniones de la institución para mejorar en la enseñanza educativa?	1	1	1	1	
	18. ¿Da a conocer de buena manera sus críticas para lograr un cambio positivo en la Institución?	1	1	1	1	

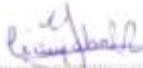
- Tercera dimensión: Componente conductual
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre el componente conductual

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-Planificación docente -Intercambio de saberes -Actualización docente	19. ¿Realiza y aplica de buena manera en sus clases las estrategias que le sugirieron los colegas de su área?	1	1	1	1	
	20. ¿Realiza estrategias pedagógicas que facilitan el aprendizaje en el aula?	1	1	1	1	
	21. ¿Realiza sus clases con armonía mediante sus sesiones de clase?	1	1	1	1	
	22. ¿Realiza de manera óptima las orientaciones o medidas correctivas que le sugirieron en la dirección?	1	1	1	1	
	23. ¿Realiza las coordinaciones pertinentes con la dirección sobre los horarios del dictado de clases?	1	1	1	1	
	24. ¿Se prepara animosamente en el uso de una buena estrategia antes de trabajar con los estudiantes?	1	1	1	1	
	25. ¿Permite e invita de manera cordial para que le supervisen cuando está dictando clases a los estudiantes?	1	1	1	1	
	26. ¿Comparte experiencias de enseñanza y aprendizaje con sus colegas?	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Actitud laboral
Objetivo del instrumento	Evaluar la actitud laboral de los docentes
Nombres y apellidos del experto	Cindy Amarilia Baldeón Rojas
Documento de identidad	40091281
Años de experiencia en el área	4 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E. Int. Parroq. "Pequeña Belén"
Cargo	Directora
Número telefónico	943534548
Firma	
Fecha	22-05-2024




 Ms. Cindy A. Baldeón Rojas
 DIRECTORA I.E. PEQUEÑA BELÉN
 N° 10.0

Firma

Anexo 4: Resultados del análisis de consistencia interna

Cuestionario Comunicación Formal

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics interface. The menu bar includes options like Archivo, Editar, Ver, Datos, Transformar, Insertar, Formato, Analizar, Gráficos, Utilidades, Ampliaciones, Ventana, and Ayuda. The left sidebar shows a project tree with folders for 'Resultado', 'Registro', 'Fiabilidad', 'Título', 'Notas', 'Escala: Confiabili...', 'Título', 'Resumen de', and 'Estadísticas'. The main window shows the following output:

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018
/SCALE('Confiabilidad_Comunicación_Formal') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

→ **Fiabilidad**

Escala: Confiabilidad_Comunicación_Formal

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	28	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	28	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.893	18

Interpretación: Tras la aplicación de una prueba piloto de 28 docentes de I.E. de Huaral, se obtuvo una confiabilidad de 0.893 (Alfa de Cronbach), lo cual se determina que el Cuestionario de Comunicación Formal es altamente confiable.

Captura de la base de datos de la prueba piloto – Cuestionario Comunicación Formal

Confidencial- CF- Datos.sav (ConjuntoDatos2) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 19 de 18 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026	VAR00027	VAR00028	VAR00029	VAR00030	VAR00031	VAR00032	VAR00033	VAR00034	VAR00035	VAR00036	
1	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre																			
2	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre																			
3	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre																												
4	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre																							
5	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre																			
6	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre																								
7	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre																			
8	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre																									
9	A veces	Casi nunca	Nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre																							
10	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre																			
11	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre																			
12	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre																			
13	A veces	Casi nunca	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre																			
14	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre																			
15	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre																			
16	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre																			
17	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces																			
18	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre																			
19	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre																			
20	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Siempre																			
21	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces																			
22	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre																							
23	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre																			
24	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre																			
25	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre																			
26	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre																			
27	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre																			
28	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre																			
29																																					
30																																					
31																																					
32																																					
33																																					
34																																					
35																																					
36																																					

Vista de datos Vista de variables

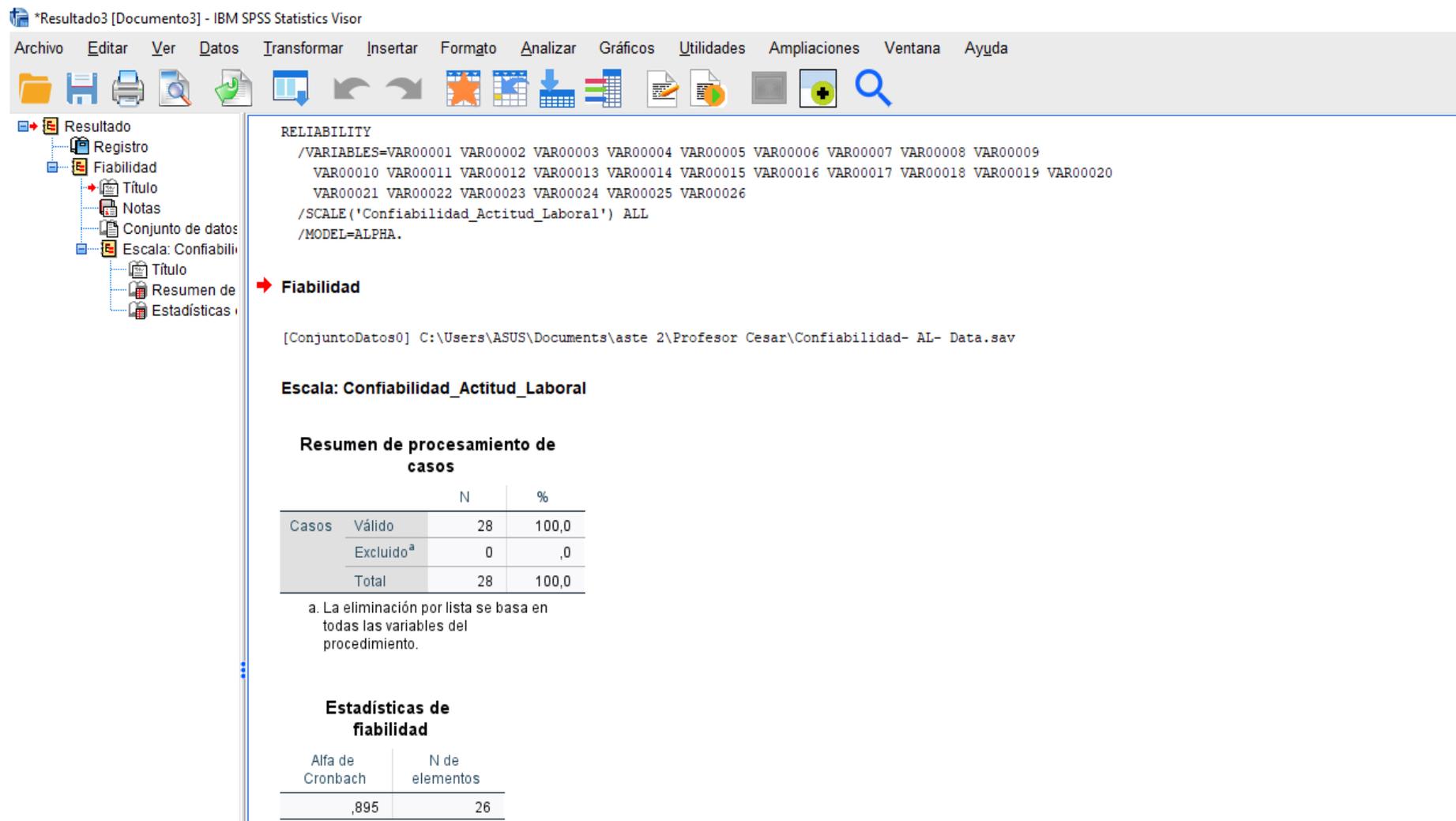
IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ACTIVADO

Buscar 11:35 a. m. 26/09/2024

Cuestionario de Actitud Laboral

*Resultado3 [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda



```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026
/SCALE('Confiabilidad_Actitud_Laboral') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

→ **Fiabilidad**

[ConjuntoDatos0] C:\Users\ASUS\Documents\aste 2\Profesor Cesar\Confiabilidad- AL- Data.sav

Escala: Confiabilidad_Actitud_Laboral

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos		
Válido	28	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	28	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	26

Interpretación: Tras la aplicación del Cuestionario de Actitud laboral en una prueba piloto de 28 docentes, se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.895, lo cual se muestra que existe una alta confiabilidad.

Captura de la base de datos de la prueba piloto – Cuestionario Actitud Laboral

Confidencial - AL - Datos (ConjuntoDatos1) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 26 de 26 variables

	VAR0000_1	VAR0000_2	VAR0000_3	VAR0000_4	VAR0000_5	VAR0000_6	VAR0000_7	VAR0000_8	VAR0000_9	VAR0001_0	VAR0001_1	VAR0001_2	VAR0001_3	VAR0001_4	VAR0001_5	VAR0001_6	VAR0001_7	VAR0001_8	VAR0001_9	VAR0002_0	VAR0002_1	VAR0002_2		
1	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	
2	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	
3	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre
4	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre					
5	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre					
6	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	
7	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre					
8	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre										
9	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre									
10	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre					
11	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	
12	Siempre																							
13	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	
14	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	
15	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	
16	Siempre																							
17	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	
18	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	
19	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	
20	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre					
21	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	
22	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	
23	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	
24	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	
25	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre															
26	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	
27	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	
28	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	
29																								
30																								
31																								
32																								
33																								
34																								
35																								
36																								

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ACTIVADO

11:36 a. m. 09/06/2024

Anexo 5 - Consentimiento o asentimiento informado UCV

Título de la investigación: Comunicación formal y actitud hacia el trabajo docente en instituciones educativas, Huaral, 2024.

Investigador: Berrospi Gallardo, César Augusto

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Comunicación formal y actitud hacia el trabajo docente en instituciones educativas, Huaral, 2024. Cuyo objetivo es determinar la relación entre la comunicación formal y la actitud hacia el trabajo docente en instituciones educativas de Huaral, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Programa Académico De Maestría En Administración De La Educación de la Universidad César Vallejo del Campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Los Efectos de esta investigación son fundamentales para fortalecer el profesionalismo de los docentes en Huaral, mejorando la Comunicación formal y actitud hacia el trabajo docente en instituciones educativas de Huaral.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales como correo electrónico, años de servicio, condición laboral y algunas preguntas en comunicación formal y actitud hacia el trabajo docente.

2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará vía formulario de Google. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador Berrospi Gallardo, César Augusto. Email: cberrospiga14@ucvvirtual.edu.pe o la asesora Mercedes Nagamine Miyashiro. Email: menagaminemiy@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Firma:

Fecha y hora:

Firma del investigador:



Anexo 6 – Reporte de similitud en software Turnitin

The image shows a Turnitin similarity report. On the left is a document header, and on the right is a similarity index table.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Comunicación formal y académica hacia el Señor **ROBERTO DE**
RODRIGUEZ RODRIGUEZ, Madrid, 2024
TRABAJO PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestría en Administración de la Educación
RAJON
Fernand Galindo, Tóledo España fernand.galindo@cevallejo.edu.pe
RESUMEN
Dra. Neptalí Martínez, Mercedes Martín neptali@cevallejo.edu.pe
Dña. Tereza Álvarez tereza@cevallejo.edu.pe
ÁREA DE INVESTIGACIÓN
Ciencias y Gestión Educativa
ÁREA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA
Responsable de la redacción del contenido y custodia de los documentos de carácter académico.
LMA - PERÚ
2024

Reporte de similitud
14 %
Índice de similitud

Fragmento	Similitud
1	5 %
2	2 %
3	1 %
4	3 %
5	<1 %
6	<1 %
7	<1 %
8	<1 %
9	<1 %
10	<1 %
11	<1 %
12	<1 %
13	<1 %
14	<1 %
15	<1 %

Anexo 7: Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

Autorización de uso de información de empresa

Yo, Zoraida Margarito Guadalupe, identificado con DNI N° ...15.955.439,
en mi calidad de directora de la Institución Educativa [] con
Código modular N°. [] ubicada en la ciudad de Huaral, provincia de
Huaral en el departamento de Lima.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al Licenciado en educación César Augusto Berrospi Gallardo, identificado con
DNI N° 15995936 estudiante del Programa Académico de Maestría en
Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo para que utilice
la siguiente información de la Institución Educativa:

1. Recopilar datos relacionados correo electrónico del docente, los cuales
serán tratados de manera confidencial y utilizados únicamente para
desarrollar los objetivos de la investigación.
2. Recopilar datos en una encuesta sobre Comunicación formal.
3. Recopilar datos en una encuesta sobre Actitud laboral de los docentes.

Con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar Grado de Magister.

Asimismo, solicito:

Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la Institución
Educativa

Mencionar el nombre de la Institución Educativa




Dra. Zoraida Margarito Guadalupe
DIRECTORA

DNI: 15955439

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación en la
Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido
al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la
responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda
ejecutar.


Lic. César Augusto Berrospi Gallardo
DNI: 15995936