



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Comunicación organizacional y clima escolar en docentes de las
instituciones educativas rurales, del Alto Biavo - 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Choque Romero, Elizabeth (orcid.org/0009-0001-9597-6115)

ASESORES:

Dra. Clemente Castillo, Consuelo Del Pilar (orcid.org/0000-0002-6994-9420)

Dra. Gonzales Sanchez, Aracelli del Carmen (orcid.org/0000-0003-0028-9177)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

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

LIMA - PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CLEMENTE CASTILLO CONSUELO DEL PILAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Comunicación organizacional y clima escolar en docentes de las instituciones rurales ,del Alto Biavo-2024", cuyo autor es CHOQUE ROMERO ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, 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, 23 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CLEMENTE CASTILLO CONSUELO DEL PILAR DNI: 40528957 ORCID: 0000-0002-6994-9420	Firmado electrónicamente por: CCLEMENTEC el 26- 07-2024 15:10:40

Código documento Trilce: TRI - 0831899

Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CHOQUE ROMERO ELIZABETH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Comunicacion organizacional y clima escolar en docentes de las instituciones rurales ,del Alto Biavo-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
ELIZABETH CHOQUE ROMERO DNI: 46846732 ORCID: 0009-0001-9597-6115	Firmado electrónicamente por: CCHOQUERO15 el 23- 07-2024 22:57:10

Código documento Trilce: TRI - 0831900

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación se lo dedico a mis padres y a mi hijo por brindarme su soporte emocional de manera incondicional para así poder lograr mis metas trazadas.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por brindarme la sabiduría y la fortaleza de continuar mis estudios de posgrado y ser una mejor persona cada día. Agradezco a la Universidad Cesar Vallejo, a mi asesora, a los docentes y mis compañeros de estudio por el apoyo constante y mutuo.

Índice de Contenidos

Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de Contenidos.....	vi
Índice de Tablas.....	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA.....	14
III. RESULTADOS	17
IV. DISCUSIÓN	22
V. CONCLUSIONES.....	28
VI. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1 Análisis de normalidad.....	19
Tabla 2 Correlación V1 y V2.....	19
Tabla 3 Correlación V2 y D1	20
Tabla 4 Correlación V2 y D2	20
Tabla 5 Correlación V2 y D3	21

Índice de figuras

Figura 1 Niveles: Comunicación organizacional y dimensiones	17
Figura 2 Niveles: Clima escolar y dimensiones	18

Resumen

El presente estudio se formuló como objetivo general evaluar la relación entre la comunicación organizacional y el clima escolar en docentes de las instituciones educativas rurales, del Alto Biavo- 2024. La investigación fue de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de alcance correlacional y corte transversal; la muestra implicó 70 docentes de las instituciones educativas rurales, del alto Biavo -2024. La técnica empleada fue la encuesta y como instrumento de recolección de datos dos cuestionarios estructurados, uno para cada variable. Los resultados evidenciaron que existe relación estadística fuerte entre la comunicación organizacional y el clima escolar en docentes de las instituciones educativas rurales, del Alto Biavo ($p= 0.000$). En conclusión, el estudio realizado en las instituciones educativas rurales del Alto Biavo en el año 2024 reveló una relación significativa entre la comunicación organizacional y el clima escolar en los docentes. Se encontró una correlación muy fuerte que destaca la importancia de la comunicación en la mejora del ambiente escolar.

Palabras clave: Comunicación organizacional, clima escolar, docentes, instituciones educativas rurales

Abstract

The general objective of this study was to evaluate the relationship between organizational communication and school climate in teachers of rural educational institutions in Alto Biavo-2024. The research was of a basic type, with a quantitative approach, non-experimental design, correlational scope and transversal cut; the sample involved 70 teachers from rural educational institutions in Alto Biavo-2024. The technique used was the survey and the data collection instrument was two structured questionnaires, one for each variable. The results showed that there is a strong statistical relationship between organizational communication and school climate in teachers of rural educational institutions in Alto Biavo ($p= 0.000$). In conclusion, the study conducted in the rural educational institutions of Alto Biavo in 2024 revealed a significant relationship between organizational communication and school climate in teachers. A very strong correlation was found which highlights the importance of communication in improving school climate.

Keywords: organizational communication, school climate, teachers, rural educational institutions.

I. INTRODUCCIÓN

La comunicación organizacional es fundamental para asegurar un entendimiento claro de los objetivos de una organización y las estrategias necesarias para lograrlos de manera efectiva. La comunicación organizacional se refiere a los medios y métodos de intercambio de información que se llevan a cabo dentro de instituciones, empresas, organizaciones sin fines de lucro u organismos gubernamentales. Asimismo, tanto la comunicación interna de la organización como la comunicación externa hacia el público. Tengamos en cuenta que la comunicación organizacional no solo implica un proceso complejo de construcción de sentido, significados y negociación de normas. El clima escolar es una cualidad del entorno educativo vivida por los estudiantes, docentes y directivos, basada en su percepción del contexto escolar y que influye en sus comportamientos. Un clima escolar propicia que la persona se sienta respaldada, segura, tranquila y promueve su desarrollo, mejorando su aprendizaje.

Aunado a ello, en el contexto internacional la comunicación, en el lugar de trabajo, es muy importante para tener una relación propicia y amistosa; es esencial para planificar y manejar los medios de una organización, a efectos de materializar los objetivos. Además, crea equilibrio, al permitir que las personas puedan intercambiar sus propios puntos de vista y perspectivas (Campbell et al., 2020). En este sentido, la comunicación organizacional fue constantemente reconocida como un área multidisciplinaria, clave, para los vínculos de trabajo y la gestión de la fuerza laboral; al mismo tiempo, para que esta sea valiosa se debe elegir un mensaje adecuado y enviarlo de forma convenientes al capital humano de la organización (Verčič y Špoljarić, 2020).

El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (Unicef), (2022) indicó que el clima escolar, es decir, el ambiente de las instituciones educativas, viene estipulado por los nexos interpersonales entre los partícipes de la colectividad escolar. En tanto, un buen clima escolar favorece la incorporación de valores, ayuda a cohesionar la comunidad educativa y mejora la organización escolar. Esta situación provoca una drástica interrupción laboral. Esto afecta gravemente al personal y a la comunidad en general, creando un ambiente insatisfactorio y ofreciendo servicios de mala calidad (Campbell et al., 2020).

En el Perú, el Ministerio de Educación (Minedu, 2021) expresó que el éxito de las instituciones educativas se centra en el liderazgo, un capital humano comprometido y calificado; una comunicación efectiva, como factor que debe propiciar un ambiente laboral donde exista sinergia para trabajar en conjunto por los objetivos educativos e institucionales. En consecuencia, el clima escolar es un indicador de impacto, que faculta un acercamiento a la realidad institucional. Principalmente, esto se debe a que las relaciones se desarrollan gracias a la comunicación y la operatividad de las entidades y depende de la potencia de las relaciones entre personas y grupos. Así pues, la comunicación organizacional es un elemento primordial en el contexto de las instituciones; esta, se torna en un rasgo central para el éxito, solidez y la fuente de consonancia, toda vez que remite información a un colectivo más vasto de personas. Además, es una gran fuente de interconexión y resolución de problemas entre los individuos de una organización (Haroon y Malik, 2018).

Al respecto, la comunicación organizacional en las IIEE, aún es vista de manera utilitaria, como si existiera únicamente para brindar rendición de cuentas o dar a conocer los procesos de selección de estudiantes, a pesar de la relevancia de esta área reconocida por gestores y administradores educativos. Por lo tanto, la comunicación organizativa en las instituciones educativas necesita ser trabajada desde una lógica más amplia, que su uso sea estratégico y no basado en acciones específicas, lo que impactará positivamente en la conexión entre los integrantes de la sociedad educacional (Modrzejewski y Basso, 2024).

En este contexto, la comunicación organizativa está inmersa en proporcionar a los miembros de la información necesaria; vista como un proceso beneficioso que favorece la comprensión y la adaptación de todos los miembros del centro educativo. Asimismo, brinda oportunidad de interacción entre las partes, genera motivación y énfasis en incorporarse en los esfuerzos que se desarrollan. Desde esta perspectiva, cada institución debe jerarquizar dentro de su configuración de orden, un mecanismo de comunicación organizativa y notificación que agilice los mecanismos tanto internos como externos y que lo proyecte a su área de influencia (Escalante et al., 2022).

Del mismo modo, uno de los objetivos fundamentales perseguidos por las instituciones actuales es lograr a través de la comunicación que los trabajadores mejoren su vocación, su sentido de relevancia, cooperación, ayuda mutua, sentido de participación, capacidad de liderazgo, transmisión de valores y, en general, un ambiente laboral adecuado dentro de la institución. Por tanto, el clima institucional es una construcción de significados; este proceso se desarrolla continuamente a través de la comunicación, en una relación directa e intrínseca que tenga impacto en el todo el personal, estudiantes, progenitores y apoderados, es decir, la comunidad educativa en general (Figueiredo, 2023; Yue et al., 2021).

Dada estas consideraciones, al nivel local surge la siguiente problemática que pretende estudiar la comunicación organizacional y el clima escolar en un contexto de centros educativos rurales del Alto Biavo -2024, desde la visión de los docentes. Dado que, en este ámbito local, el personal docente carece de tiempo del día en la escuela, la falta de trabajo en equipo y no hay una adecuada comunicación con los directivos; poca planificación, organización de actividades y esto trae como los problemas un inadecuado clima escolar en la cual el estudiante se perjudica ya que las clases no hay una motivación ni organización de la sesión y por último tiene como resultado afectar a toda la comunidad educativa. Adicionalmente, los centros educativos tienen un importante papel como escenario de la promoción educativa, en el panorama de la agenda 2030 y los objetivos propuestos para el crecimiento sostenido. Así como, en la importancia del aporte en la intensificación de la conducción y calidad educativa del país, en función de dar respaldo a la atenuación de disparidad y falencias en la educación en la totalidad de sus niveles.

En virtud de lo antes expuesto, se pretende abordar la problemática general: ¿Cuál es la relación entre la comunicación organizacional y el clima escolar en docentes de las instituciones educativas rurales, del Alto Biavo -2024? En este sentido, la problemática específica es ¿cuál es la relación entre la comunicación ascendente, comunicación descendente, comunicación horizontal y el clima escolar en docentes de las instituciones educativas rurales, del Alto Biavo- 2024?

En cuanto a la justificación teórica, se contribuyó con el establecimiento de nuevas evidencias para la construcción y ampliación de las bases teóricas en torno a la comunicación organización y el clima escolar; debido su abordaje onto-epistémico que permite el debate académico con los autores y la realidad detectadas. En

consecuencia, se obtuvieron nuevos aportes para las líneas de investigación y de responsabilidad universitaria. Además, sus derivaciones permitieron ser el punto de partida a posteriores investigaciones que examinarán áreas similares que requieren llenar un vacío del conocimiento. A su vez, se justificó metodológicamente a través del cumplimiento de los criterios del método hipotético-deductivo, el cual favoreció las estrategias estadísticas para la comprobación y verificación de los datos numéricos logrados durante la observación de la realidad, mediante los instrumentos destinados a este propósito; con la finalidad de comprobar las hipótesis establecidas. Igualmente, la justificación social se vinculó con la relevancia que posee examinar la comunicación organizativa y el clima escolar como elementos claves y de impacto en la gestión y calidad educativa

En función de darle respuesta a la problemática detectada, se precisó como objetivo general: evaluar la relación entre la comunicación organizacional y el clima escolar en docentes de las instituciones educativas rurales, del Alto Biavo- 2024. De este se desprendieron los siguientes objetivos específicos: determinar la relación entre la comunicación ascendente, descendente, horizontal y el clima escolar en docentes de las instituciones educativas rurales, del Alto Biavo -2024.

Con respecto a establecer los antecedentes del estudio, se consideran inicialmente los estudio desarrollados a nivel internacional; tal como el caso de Iñaguazo (2020) quien analizó la asociación de la comunicación interna con el clima laboral en una institución educativa en la Parroquia Cumbe de Ecuador. Los resultados arrojaron que casi siempre se cumplen los patrones (50%), barreras (53.3%) y retroalimentación (50%) de la comunicación. Para el clima laboral, siempre se cumple con el liderazgo (60%), relaciones interpersonales (56.7%), participación (50%), reconocimiento (73.3%) y comunicación (63.3%): con una asociación significativa entre variables ($p < 0.05$). Concluyó que, la comunicación interna se asocia de carácter moderado, positivo y significativo con el clima laboral en docente, a saber, a mejor comunicación interna, mejor será en el clima laboral.

Sapian et al. (2020) examinaron el vínculo entre el estilo de comunicación del director y el clima escolar en una escuela del distrito de Lipis, en Malasia. Con base en los datos recopilados, evidenciaron un coeficiente de correlación ($r = 0.451$, $p = 0.000$) entre ambas variables; también entre la comunicación dinámica, estructural, igualitaria, cede, retira con respecto al clima de apoyo, directivo, comprometido,

frustrado e íntimo ($p < 0.05$). Concluyeron que, hubo una relación moderada, positiva y significativa entre el estilo de comunicación del director y el clima escolar.

Ayeni y Akinola (2020) examinaron la eficacia de las estrategias de comunicación de los directores y el nivel de productividad de los profesores en escuelas del Estado de Ondo, Nigeria. Los resultados indicaron que entre los principales obstáculos para la comunicación son: mala conexión a Internet (86.8%), retraso en el tratamiento de información (62.3%), comunicación incoherente (61,3%), retraso en la toma de decisiones (47,1%) y falta de medios de comunicación modernos para mejorar la productividad de los profesores (67.8%). Además, de un coeficiente de correlación ($r\text{-cal}=0.680$, $p < 0,05$) para ambas variables. Concluyeron que, las estrategias de comunicación de los directores poseen una relación positiva, moderada y significativa con la productividad de los profesores.

Eka y Anik (2020) analizaron la asociación de la comunicación organizativa y la satisfacción laboral en el compromiso de docentes de una organización privada en Indonesia. Los resultados demostraron correlación entre la comunicación organizativa con el compromiso (0.316; $p < 0.05$) y rendimiento docente (0,047; $p < 0.05$). Asimismo, entre la satisfacción con el compromiso (0.426; $p < 0.05$) y rendimiento docente (0,151; $p < 0.05$). Concluyeron que, la comunicación organizativa, la satisfacción laboral tienen una repercusión positiva y significativa en el compromiso de los profesores.

Pacheco (2020) analizó la asociación de la comunicación organizacional con la convivencia en educadores de una escuela de Quito, Educación. Los resultados arrojaron un nivel regular para la comunicación organizacional (33.33%) y convivencia (33.33%); con un ratio de correspondencia entre ellas de $Rho=0.598$ ($p=0.030$). Al mismo tiempo entre la convivencia y la comunicación: ascendente ($Rho=0.097$; $p < 0.05$), descendente ($Rho=0.199$; $p < 0.05$) y horizontal ($Rho=0.235$; $p < 0.05$). Concluyó que, la comunicación organizacional se asocia positiva, significativa y moderadamente con la convivencia en educadores.

Los estudios previos a nivel nacional, se describen a continuación: Gutierrez (2023) estableció la asociación de la comunicación organizacional con la productividad laboral en educadores de un centro educativo, en Ayacucho. Con base en los datos recopilados, encontró un coeficiente de correlación para las variables de $Rho=0.903$ ($p=0.030$). Igualmente, para la productividad laboral y la comunicación:

ascendente ($Rho=0.809$; $p<0.05$), descendente ($Rho=0.725$; $p<0.05$) y horizontal ($Rho=0.591$; $p<0.05$). Entre sus conclusiones, destacó que la comunicación organizacional se asocia fuerte, significativa y positivamente con la productividad laboral en educadores, es decir, a mayor comunicación organizacional mayor será la productividad laboral.

Fernandez (2022) analizó la comunicación organizacional como predictor del trabajo en equipo en educadores de un centro universitario en Piura. Con base en los datos recopilados, evidenció un coeficiente de correlación ($r=0.789$; $p<0.05$) entre ambas variables; también entre la comunicación organizacional con los roles de posiciones ($r=0.800$; $p<0.05$), colaboración y liderazgo ($r=0.718$; $p<0.05$), resolución de conflictos ($r=0.764$; $p<0.05$). En sus conclusiones señaló que la comunicación organizacional se asocia significativamente como predictor al trabajo en equipo en educadores. Por lo cual, una comunicación organizacional buena beneficiará el trabajo de equipo de los educadores.

Carrasco (2022) determinó la asociación de la comunicación organizacional interna con el desempeño del maestro en un centro educativo de Chimbote. Con base en los datos recopilados, encontró un coeficiente de correlación ($r=0.498$; $p<0.05$) entre el par de variables. Al mismo tiempo entre el desempeño docente y la comunicación: ascendente ($Rho=0.216$; $p<0.05$), descendente ($Rho=0.421$; $p<0.05$) y horizontal ($Rho=0.114$; $p<0.05$). Por tanto, evidencio que la comunicación organizacional interna se asocia significativa y positivamente con el desempeño docente.

Porras (2020) determinó la asociación entre la comunicación organizacional y el clima laboral en educadores de diferentes centros de la UGEL 06 en Lima. En los resultados señaló, un coeficiente de correlación para las variables de $Rho=0.610$ ($p=0.000$). adicional, entre el clima laboral y la comunicación: ascendente ($Rho=0.445$; $p<0.05$), descendente ($Rho=0.516$; $p<0.05$) y horizontal ($Rho=0.433$; $p<0.05$). Por tanto, determinó que la comunicación organizacional tiene una asociación alta, significativa y positiva con el clima laboral en educadores; en consecuencia, cuanto mejor sea la comunicación organizacional será mejor el clima laboral.

Piedra (2020) determinó la asociación entre la comunicación organizacional y la motivación laboral en educadores de una facultad universitaria de Lima. En los resultados obtuvo un índice de correlación para las variables de $Rho=0.809$ ($p=0.000$). Adicional, entre la motivación laboral y la comunicación: ascendente ($Rho=0.849$; $p<0.05$), descendente ($Rho=0.854$; $p<0.05$) y horizontal ($Rho=0.840$; $p<0.05$). Concluye que, hay presencia de asociación alta, significativa y positiva entre la comunicación organizacional y la motivación laboral; a saber, cuanto mayor sea la comunicación organizacional mayor será la motivación laboral.

Respecto con lo expuesto, el fundamento teórico del estudio se centra en los principios de la Teoría Humanista en los años 1961, el autor que habló es Carl Rogers en la cual sus enseñanzas se han convertido en una valiosa contribución para la Psicología que nos permite analizar la importancia de las interacciones humanas y la calidad de las relaciones interpersonales entre agentes sociales para mejorar la productividad en diferentes ámbitos. La manera en que ocurre el encuentro interpersonal es lo que define en qué medida la experiencia favorece y estimula el desarrollo y crecimiento personal.

Por lo cual, los pedagogos humanistas abogan por que las escuelas apoyen intencionadamente el desarrollo de entornos educativos que faciliten el crecimiento constructivo de la persona en su totalidad. Estos parten del ámbito de la psicología humanista y enfatizan la creencia de que todos los humanos son únicos, tienen el potencial de crecer constructivamente y tener agencia dentro del mundo: perspectiva que consideran los profesionales que trabajan en las escuelas quienes perciben que sus roles están cambiando y reconocen los distintos desafíos asociados con el clima escolar (Hanley et al., 2020).

Al respecto, la corriente conocida como Teoría de las Relaciones Humanas o Escuela de Relaciones Humanas, con George Elton Mayo como autor principal, propuso que las interacciones de los individuos en las organizaciones debían recibir más atención. Esta corriente se interesa por el sistema social en el que tiene lugar la gestión y el comportamiento de los trabajadores (individuos con necesidades); por lo cual, la organización pasó a considerarse una red de toma de decisiones que depende tanto de factores estructurales como de comportamiento (Baldissera y Vinhola, 2020).

De manera que, se puede considerar que los profesionales escolares adoptan una amplia variedad de roles y son reactivos a las exigencias de la colectividad o del sujeto que necesitan apoyo. Como tal, la teoría de la educación humanista se centra en convertir las escuelas en centros de apoyo; un lugar que sea integral y de participación en debates sobre cómo podrían interactuar en actividades. Esta forma de trabajar puede ser muy flexible, comunicativa, agradable y receptiva a las necesidades presentadas (Hanley et al., 2020).

En virtud de definir las variables, se inicia con comunicación organizacional; dado que la sociedad exige que los individuos se adapten a la nueva realidad, en el sentido de buscar e implementar nuevas formas de comunicación con miras a facilitar procesos interactivos que pueden inferir que la ventaja competitiva en las organizaciones. De modo que, se introdujo el conocimiento sobre la importancia de la comunicación, adquiriendo el tema comunicacional un papel determinante en las organizaciones; así pues, la comunicación es una vertiente de la interconexión social, es decir, se basa y reproduce el significado de los recursos de un sistema societal, aunque constantemente en marcos pragmáticos. En el contexto de la comunicación organizacional, conlleva que meramente se puede cuantificar su concreción si se puede en cierta medida, capturar la comprensión de los mensajes por parte de la audiencia destino (Monteiro et al., 2021).

En este sentido, Ayeni y Akinola, (2020) detallan que la comunicación es el proceso de crear, compartir e intercambiar ideas, sentimientos, pensamientos e información para que las personas activas, reflexivas, mejoren en el desempeño de sus tareas en la organización. En tanto, las funciones básicas de los profesores dependen prácticamente en la comunicación y la concertación entre las variadas categorías de la estructura organizativa escolar, por consiguiente, la comunicación organizativa, son todas las pautas, regímenes y mecanismos de comunicación de una entidad. Los programas de comunicación dentro de las organizaciones son necesarios cuando una esta es cada vez más grande y compleja, con el objetivo de mantener al equipo en condiciones de seguir trabajando eficazmente para alcanzar los objetivos (Eka y Anik, 2020).

Asimismo, Paloschi y Zucolotto (2023) sostienen que la comunicación organizacional se define como las relaciones que una institución establece con sus

distintos públicos, tanto internos como externos. Estos procesos de comunicación tienen lugar en todo tipo de organizaciones, incluidas las instituciones educativas.

Eğriboyun (2023) puntualiza que la comunicación organizativa, por su parte, es un proceso social que se desarrolla tanto entre los distintos departamentos y elementos que la componen, o entre la organización y el entorno permitiendo un intercambio continuo de información y pensamientos o estableciendo las relaciones necesarias entre los departamentos para garantizar el funcionamiento de las organizaciones y permitir la consecución de sus objetivos

De esto, se infiere que la comunicación es un hecho en las organizaciones, es decir, todas las organizaciones tienen práctica comunicativa, las cuales son esenciales para el funcionamiento de la entidad y están estrechamente ligados a las formas de significar, valorar y expresar una institución, es decir, el proceso de comunicación es constitutivo de la cultura organizativa y de su identidad, reconocidas por sus diversos agentes públicos internos y externos. Por lo tanto, las instituciones educativas, establecen relaciones con los empleados, los diferentes estilos administrativos y las acciones humanas requieren nuevos enfoques de gestión que superen los modelos lineales, verticales e impositivos y alcancen nuevas formas de acción administrativa.

De conformidad con la variable, comunicación organizativa se establecen tres dimensiones:

Respecto con Cuaira (2023), la primera comunicación ascendente, representa el proceso de transmisión de información a través del cual los empleados pueden transmitir a sus superiores sus opiniones, actitudes y acciones sobre asuntos importantes para el funcionamiento de la institución. A saber, es la comunicación que va a los escalones más altos del grupo de la institución, por lo cual funciona como retroalimentación para la dirección y permite recibir *feedback* de esta (E. Carrasco, 2022). Por cuanto, se recurre a este tipo de comunicación para obtener ideas sobre cómo se pueden mejorar las cosas (Porrás, 2020).. De modo que se refiere a los mensajes que fluyen de abajo hacia arriba, y se consideran comunes comunicaciones, que describen problemas y/o informes e informaciones de rutina, así como sugerencias para mejorar la organización.

Asimismo, Cuaira (2023) y E. Carrasco (2022) detallan que la segunda dimensión, comunicación descendente, fluye desde los niveles más elevados a los más mínimos; normalmente la utilizan los líderes para asignar tareas y proporcionar instrucciones de trabajo y sobre las políticas de la organización a los subordinados. Asimismo, la comunicación descendente es de arriba hacia abajo o vertical, esta crea un clima de empatía en el puesto laboral en pro de subsanar los aprietos de la institución. Está vinculada a hacer que las cosas sucedan. Pretende crear un proceso continuo de comunicación entre los empleados (Porrás, 2020).

También Cuaira (2023) indica que la tercera dimensión corresponde a la comunicación horizontal o lateral, ocurre entre miembros de un mismo grupo o grupos del mismo nivel, entre ejecutivos del mismo nivel o entre cualquier persona que se encuentre a un nivel horizontalmente, es decir, tiene lugar entre empleados del mismo nivel jerárquico (Porrás, 2020). Es la más frecuente, ya que sirve de apoyo a cualquiera de las actividades cotidianas de la institución, al estar más en contacto, es más clara y sencilla. Se utiliza para coordinar, combinar los distintos puestos y unidades para que trabajen juntos. Este flujo también utiliza con frecuencia canales orales y escritos: contactos directos, reuniones, conversaciones, correos electrónicos, informes (E. Carrasco, 2022).

Respecto con la Teoría General de Sistemas, se puntualiza sobre la organización como un sistema complejo compuesto por diversas partes interdependientes, como los empleados, la estructura jerárquica, los procesos de comunicación y la cultura corporativa, la teoría general de sistemas ofrece una perspectiva útil para entender el clima organizacional. Las interacciones entre estos elementos y su impacto mutuo en el entorno de trabajo en este contexto pueden determinar el clima organizacional. Las políticas de gestión, el estilo de liderazgo y los procedimientos de comunicación son componentes del sistema que tienen un impacto en el ambiente laboral general. Mientras que los cambios en uno de estos componentes pueden ejercer una influencia considerable en el resto del sistema, la retroalimentación constante entre estas partes ayuda a mantener un equilibrio (Lino y Luján, 2022).

En referencia a la segunda variable, tiene como registro anterior el concepto de clima organizacional, fruto de la inspección de las organizaciones en el entorno de trabajo desde la culminación de los años 60 emerge como parte del intento de la

psicología social de examinar el comportamiento de las personas en el contexto de las organizaciones, utilizando conceptos de la Teoría General de Sistemas.

Filippsen y Marin (2021) describen que el clima escolar, el cual puede ser evaluado a través de la percepción de docentes, permitiendo medir la calidad como una condición de la didáctica que brinda la institución; también abarca el carácter de la vida escolar, sus reglamentos, valores y expectativa que sustentan a los miembros que allí interactúan afectiva, social y corporalmente. Convirtiéndose en uno de los factores relevantes a ser analizados en las escuelas, entendiendo que tal información pudiera señalar motivaciones, expectativas respecto a la institución escolar.

Da Silva et al. (2021) determinan que el clima escolar, alude a íntegras expectativas y percepciones en torno a centro educativo. Se vincula con las impresiones de cada sujeto según el ambiente habitual de forma subjetiva, y también con la calidad de las interacciones y la pericia adquirida en ella, así como con los conducción, actitud, afecto y sensaciones que se transmiten entre educandos, profesores, dirección, personal y familia. Es algo particular de cada institución. Por tanto, el clima escolar, es un factor clave en la calidad de vida en las escuelas.

A su vez, D'auria-Tardeli et al. (2023) consideran que el clima escolar como un cúmulo de características de índole psicosocial de un centro académico, constatada por elementos sistémicos, particulares y funcionales de esa institución que, conformados en un proceder proactivo concreto, le dan un estilo peculiar a esa escuela, en lo que respecta a los procesos educativos. También, atañe la imagen que tienen los partícipes de la comunidad escolar sobre el ambiente en el que crecen sus labores cotidianas. Estas impresiones se fundamentan en la experiencia que los propios individuos desarrollan en interacción con el entorno escolar (D'auria-Tardeli et al., 2023).

Según Filippsen y Marin (2020), en este contexto, factores como las normas, objetivos, valores, relaciones humanas, organización y la estructura física, pedagógica y administrativa de la institución indican diferentes orientaciones y enfoques, por lo general, se ejecutan en entidades de primaria y secundaria. Dado que, el entorno escolar es un espacio estratégico para adquirir conocimientos, habilidades, cambiar comportamientos y estilos de vida, ya que es un lugar donde la

comunidad educativa desarrolla vínculos y suelen permanecer durante mucho tiempo de acuerdo a la jornada.

Desde hace más de un siglo reside un alza en el énfasis por el clima escolar, debido a que es considerado como una estrategia de mejora académica basada en evidencia que apoya al personal escolar a aprender y trabajar juntos para crear escuelas cada vez más seguras, solidarias y atractivas. En virtud de ello, el clima escolar, es un fenómeno complejo multidimensional que puede ser percibido a través de diferentes indicadores, tanto subjetivos como objetivos, que transmiten la sensación o impresión general que se tiene de un centro escolar. Asimismo, D'auria-Tardeli et al. (2023) sostienen que el clima escolar, se ha estipulado como la noción e impresión que tiene un sujeto mediante sus experiencias en el panorama académico. Se supedita con la potestad de sujeción, grado de satisfacción y calidad de la pedagogía, lo que favorece la didáctica y la formación en la colectividad escolar.

Respecto con las dimensiones, se puntualiza que la primera es el clima de convivencia en general, esta corresponde al bienestar generado por la ausencia de conflictos en el ámbito laboral, a su vez, a las habilidades para resolver conflictos y los canales de confianza que se generan. Además, involucra las relaciones del personal, los medios de comunicación y un clima de confianza. También, una convivencia adecuada favorece el intercambio de ideas y reflexiones por las situaciones que se suscitan en el ámbito académico (Tapia, 2023; Torres, 2020). Se centra en la presencia de una convivencia positiva y armoniosa, a fin que se pueda beneficiar la comunidad educativa.

La segunda involucra la satisfacción y cumplimiento de expectativas, indica la perspectivas y percepción del personal de la institución con respecto a la complacencia de su propio desempeño como el de sus compañeros; el agrado por el logro de las expectativas (Tapia, 2023; Torres, 2020). También involucra la manera que se realiza la gestión en el centro educativo, a través del reconocimiento del desempeño, la confianza la comunicación, compromiso, motivación y compromiso .

El problema de la comunicación organizacional en docentes es la carencia de comunicación interna que genera resentimiento y frustración entre los profesores de una entidad educativa. La comunicación efectiva debe originarse desde arriba es decir de dirección y este es un latente problema en mi institución. Debe haber un líder que

comunique de manera clara y precisa, de modo que todos comprendan, la visión y los objetivos que deben seguir en conjunto. Por ello se puede ver como consecuencia la inadecuada labor docente en clases y esto hace que se brinde un bajo nivel de rendimientos en las aulas generando un clima escolar deficitario, con egoísmo, falta de trabajo en equipo y poca empatía; para ello debemos plantear desafíos para dar solución a este problema social en organizaciones educativas.

Finalmente, se establece la sucesiva hipótesis general: Existe una relación significativa entre la comunicación organizacional y el clima escolar en docentes de las instituciones educativas rurales, del Alto Biavo, 2024. Con base a esta, derivan las hipótesis específicas: existe una relación significativa entre la comunicación ascendente, descendente, horizontal y el clima escolar en docentes de las instituciones educativas rurales, del Alto Biavo-2024.

II. METODOLOGÍA

La investigación fue de tipo básica, guía el proceso de indagación. Esta apunta a acrecentar e intensificar el dominio del acervo de la ciencia, mediante novedosas exploraciones de las variables, sin la puesta en práctica inmediata de elementos que modifiquen el ámbito de revisión (Sileyew, 2019). Conjuntamente, el enfoque cuantitativo, delinea el estudio, recurriendo al respaldo numérico con estadígrafos que constante los supuestos establecidos, los cuales brindan las derivaciones para hacer frente a las problemáticas precisadas (Hernández y Mendoza, 2018). En lo tocante al diseño, se consideró no experimental, de conformidad a la inexistencia de manejo premeditado e intencionado de las variables, así pues el área en estudio es examinada sin ser alterada (Asenahabi, 2019). En sentido, se implementará un diseño tipo correlacional, de corte transversal; concretamente, involucra la valoración calculada de las posibles vinculaciones y acoplamiento tanto positiva (+1) o negativa (-1) entre las variables, cuyos datos son recolectados en un período y una ubicación particular tipificados. (Hernández y Mendoza, 2018).

En el estudio de las variables comunicación organizacional y clima escolar, se definen y operacionalizan de la siguiente manera: La comunicación organizacional se conceptualiza como el proceso social de intercambio continuo de información entre departamentos y con el entorno, crucial para el funcionamiento de la organización y la consecución de objetivos (Eğriboyun, 2023). Operacionalmente, se evalúa a través de un cuestionario con escala tipo Likert que mide aspectos como atención adecuada, escucha de sugerencias, confianza, información oportuna y comunicación asertiva. Por otro lado, el clima escolar se entiende como un conjunto de características psicosociales que definen el estilo de una institución educativa, determinado por elementos sistémicos y funcionales que afectan los procesos educativos (D'auria-Tardeli et al., 2023). Se operacionaliza mediante un cuestionario similar que valora la convivencia general, satisfacción y cumplimiento de expectativas, con indicadores como resolución de conflictos, dinámica de relaciones y motivación. Esta información se detalla en una tabla de operacionalización.

Acerca de la población fue de 90 docentes concuerda con una agrupación de elementos o rasgos que tienen aspectos mancomunados valiosos y susceptibles de medición (Lakens, 2022). A tales efectos, 70 docentes de las instituciones educativas

rurales, del Alto Biavo- 2024, constituyen la población de la investigación. A su vez, se adecuarán a los sucesivos criterios de inclusión, educadores de ambos sexos, educadores que cumplan sus labores de las instituciones educativas rurales, del Alto Biavo ,2024. Entretanto, una muestra que concierne a una sección singular que se saca de las entidades poblacionales. Para ello, se accedió a la técnica de muestreo; este es un mecanismo que sirve para fijar la cantidad requerida de elementos. Sobre este particular, se administra un muestreo poblacional, en concreto, se fija examinar la población íntegra (Arias y Covinos, 2021). En consecuencia, la muestra implica 70 docentes de las instituciones educativas rurales, del alto Biavo -2024.

En cuanto a la encuesta, es la técnica para recabar datos implementada, que concede la proximidad con el punto de vista de un selecto grupo concerniente a un tópico puntual por intermedio de un instrumento (Sanchez et al., 2018). Al respecto, el cuestionario, es un recuento de incisos interrogativos relativos a cualidades de las variables que es llevado a cabo con autonomía por un sujeto (S. Carrasco, 2017). En este caso se facilitarán dos cuestionarios, uno para cada variable, sus detalles y especificaciones de su ficha técnica se presentan en los apéndices.

Para la acreditación de los cuestionarios, se certificó mediante técnica de juicio de experto, la cual consiste en que los formatos de los instrumentos son examinados por especialistas en lo tocante aspectos que demuestran que son aptos para ser aplicados y miden exactamente lo que corresponde. Adicional, se determinó la confiabilidad, acción que establece como los cuestionarios administrados en forma repetida originan resultados concisos y coherentes (Sanchez et al., 2018). Una vez que los datos son colectados, se estimó descriptiva e inferencialmente a través del análisis con estadígrafos respaldados por los cálculos realizados con SPSS (por su acrónimo en inglés) en su v. 28. La inspección descriptiva incluirá las evidencias de frecuencias y porcentajes para cada una de las variables y dimensiones. Seguidamente, la estimación de la prueba de normalidad, para cerciorarse del estadígrafo destinar coeficiente de correlación de Spearman (p-valor sea menor 0.05) o corrección r de Pearson (p-valor es mayor al 0.05), ulterior a ello se puntualizan por medio de figuras y tablas la información proporcionada (Ñaupas et al., 2018).

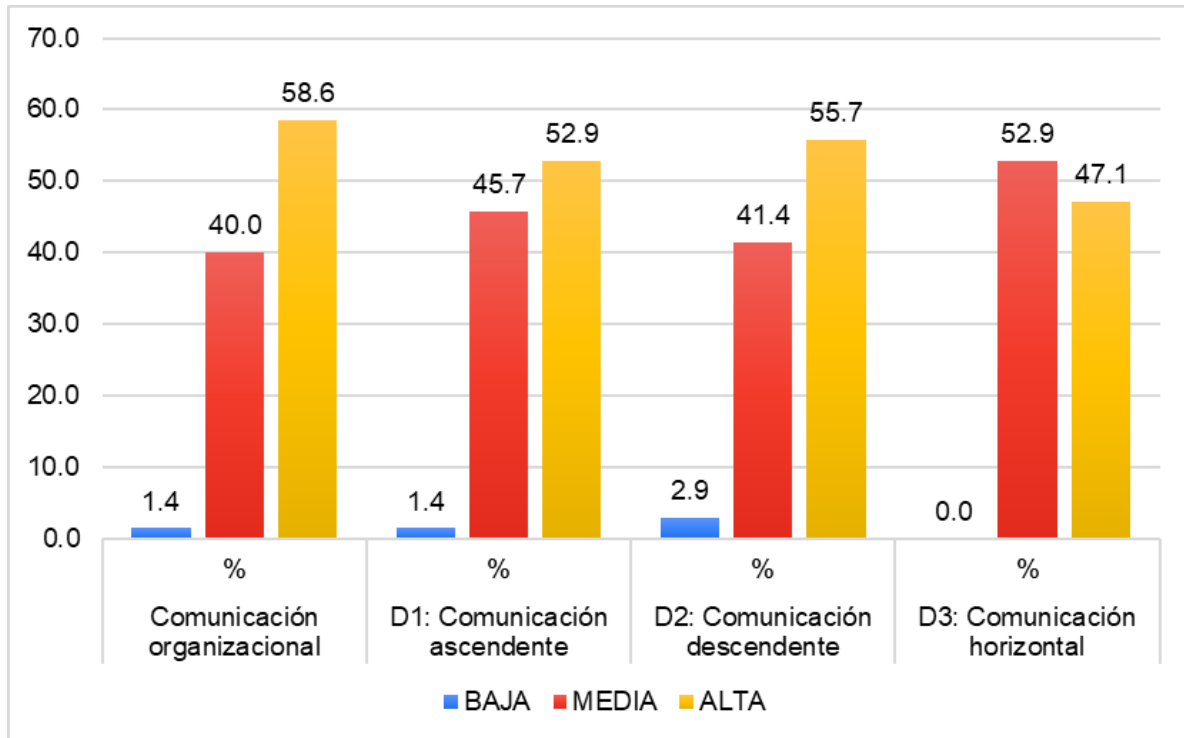
Por consiguiente, la faceta ética del proceso investigativo se fundamenta en (consideración y cuidado de la integridad humana, beneficencia y no maleficencia para los partícipes del estudio, anonimatos, las declaraciones aportadas son tratadas

con privacidad y reserva, usadas para el alcance de la pesquisa; veracidad y objetividad, aplicados en cada uno de los pasos que se efectúan a lo largo del proceso investigativo, respeto por autoría externa, al reconocer cada informante teórico que se empleó, expresando su reseña bibliográfica ajustado a las normas APA (por su acrónimo en inglés) en su séptima edición.

III. RESULTADOS

Figura 1

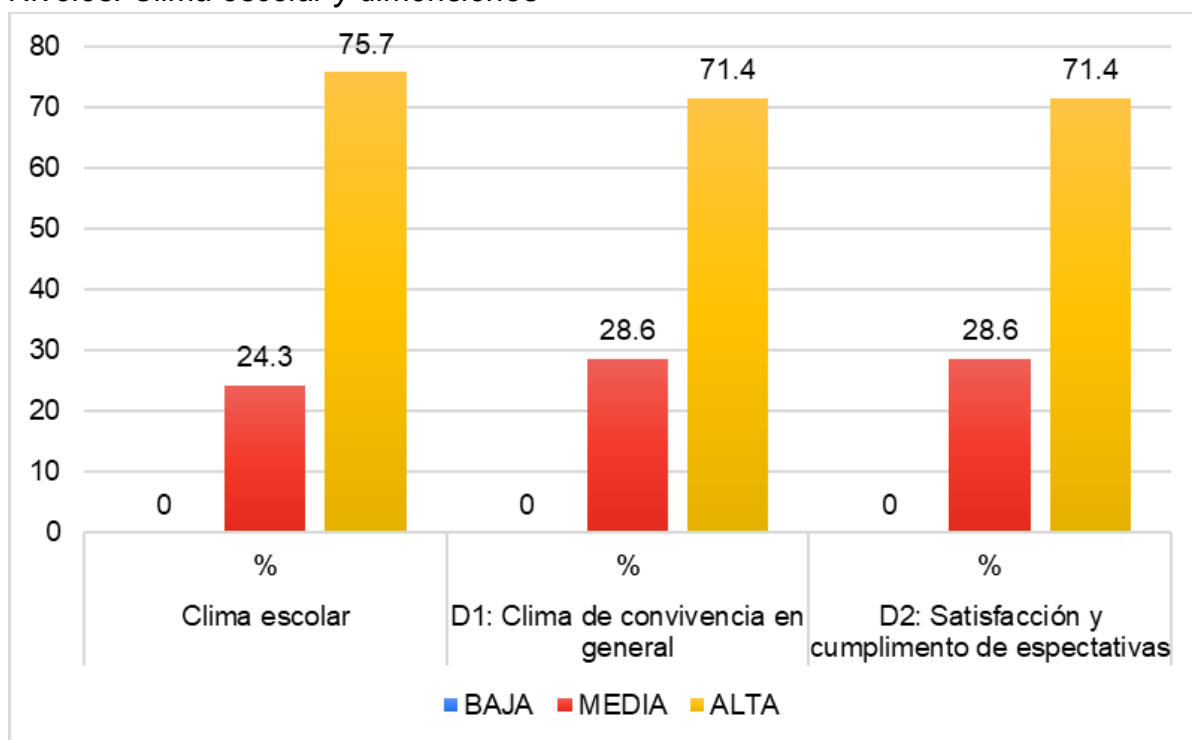
Niveles: Comunicación organizacional y dimensiones



En la figura anterior, los resultados muestran que el 1,4 % denota la comunicación organizacional como baja, mientras que el 40,0 % lo denota como media y el 58.8 % lo refleja como alta. Asimismo, la comunicación descendente fue la que concibió el mayor porcentaje en rango de percepción alta, con un 55,7 % respectivamente. Por otro lado, las dimensiones percibidas como media que obtuvieron altos porcentajes son: comunicación ascendente y comunicación horizontal, con 45,7% y 52,9% respectivamente. Finalmente, la dimensión comunicación descendente fue la que obtuvo el mayor porcentaje en el nivel baja con un 2,9%. Como podemos observar en el gráfico en su mayoría se logró un rango alto, solamente en la comunicación horizontal se verifica un rango medio y casi nada en un rango bajo, de lo que podemos concluir que en las IIEE encuestadas persiste un nivel alto en comunicación organizacional.

Figura 2

Niveles: Clima escolar y dimensiones



En relación a la figura anterior, se evidencia los resultados en concordancia al clima escolar, los valores demuestran que la mayoría se encuentra en una escala alta, con un 75,7 % mientras que el 24,3 % la percibe como media. En cuanto a las dimensiones clima de convivencia en general y satisfacción y cumplimiento de expectativas, en ambos casos se encuentran en una escala alta de 71,4% y una escala media de 28,6%. Finalmente, respecto al nivel bajo, las dimensiones de convivencia y satisfacción tienen 0 % en ambos casos. Como podemos observar en el gráfico anterior los maestros encuestados manifestaron en su mayoría mantener un buen clima escolar contribuyendo al bienestar de todos los miembros de la comunidad educativa, fomentando un entorno de aprendizaje efectivo y próspero.

Tabla 1*Análisis de normalidad*

	Pruebas de normalidad		
	Estadístico	Kolmogórov-Smirnov gl	Sig.
Comunicación organizacional	0.091	70	,200*
Clima escolar	0.074	70	,200*

Según la tabla anterior, arroja p-valor = 0,200 y 0,200 respectivamente; el resultado indicó que la información cumple con la distribución de normalidad; por lo tanto, se justifica la utilización de las pruebas paramétricas de Pearson.

Según el nivel de significancia de " $\alpha=0,05$ " compete a una confianza del 95%, se propone una regla de decisión, si el valor $< 0,05$, rechazar H_0 ; Si valor $\geq 0,05$, aceptar H_0 .

Hipótesis general

H_0 : No existe relación significativa entre ambas variables en IIEE públicas rurales del Alto Biavo - 2024.

H_c : Existe relación significativa entre ambas variables en IIEE públicas rurales del Alto Biavo-2024.

Tabla 2*Correlación V1 y V2*

		Clima escolar
Comunicación organizacional	Correlación de Pearson	,849**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	70

Conforme a la tabla 2, el p-valor fue $0,000 < a 0,05$ por consiguiente es rechazada la H_0 , por lo tanto, se acepta la H_G . Así mismo, $r = 0,849$, que ha decir de Hernández et al. (2014) indica una correlación muy fuerte.

Hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre el clima escolar y la comunicación ascendente.

H1: Existe relación entre el clima escolar y la comunicación ascendente.

Tabla 3

Correlación V2 y D1

		Comunicación ascendente
Clima escolar	Correlación de Pearson	,836**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	70

De acuerdo con la tabla anterior se muestra el p-valor < a 0,05 por consiguiente es rechazada la H0 y aceptada la H1, se demostró la existencia de un vínculo entre variables. Donde $r = 0,836$ indica una correlación positiva de magnitud media

Hipótesis específica 2

H0. No existe relación entre el clima escolar y la dimensión comunicación descendente.

H1. Existe relación entre el clima escolar y la dimensión comunicación descendente.

Tabla 4

Correlación V2 y D2

		Comunicación descendente
Clima escolar	Correlación de Pearson	,776**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	70

Según el resultado de la tabla 4, el p-valor < a 0,05 por lo que es rechazada la H0 y es aceptada la H1, se concluye que existe un vínculo entre las variables. Asimismo, $r = 0,776$ indica una correlación positiva de magnitud considerable

Hipótesis específica 3

H0. No existe relación entre el clima escolar y comunicación horizontal.

H1. Existe relación entre el clima escolar y comunicación horizontal.

Tabla 5

Correlación V2 y D3

		Comunicación horizontal
Clima escolar	Correlación de Pearson	,804**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	70

Conforme a esta tabla 5, el valor es < a 0,05 por consiguiente es rechazada la H0 y se acepta la H1, mostrando relación entre las variables. Asimismo, el valor de $r = 0,804$ indica una correlación positiva de magnitud media.

IV. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta el comportamiento estadístico de las variables en la estadística descriptiva como fue comportamiento organizacional los resultados muestrearon que el 1,4 % percibe la comunicación organizacional como baja, mientras que el 40,0 % la percibe como media y el 58.8% lo refleja como alta. Asimismo, la dimensión comunicación descendente fue la que obtuvo el mejor porcentaje en nivel de percepción alta, con un 55,7% respectivamente. Reflexionando sobre estos resultados, se puede inferir que la mayoría de los participantes valoran positivamente la comunicación organizacional, asimismo, una percepción alta de la comunicación descendente sugiere que la información fluye adecuadamente desde los niveles superiores hacia los inferiores, lo que podría facilitar una mejor comprensión de las metas y expectativas organizacionales.

Al comparar estos hallazgos con los resultados del estudio de E. Carrasco (2022), se observa una similitud en la percepción positiva de la comunicación descendente. Carrasco encontró una correlación significativa entre la comunicación organizacional interna, especialmente la descendente, y el desempeño docente. Gutiérrez (2023), por su parte halló que, a mayor comunicación organizacional mayor será la productividad laboral. Esto coincide con el alto porcentaje de percepción positiva en la comunicación descendente encontrado en el análisis estadístico descriptivo. Los estudios sugieren que una comunicación descendente efectiva es decisiva para mejorar el desempeño laboral y fomentar un ambiente de trabajo positivo.

En cuanto al comportamiento de la segunda variable clima escolar, la gran mayoría percibe a esta como alta, con un 75,7% mientras que el 24,3% la percibe como media. Todas las dimensiones de la variable clima escolar son percibidas en su mayoría como medias, teniendo la dimensión clima de convivencia en general y satisfacción y cumplimiento de expectativas con un 28,6%. Por otro lado, las dos dimensiones ya mencionadas tienen el mayor porcentaje en el nivel alto, con un 71,4 % respectivamente. Reflexionando sobre estos resultados, se puede deducir que un clima escolar percibido mayoritariamente como alto indica un ambiente educativo saludable, donde las relaciones interpersonales y el cumplimiento de expectativas son satisfactorios. La alta percepción en las dimensiones de convivencia y satisfacción sugiere que el personal se siente cómodo y motivado, lo cual es concluyente para el

desarrollo académico y personal. Comparando estos hallazgos con los resultados de Iñaguazo (2020), se puede observar una coherencia en la alta valoración del clima organizacional y escolar. Iñaguazo encontró que aspectos como el liderazgo y las relaciones interpersonales influyen positivamente en el clima laboral, similar a cómo la convivencia y la satisfacción influyen en el clima escolar.

Ambos estudios resaltan la importancia de un ambiente positivo y satisfactorio, indicando que tanto el clima laboral como el escolar son fundamentales para el desempeño y bienestar de los involucrados. Al contrastar con el estudio de Sopian et al. (2020), se encuentra una relación positiva y significativa entre el estilo de comunicación del director y el clima escolar, lo cual es consistente con la alta percepción del clima escolar en este análisis. La buena comunicación y el liderazgo efectivo parecen ser factores clave para un clima escolar positivo, lo que reafirma la importancia de estas dimensiones en la percepción del clima educativo.

En lo que respecta al objetivo general evaluar la relación entre la comunicación organizacional y el clima escolar en docentes de las instituciones educativas rurales, del Alto Biavo- 2024, se evidenció que, el p-valor fue $0.000 < \alpha 0,05$ por consiguiente es rechazada la H_0 , por lo tanto, se acepta la H_1 . Así mismo, $r = 0,849$, que indica una correlación muy fuerte. En definitiva, se encontró que existe relación estadística fuerte entre la comunicación organizacional y el clima escolar en docentes de las instituciones educativas rurales, del Alto Biavo. Comparando los resultados del estudio con los de Sopian et al. (2020), se observa que ambos estudios confirman una relación positiva y significativa entre la comunicación organizacional y el clima escolar. Sin embargo, la correlación encontrada en este estudio ($r = 0.849$) es considerablemente más fuerte que la hallada por Sopian et al. ($r = 0.451$). Esta diferencia podría deberse a factores contextuales, como la ruralidad de las instituciones educativas en Alto Biavo, que podría amplificar el impacto de una buena comunicación organizacional en el clima escolar.

Por otra parte, al contrastar los resultados con los del estudio de Iñaguazo (2020), se puede ver que ambos estudios resaltan la importancia de la comunicación organizacional en la creación de un clima positivo, ya sea escolar o laboral ($p < 0.05$). Estos hallazgos sugieren que, en contextos rurales como el de Alto Biavo, la comunicación organizacional no solo es importante, sino que su efecto puede ser más pronunciado, contribuyendo significativamente a un ambiente escolar más favorable

y productivo. Esto refuerza la idea de que mejorar la comunicación organizacional es una estrategia clave para optimizar el clima escolar, especialmente en entornos educativos rurales.

En cuanto al objetivo específico 1 determinar la relación entre la comunicación ascendente y el clima escolar en docentes de las instituciones educativas rurales, del Alto Biavo -2024, se encontró que, el p-valor $<$ a 0,05 por consiguiente es rechazada la H_0 y aceptada la H_1 , se demostró la existencia de un vínculo entre la comunicación ascendente y el clima escolar. Donde $r = 0,836$ indica una correlación positiva de magnitud media. Comparando los resultados con el estudio de E. Carrasco (2022), se observa que ambos estudios confirman la existencia de una relación positiva y significativa entre la comunicación ascendente y un aspecto importante del entorno educativo (clima escolar o desempeño docente). Sin embargo, el coeficiente de correlación encontrado en este estudio ($r = 0.836$) es considerablemente más alto que el hallado por Carrasco ($Rho=0.216$). Esta diferencia puede atribuirse a los diferentes contextos y la posible mayor relevancia de la comunicación ascendente en las áreas rurales, donde la retroalimentación desde los niveles inferiores puede ser relevante para la mejora continua y la adaptación a las necesidades específicas del entorno.

Por otra parte, al contrastar con el estudio de Porras (2020), se puede ver que ambos estudios encuentran una relación positiva y significativa entre la comunicación ascendente y el clima escolar. Sin embargo, el coeficiente de correlación en Alto Biavo ($r = 0.836$) es significativamente mayor que el encontrado por Porras ($Rho=0.445$). Esta diferencia podría sugerir que, en contextos rurales, la comunicación ascendente tiene un impacto más pronunciado en la percepción del clima escolar, posiblemente debido a la importancia de la retroalimentación en entornos donde los recursos y las estructuras de apoyo pueden ser más limitados, haciendo que la voz de los docentes sea fundamental para el ajuste y mejora de las condiciones escolares. En forma de reflexión, ambos antecedentes refuerzan la conclusión de que la comunicación ascendente es concluyente para un clima positivo en el entorno educativo. Sin embargo, la magnitud de esta relación es más fuerte en el contexto rural de Alto Biavo, subrayando la necesidad de estrategias específicas que promuevan la comunicación ascendente en estas áreas.

Por otra parte, sobre el objetivo específico 2 determinar la relación entre la comunicación descendente y el clima escolar en docentes de las instituciones

educativas rurales, del Alto Biavo -2024, se encontró que, el p-valor $< 0,05$ por lo que es rechazada la H_0 y es aceptada la H_1 , se concluye que existe un vínculo entre las variables comunicación descendente y el clima escolar en docentes. Asimismo, $r = 0,776$ indica una correlación positiva de magnitud considerable. Comparando los resultados del estudio en instituciones educativas Alto Biavo con los de Ayeni y Akinola (2020), quien a pesar de hallar que, entre los principales obstáculos para la comunicación son: mala conexión a Internet (86.8%), retraso en el tratamiento de información (62.3%), comunicación incoherente (61,3%), retraso en la toma de decisiones (47,1%) y falta de medios de comunicación modernos para mejorar la productividad de los profesores (67.8%), evidenció relación entre las variables, de tal modo que, se observa que ambos estudios confirman una relación positiva y significativa entre la comunicación descendente y un aspecto crítico del entorno educativo (clima escolar o productividad de los profesores). Sin embargo, la correlación encontrada en Alto Biavo ($r = 0.776$) es más alta que la hallada por Ayeni y Akinola ($r\text{-cal} = 0.680$).

Por otra parte, contrastando con el estudio de Eka y Anik (2020), se puede ver que ambos estudios resaltan la importancia de la comunicación organizacional en la mejora del clima escolar y compromiso de los docentes. No obstante, la correlación entre la comunicación descendente y el clima escolar en Alto Biavo ($r = 0.776$) es considerablemente mayor que las correlaciones encontradas por Eka y Anik para la comunicación organizativa y el compromiso (0.316). Esta disparidad puede sugerir que en el contexto rural de Alto Biavo, la comunicación descendente tiene un impacto más pronunciado en el clima escolar, destacando la necesidad de una comunicación clara y eficaz desde los niveles superiores hacia los docentes para fomentar un ambiente educativo positivo. En este sentido, tanto Ayeni y Akinola (2020) como Eka y Anik (2020) confirman la relevancia de la comunicación organizacional en el contexto educativo, aunque la magnitud de su impacto varía. En Alto Biavo, la fuerte correlación encontrada subraya la importancia de la comunicación descendente en la creación de un clima escolar favorable, especialmente en entornos rurales donde los docentes pueden depender más de la orientación y el apoyo comunicativo de los niveles superiores.

Por otra parte, sobre el objetivo específico 3 determinar la relación entre la comunicación horizontal y el clima escolar en docentes de las instituciones educativas

rurales, del Alto Biavo -2024, se encontró que, el valor es $< 0,05$ por consiguiente es rechazada la H_0 y se acepta la H_1 , mostrando relación entre las variables comunicación horizontal y el clima escolar en docentes. Asimismo, el valor de $r = 0,804$ indica una correlación positiva de magnitud media. Comparando los resultados del presente estudio con los de Pacheco (2020), se observa que ambos estudios confirman una relación positiva y significativa entre la comunicación horizontal y un aspecto clave del entorno educativo como el clima escolar y convivencia de los docentes. Sin embargo, la correlación encontrada en Alto Biavo ($r = 0.804$) es significativamente más alta que la hallada por Pacheco para la comunicación horizontal ($Rho = 0.235$). Esta diferencia podría atribuirse a la mayor relevancia de la comunicación horizontal en las áreas rurales de Alto Biavo, donde la colaboración y el apoyo entre compañeros de trabajo pueden ser decisivos para mantener un ambiente escolar positivo.

Contrastando con el estudio de Gutiérrez (2023), ambos estudios encuentran una relación positiva y significativa entre la comunicación horizontal y un aspecto esencial del entorno educativo como lo es el clima escolar. La correlación en instituciones educativas de Alto Biavo ($r = 0.804$) es más fuerte que la hallada por Gutiérrez ($Rho = 0.591$), lo que sugiere que en el contexto rural de Alto Biavo, la comunicación horizontal tiene un impacto más significativo en la percepción del clima escolar. Este hallazgo resalta la importancia de la comunicación entre pares para fomentar un entorno escolar positivo y colaborativo, especialmente en áreas rurales donde los educadores pueden depender más de la cooperación y el apoyo mutuo para enfrentar los desafíos educativos. Es así que, tanto Pacheco (2020) como Gutiérrez (2023) confirman la relevancia de la comunicación horizontal en el contexto educativo, aunque la magnitud de su impacto varía. Esto subraya la importancia de la comunicación horizontal en la creación de un clima escolar favorable, destacando la necesidad de fomentar la colaboración y el apoyo entre docentes para mejorar el entorno educativo en áreas rurales.

En general, los estudios muestran que la comunicación organizacional tiene un impacto significativo en el clima escolar de las instituciones educativas. La comunicación descendente y horizontal, en particular, se correlacionan fuertemente con un entorno escolar positivo, superando incluso los hallazgos de estudios anteriores en diferentes contextos. Estos resultados subrayan la importancia de una

comunicación clara y eficaz en todos los niveles para fomentar un ambiente educativo saludable y productivo. La evidencia sugiere que, especialmente en contextos rurales, mejorar la comunicación organizacional es clave para optimizar el clima escolar y, por ende, el desempeño y bienestar de los docentes. Este hallazgo destaca la necesidad de estrategias específicas que promuevan una comunicación efectiva y una colaboración sólida entre todos los miembros de la comunidad educativa.

V. CONCLUSIONES

El estudio realizado en las instituciones educativas rurales del Alto Biavo en el año 2024 reveló una relación significativa entre la comunicación organizacional y el clima escolar en los docentes. Se encontró una correlación muy fuerte ($r = 0.849$) que destaca la importancia de la comunicación en la mejora del ambiente escolar.

En relación con la comunicación ascendente, los resultados mostraron una correlación positiva de magnitud alta ($r = 0.836$) con el clima escolar, indicando que una efectiva comunicación ascendente contribuye a un mejor clima en las escuelas, ya que recibimos la opinión de los docentes quien debe ser escuchado por los directivos.

Asimismo, se determinó que la comunicación descendente tiene una correlación positiva de magnitud considerable ($r = 0.776$) con el clima escolar, sugiriendo que una buena comunicación desde los niveles superiores hacia los inferiores también es crucial para el ambiente escolar.

Por último, la comunicación horizontal presentó una correlación positiva de magnitud alta ($r = 0.804$) con el clima escolar, subrayando la relevancia de la comunicación entre pares para un entorno escolar positivo.

VI. RECOMENDACIONES

Se aconseja implementar programas de formación continua en comunicación organizacional para docentes y personal administrativo, con el propósito de mejorar las habilidades comunicativas y optimizar el ambiente escolar. Estos programas deben incluir estrategias que promuevan una comunicación clara, abierta y efectiva en todos los niveles de la organización, considerando lo descrito por Monteiro et al. (2021) sobre implementar nuevas formas de comunicación con miras a facilitar procesos interactivos que pueden darse entre los miembros de las organizaciones.

Se recomienda establecer canales y mecanismos formales que faciliten la comunicación ascendente, permitiendo a los docentes expresar sus opiniones, preocupaciones y sugerencias a la administración. Esto puede incluir la implementación de reuniones periódicas, buzones de sugerencias y encuestas de retroalimentación. Tomando en cuenta que Cuaira (2023), describe que la primera comunicación ascendente, representa el proceso de transmisión de información a través del cual los empleados pueden transmitir a sus superiores sus opiniones, actitudes y acciones sobre asuntos importantes para el funcionamiento de la institución.

Es recomendable mejorar la claridad y efectividad de la comunicación descendente mediante el uso de herramientas y técnicas que garanticen que la información relevante llegue de manera oportuna y comprensible a todos los niveles. Esto puede implicar el uso de boletines informativos, reuniones regulares y plataformas digitales de comunicación interna. En este contexto, Porras (2020) describe que, la comunicación descendente crea un clima de empatía en el puesto laboral en pro de subsanar los aprietos de la institución. Está vinculada a hacer que las cosas sucedan.

Se sugiere fomentar actividades y espacios de colaboración y diálogo entre los docentes para fortalecer la comunicación horizontal. Estas actividades pueden incluir talleres de trabajo en equipo, grupos de discusión y proyectos colaborativos, promoviendo un ambiente de apoyo mutuo y cooperación entre pares. Al respecto, Carrasco (2022) destaca que la comunicación horizontal es la más frecuente, ya que sirve de apoyo a cualquiera de las actividades cotidianas de la institución, al estar más en contacto, es más clara y sencilla.

REFERENCIAS

- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (1era ed). Enfoques Consulting EIRL.
- Asenahabi, B. (2019). Basics of research design: A guide to selecting appropriate research design. *International Journal of Contemporary Applied Researches*, 6(5), 76–89.
- Ayeni, A., & Akinola, O. (2020). Organizational communication and teachers' productivity in secondary schools in Ondo State, Nigeria. *Journal of Education and Practice*, 11(17), 94–102.
- Baldissera, R., & Vinhola, B. (2020). Midiatização e comunicação organizacional: aproximações tentativas. *Ânimus: Revista Interamericana de Comunicação Midiática. Santa Maria*, 19(39), 22–39.
- Campbell, S., Campbell-Phillips, S., & Phillips, D. (2020). Lack of communication between management and employees. *SIASAT*, 5(3), 32–39.
- Carrasco, E. (2022). *La comunicación organizacional interna y el desempeño docente de la IE José Olaya, Chimbote, 2020*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Santa.
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (San Marcos (Ed.)).
- Cuaira, J. (2023). Comunicação interna como fator de sucesso empresarial face às mudanças no mercado de negócios. *Revista Da UI_IPSantarém*, 11(3), 87–88.
- D'auria-Tardeli, D., Barros, L., Tessaro, M., & Alves, V. (2023). Percepções de professores sobre clima educacional na educação infantil de São Bernardo do Campo. *Educação e Pesquisa*, 49, 1–20.
- da Silva, E., de Sousa, Y., Negreiros, F., & de Assis, S. (2021). Clima escolar: uma revisão sistemática de literatura. *Revista Do Nufen: Phenomenology and Interdisciplinarity*, 13(1), 1–18.
- Eğriboyun, D. (2023). Organizational support, communication skills, and job satisfaction in the learning organizations. *Athens Journal of Social Sciences*,

10(2), 117–142.

- Eka, F., & Anik, H. (2020). The effect of organizational communication and job satisfaction on employee engagement and employee performance at pt. Abyor international. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(4), 479–489.
- Escalante, A., Mejías, D., & Fuentes, J. (2022). Comunicação organizacional interna como fator determinante no desempenho do trabalho. *Revista Ibero-Americana de Estudos Em Educação*, 17(4), 2938–2955.
- Fernandez, F. (2022). *Comunicación organizacional, predictor del trabajo en equipo en docentes de una institución técnico superior, Piura, 2022*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejos.
- Figueiredo, F. (2023). *A pastoralidade como estratégia de comunicação organizacional de uma universidade confessional privada de Brasília*. Dissertação do Programa de PósGraduação, Universidade Católica de Brasília.
- Filippsen, O., & Marin, A. (2020). School climate and indicators of stress, anxiety, and depression in teachers of private technical high school. *Psicologia: Teoria e Prática*, 22(3), 247–262.
- Filippsen, O., & Marin, A. (2021). Avaliação do clima escolar por professores e estudantes. *Psicologia Da Educação*, 52, 22–32.
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). (2022). *La educación en derechos de infancia mejora el clima escolar*.
- Gutierrez, A. (2023). *Comunicación organizacional y productividad laboral de los docentes en la institución educativa pública, del distrito Jesús Nazareno, Ayacucho 2023*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejos.
- Hanley, T., Winter, L., & Burrell, K. (2020). Supporting emotional well-being in schools in the context of austerity: An ecologically informed humanistic perspective. *British Journal of Educational Psychology*, 90(1), 1–18.
- Haroon, H., & Malik, H. (2018). The impact of organizational communication on organizational performance. *Journal of Research in Social Sciences*, 6(2), 140–151.

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (McGraw-Hill (Ed.)).
- Iñaguazo, H. (2020). La relación entre la comunicación interna y el clima laboral en los docentes de la unidad educativa San Joaquín, de la parroquia Cumbe, en el periodo 2018. *Ciencia Y Educación*, 1(2), 6–17.
- Lino, D. J., & Luján, G. L. (2022). Gestión administrativa un reflejo de automatización de sistemas de control en instituciones de educación pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 1086-1123. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2645
- Ministerio de Educación (Minedu). (2021). *Informe Del Plan De Acción Del Clima Organizacional 2021 Del Programa Nacional De Infraestructura Educativa*.
- Modrzejewski, A., & Basso, A. (2024). Comunicação Organizacional em Instituições de Ensino: Achados no Portal de Periódicos da CAPES. *Revista FSA*, 21(1), 75.
- Monteiro, C., Kuhl, M., & Angnes, J. (2021). O processo de comunicação organizacional interna: um estudo realizado em uma Associação Comercial e Empresarial do Paraná. *Perspectivas Em Ciência Da Informação*, 26, 26–56.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacio, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis*. (Ediciones de la U (Ed.); 5ta ed.).
- Pacheco, M. (2020). *Comunicación organizacional y convivencia docente en la escuela de Educación Básica Particular “Galo Plaza Lasso”, Ecuador, 2020*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejos.
- Paloschi, J., & Zucolotto, A. (2023). Comunicação organizacional em instituições de ensino no Brasil: estado do conhecimento. *Tear: Revista de Educação, Ciência e Tecnologia*, 12(2), 1–15.
- Piedra, M. (2020). *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.
- Porras, F. (2020). *Comunicación organizacional y clima laboral del personal docente de las instituciones de Educación Básica de la UGEL-06*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejos.

- Ruiz, N. (2019). *Gestión del director, comunicación organizacional y clima en las instituciones educativas de educación secundaria de la Red 27-Ugel 04, Comas, 2018*. Tesis Doctoral, Universidad César Vallejos.
- Sanchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. In *Mycological Research* (Vol. 106, Issue 11).
- Sapian, N., Abdullah, R., Ghani, M., Abdullah, Z., & Omar, I. (2020). The Relationship Between Principal's Communication Style and School Climate. *3rd International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2019)*, 197–205.
- Sileyew, K. (2019). Research design and methodology. In *Rijeka: IntechOpen. Cyberspace*.
- Tapia, R. (2023). *Gestión educativa y clima escolar en la IE Rosa De Santa María, Breña, 2019*.
- Torres, W. (2020). *El programa "escuela segura" y el clima escolar desde la percepción docente de una institución educativa focalizada en el distrito de Comas 2020*.
- Verčič, A., & Špoljarić, A. (2020). Managing internal communication: How the choice of channels affects internal communication satisfaction. *Public Relations Review*, 46(3), 101926.
- Yue, C., Men, L., & Ferguson, M. (2021). Examining the effects of internal communication and emotional culture on employees' organizational identification. *International Journal of Business Communication*, 58(2), 169–195.

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de la variable

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Comunicación organizacional	Proceso social que se desarrolla tanto entre los distintos departamentos y elementos que la componen, o entre la organización y el entorno, permitiendo un intercambio continuo de información y pensamientos o estableciendo las relaciones necesarias entre los departamentos para garantizar el funcionamiento de las organizaciones y permitir la consecución de sus objetivos (Eğriboyun, 2023).	Valoración de la comunicación organizacional ascendente, descendentes y horizontal desde la visión de los docentes, expresada por medio de un cuestionario con escala tipo Likert.	Comunicación ascendente Comunicación descendente Comunicación horizontal	-Atención adecuada. -Escucha sugerencias. -Inspira confianza. - Información oportuna del desempeño. -Lenguaje claro y sencillo. -Clima de confianza. -Trabajo en equipo. - Comunicación asertiva.	Tipo Likert Nunca. Ocasionalmente. Algunas Veces. Frecuentemente Siempre
Clima escolar	Cúmulo de características de índole psicosocial de un centro académico, constatada por elementos sistémicos, particulares y funcionales de esa institución que, conformados en un proceder proactivo concreto, le dan un estilo peculiar a esa escuela, en lo que respecta a los procesos educativos (D'auria-Tardeli et al., 2023).	Valoración del clima de convivencia en general y de la satisfacción y cumplimiento de expectativas desde la visión de los docentes, expresada por medio de un cuestionario con escala tipo Likert.	Clima de convivencia en general Satisfacción y cumplimiento de expectativas	- Resolución de conflictos - Dinámica de relaciones. - Canal de comunicación. - Clima de confianza. -Reconocimiento y estímulos - Motivación y compromiso. - Expectativa inicial y compromiso de logro.	Tipo Likert Nunca. Ocasionalmente. Algunas Veces. Frecuentemente Siempre

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Comunicación Organizacional



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Respetado docente.

El presente cuestionario de carácter confidencial, corresponde a una faceta de la investigación titulada “Comunicación organizacional y clima escolar en docentes de las instituciones educativas rurales, del Alto Biavo- 2024”, sus respuestas no afectaran su situación laboral en las instituciones.

Indicaciones: Leer con atención cada uno de los planteamientos. Marque con una (X) solo una alternativa de respuesta para cada ítem, por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar. La escala empleada es la siguiente:

Nunca (N)

Ocasionalmente (O)

Algunas Veces (AV)

Frecuentemente (F)

Siempre (S)

N.º	Ítems	N	O	AV	F	S
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Dimensión comunicación ascendente						
1	Brinda atención al docente cuando va a comunicarse con sus directivos.					
2	Las sugerencias que hace el docente hacia sus superiores son tomadas en cuenta.					
3	Brinda el directivo la confianza y libertad de expresión frente a los problemas educativos de la institución.					
4	Los directivos permiten volver a preguntar a los docentes acerca de una información recibida.					
5	Tiene confianza con su director(a) o coordinador(a) para poder hablar sobre problemas personales					
6	Toma interesa por escuchar lo que tiene que decir el docente					
7	Su director(a) escucha sus ideas de los docentes.					
Dimensión comunicación descendente						

8	Recibe información de su director(a) sobre su desempeño laboral.					
9	Recibe toda la información de su director que necesita para poder realizar eficientemente su trabajo.					
10	El/La director(a) le brindan información de manera oportuna.					
11	El/La director(a) le dieron a conocer apropiadamente actividades a desarrollar en la institución.					
Dimensión comunicación horizontal						
12	Existe un clima de confianza entre compañeros.					
13	Existe integración entre los docentes de aula para la solución de problemas					
14	La comunicación entre los docentes de aula es de manera abierta.					
15	Se oculta cierta información entre los docentes de aula					
16	El lenguaje que emplean sus colegas es claro.					
17	Puede hablar libremente con sus superiores o directivos cuando está en desacuerdo con él o ella.					
18	En su escuela se fomenta el trabajo en equipo.					

Nota. Modificado de Ruiz (2019).

**Ficha técnica del instrumento para la variable comunicación
organizacional**

Nombre del instrumento:	Cuestionario de comunicación organizacional
Autores y adaptación:	Ivancevich, et al. (2006).
Aplicado en el Perú:	Ruiz (2019).
Objetivo:	Evaluar la comunicación organizacional.
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos aproximadamente.
Ámbito de aplicación:	Docentes.
Tipo de aplicación:	Individual y colectiva.
Ítems/ Escala	20 / Likert
Dimensiones:	Comunicación ascendente Comunicación descendente Comunicación horizontal.
Baremos	Destacada <83 - 100> Adecuada <62 - 82> Media <41 - 61> Inadecuada <20 - 40>
Validez y confiabilidad en Perú.	Ruiz (2019), en una muestra de 154 docentes; determinó una confiabilidad muy alta mediante del instrumento, por medio de un coeficiente de consistencia interna ($\alpha=0,934$) y correlaciones ítem-test (KMO 0.916) con asociaciones significativas ($p<0.05$). La validez fue estimada por cinco especialistas, con una puntuación de 100%. Dada las evidencias, el cuestionario cuenta con propiedades psicométricas aptas para ser empleada en docentes del ámbito nacional.

Cuestionario de Clima Escolar



Respetado docente.

El presente cuestionario de carácter confidencial, corresponde a una faceta de la investigación titulada “Comunicación organizacional y clima escolar en docentes de las instituciones educativas rurales, del Alto Biavo 2024”, sus respuestas no afectaran su situación laboral en las instituciones.

Indicaciones: Leer con atención cada uno de los planteamientos. Marque con una (X) solo una alternativa de respuesta para cada ítem, por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar. La escala empleada es la siguiente:

- Nunca (N)**
Ocasionalmente (O)
Algunas Veces (AV)
Frecuentemente (F)
Siempre (S)

N.º	Ítems	N (1)	O (2)	AV (3)	F (4)	S (5)
Dimensión clima de convivencia general						
1	Los problemas que se presentan en la institución se resuelven adecuadamente.					
2	Los problemas que se presentan en la institución se resuelven oportunamente.					
3	Existe un ambiente de armonía y sana convivencia.					
4	Los estudiantes tienen buenas relaciones humanas entre ellos.					
5	Los estudiantes mantienen una relación de cordialidad y respeto con sus docentes.					
6	Los padres de familia se llevan bien con los docentes.					
7	Yo me llevo bien con el/la director(a).					
8	Me informan de todas las cosas que pasa en mi aula.					
9	Los estudiantes se llevan bien con el/la director(a).					
10	Los estudiantes tienen muy buena comunicación entre ellos.					
11	Me comunico bien con el/la director(a).					
12	Me comunico muy bien con mis estudiantes					

Dimensión satisfacción y cumplimiento de expectativas						
13	Existe un ambiente de confianza en la institución.					
14	Los docentes tienen confianza en el/la director(a).					
15	Los docentes tienen confianza con los estudiantes.					
16	Yo le tengo confianza a mi director (a).					
17	El/La) director(a) expresa sentirse orgulloso de su desempeño.					
18	Los docentes se sienten orgullos de enseñar.					
19	Me siento muy bien por mi desempeño					
20	Mis estudiantes están satisfechos por mi desempeño y enseñanzas					
21	Mi director (a) está satisfechos (a) por mi desempeño docente					
22	Los padres se sienten contentos porque perciben que sus hijos están aprendiendo en la escuela					
23	En la institución, se cumplen con las expectativas planteadas al inicio del año escolar.					
24	En la institución, se cumplen con el logro de los compromisos asumidos inicio del año escolar.					

Nota. Modificado de Torres (2020).

Ficha técnica del instrumento para la variable clima escolar

Nombre del instrumento:	Cuestionario de clima escolar
Autor:	Torres (2020).
Aplicado en el Perú:	Torres (2020).
Objetivo:	Evaluar el clima escolar.
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos aproximadamente.
Ámbito de aplicación:	Docentes.
Tipo de aplicación:	Individual y colectiva.
Ítems/ Escala	24 / Likert
Dimensiones:	Clima escolar general. Satisfacción y cumplimiento de expectativas.
Baremos	Bajo (24-79) Medio (80-88) Alto (89-120)
Validez y confiabilidad en Perú.	Torres (2020), en una muestra de 162 docentes; determinó una confiabilidad muy alta mediante del instrumento, por medio de un coeficiente de consistencia interna ($\alpha=0,86$). La validez fue estimada por tres especialistas, con una puntuación de 100%. Dada las evidencias, el cuestionario cuenta con propiedades psicométricas aptas para ser empleada en docentes del ámbito nacional.

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS




Nombre del Instrumento	Cuestionario de Comunicación Organizacional
Objetivo del instrumento	Medir la Comunicación organizacional en relación de las dimensiones ascendente, descendente y horizontal
Nombres y apellidos del experto	Jesús Arístides Gamarra Canorio
Documento de identidad	10612281
Años de experiencia en el Área	09
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente - TP
Número de teléfono	996848845
Firma	
Fecha	





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Clima escolar
Objetivo del instrumento	Medir el clima escolar en relación de las dimensiones Clima de convivencia en general Satisfacción y cumplimiento de expectativas
Nombres y apellidos del experto	Jesús Arístides Gamarra Canorio
Documento de identidad	10612281
Años de experiencia en el Área	09
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente - TP
Número de teléfono	996848845
Firma	
Fecha	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Comunicación Organizacional
Objetivo del instrumento	Medir la Comunicación organizacional en relación de las dimensiones ascendente, descendente y horizontal
Nombres y apellidos del experto	NILA RIVEROS MARCELO
Documento de identidad	40193798
Años de experiencia en el Área	11 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Nacionalidad	PERUANA
Institución	MINEDU
Cargo	DOCENTE
Número de teléfono	984658953
Firma	
Fecha	19/06/2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Clima escolar
Objetivo del instrumento	Medir el clima escolar en relación de las dimensiones Clima de convivencia en general Satisfacción y cumplimiento de expectativas
Nombres y apellidos del experto	NILA RIVEROS MARCELO
Documento de identidad	40193798
Años de experiencia en el Área	11 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Nacionalidad	PERUANA
Institución	MINEDU
Cargo	DOCENTE
Número de teléfono	984658953
Firma	
Fecha	19/06/2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS



Nombre del Instrumento	Cuestionario de Comunicación Organizacional
Objetivo del instrumento	Medir la Comunicación organizacional en relación de las dimensiones ascendente, descendente y horizontal
Nombres y apellidos del experto	ARMANDO ELIAS, GUIZADO ORTIZ
Documento de identidad	07683332
Años de experiencia en el Área	30 AÑOS
Máximo Grado Académico	DOCTOR EN EDUCACION
Nacionalidad	PERUANO
Institución	MINEDU - UCV
Cargo	DOCENTE
Número de teléfono	992879978
Firma	
Fecha	05/06/2024





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS



Nombre del Instrumento	Cuestionario de Clima escolar
Objetivo del instrumento	Medir el clima escolar en relación de las dimensiones Clima de convivencia en general Satisfacción y cumplimiento de expectativas
Nombres y apellidos del experto	ARMANDO ELIAS, GUIZADO ORTIZ
Documento de identidad	07683332
Años de experiencia en el Área	30 AÑOS
Máximo Grado Académico	DOCTOR EN EDUCACION
Nacionalidad	PERUANO
Institución	MINEDU - UCV
Cargo	DOCENTE
Número de teléfono	992879978
Firma	
Fecha	05/06/2024

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

N°	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL																				TOTAL V1			
	Comunicación ascendente							Comunicación descendente							Comunicación horizontal									
	1	2	3	4	5	6	7	TOTAL	8	9	10	11	12	13	TOTAL	14	15	16	17	18		19	20	TOTAL
1	5	5	5	5	4	4	5	33	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	3	3	4	30	93
2	4	3	4	4	4	4	2	25	3	4	3	3	3	4	20	3	4	4	3	1	4	3	22	67
3	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	79
4	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	100
5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	1	5	5	5	5	5	5	28	93
6	2	3	3	3	2	3	4	20	4	3	3	4	3	4	21	3	4	4	3	2	4	3	23	64
7	3	1	2	3	2	2	1	14	2	2	2	1	1	1	9	5	2	2	2	1	3	2	17	40
8	5	4	5	3	5	5	5	32	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	33	95
9	4	4	3	4	4	4	3	26	3	4	3	4	4	4	22	3	4	4	3	3	4	4	25	73
10	5	4	5	4	5	5	3	31	4	3	3	4	4	4	22	3	4	4	4	3	5	4	27	80
11	4	4	4	4	5	5	3	29	3	4	4	5	4	5	25	2	4	5	4	4	5	5	29	83
12	3	2	3	4	3	3	3	21	3	3	4	2	2	3	17	3	3	3	2	2	3	2	18	56
13	4	3	4	3	3	4	4	25	4	3	4	3	4	4	22	3	4	4	5	5	4	3	28	75
14	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	5	4	28	79
15	5	3	4	4	5	4	4	28	3	4	4	4	4	4	23	3	4	3	4	4	4	4	26	77
16	2	3	4	4	4	4	3	24	3	4	3	3	3	3	19	4	4	4	4	3	3	3	25	68
17	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	100
18	2	3	3	4	3	4	4	23	3	2	2	2	3	2	14	4	3	4	3	2	4	4	24	61
19	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	4	4	4	3	21	3	3	3	3	4	3	3	22	65
20	5	4	4	5	4	4	4	30	3	4	5	4	4	4	24	3	3	4	4	5	5	4	28	82

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

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

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: Comunicación organizacional
 - Título
 - Resumen de procesamiento de casos
 - Estadísticas de fiabilidad

Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: Comunicación organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	20

N°	CLIMA ESCOLAR																								TOTAL V2		
	Clima de convivencia en general												Satisfacción y cumplimiento de expectativas														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	TOTAL	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		24	TOTAL
1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	45	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	44	89	
2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	45	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	3	4	47	92
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	95
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	2	5	51	111
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	120
6	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47	93
7	1	1	1	4	5	5	5	3	5	3	5	5	43	1	1	3	3	4	4	5	5	3	4	3	3	39	82
8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	58	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	58	116
9	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58	114
10	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	55	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	51	106
11	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	47	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	51	98
12	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	42	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	44	86
13	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	43	4	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3	41	84
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	96
15	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49	99
16	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	40	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	44	84
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	120
18	3	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	2	41	2	2	3	2	4	4	4	5	3	4	3	4	40	81
19	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	45	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	47	92
20	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	50	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	53	103

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

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

Resultado
 Registro
 Fiabilidad
 Titulo
 Notas
 Conjunto de datos
 Escala: Clima escolar
 Titulo
 Resumen de estadísticas

```

/SCALE('Clima escolar') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

➔ **Fiabilidad**

[ConjuntoDatos0]

Escala: Clima escolar

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	24

Anexo 5. Consentimiento o asentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Comunicación organizacional y clima escolar en docentes de las instituciones educativas rurales, del Alto Biavo-2024.

Investigador: Elizabeth Choque Romero.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Comunicación organizacional y clima escolar en docentes de las instituciones educativas rurales, del Alto Biavo-2024.”, cuyo objetivo es Demostrar la relación entre la comunicación organizacional y clima escolar en docentes de las instituciones educativas rurales, del Alto Biavo-2024. Esta investigación es desarrollada por un estudiante del programa de estudio de maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución de Nuevo Trujillo 1309.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Objetivo de Desarrollo Sostenible 4: Educación de calidad, donde se busca contribuir al desarrollo integral de los estudiantes y la promoción de una educación equitativa e inclusiva.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en la institución 1309 de Nuevo Trujillo. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista 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):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:


Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Elizabeth Choque Romero email: cchoquero15@ucvvirtual.edu.pe y asesor Consuelo Del Pilar, Clemente Castillo_email: cclementec@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

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

Preguntas Respuestas 70 Configuración

Cuestionario de Comunicación organizacional y clima escolar

B *I* U  

Consentimiento informado

La elaboración de una tesis para obtener un grado académico es una tarea común y constante para los estudiantes. Por lo tanto, se desea determinar el nivel de relación que existe entre la Comunicación organizacional y el clima escolar.

La participación en este estudio es voluntario y tendrá, una duración aproximada de 15 a 20 minutos, la información se mantendrá confidencial y será utilizada solo con fines académicos. Asimismo usted puede retirarse en cualquier momento, aunque se apreciaría que complete el cuestionario completo.

Ante cualquier duda sobre el presente trabajo, puede comunicarse con Elizabeth Choque Romero (Responsable de la investigación) al correo :cchoquero15@ucv.edu.pe

Muchas gracias por su participación.

¿Acepta usted participar? *

Si

Enlace de Formulario Google

<https://forms.gle/aPkQFGMpv4SXGimbA>

Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1088032488&o=2422396023&ro=103&lang=es

feedback studio ELIZABETH CHOQUE ROMERO | Comunicación organizacional y clima escolar en docentes de las instituciones rurales del Alto Biavo-2024 /100 9 de 25

Resumen de coincidencias

18 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	7 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	4 %
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
5	www.accionfamiliar.org Fuente de Internet	<1 %
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
7	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
8	www.emagister.com.co Fuente de Internet	<1 %
9	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
10	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
11	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 30 Número de palabras: 8780 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 10°C Mayorm. nubla... 15:16 25/07/2024

Anexo 7. Análisis complementario

Data: primera variable

N°	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL																				TOTAL V1			
	Comunicación ascendente							Comunicación descendente						Comunicación horizontal										
	1	2	3	4	5	6	7	TOTAL	8	9	10	11	12	13	TOTAL	14	15	16	17	18		19	20	TOTAL
1	5	5	5	5	4	4	5	33	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	3	3	4	30	93
2	4	3	4	4	4	4	2	25	3	4	3	3	3	4	20	3	4	4	3	1	4	3	22	67
3	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	79
4	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	100
5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	1	5	5	5	5	5	5	28	93
6	2	3	3	3	2	3	4	20	4	3	3	4	3	4	21	3	4	4	3	2	4	3	23	64
7	3	1	2	3	2	2	1	14	2	2	2	1	1	1	9	5	2	2	2	1	3	2	17	40
8	5	4	5	3	5	5	5	32	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	33	95
9	4	4	3	4	4	4	3	26	3	4	3	4	4	4	22	3	4	4	3	3	4	4	25	73
10	5	4	5	4	5	5	3	31	4	3	3	4	4	4	22	3	4	4	4	3	5	4	27	80
11	4	4	4	4	5	5	3	29	3	4	4	5	4	5	25	2	4	5	4	4	5	5	29	83
12	3	2	3	4	3	3	3	21	3	3	4	2	2	3	17	3	3	3	2	2	3	2	18	56
13	4	3	4	3	3	4	4	25	4	3	4	3	4	4	22	3	4	4	5	5	4	3	28	75
14	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	5	4	28	79
15	5	3	4	5	4	4	3	28	3	4	4	4	4	4	23	3	4	3	4	4	4	4	26	77
16	2	3	4	4	4	4	3	24	3	4	3	3	3	3	19	4	4	4	4	3	3	3	25	68
17	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	100
18	2	3	3	4	3	4	4	23	3	2	2	2	3	2	14	4	3	4	3	2	4	4	24	61
19	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	4	4	4	3	21	3	3	3	3	4	3	3	22	65
20	5	4	4	5	4	4	4	30	3	4	5	4	4	4	24	3	3	4	4	5	5	4	28	82
21	3	3	3	4	2	3	3	21	2	3	3	4	3	3	18	3	2	3	2	3	3	3	19	58
22	4	3	4	3	4	4	3	25	4	4	4	4	4	3	23	3	4	4	4	3	4	4	26	74
23	3	3	3	3	4	4	4	24	3	3	4	4	4	5	23	2	5	3	4	3	4	3	24	71
24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	4	4	23	4	4	3	3	2	4	4	24	75
25	5	3	5	3	3	3	4	26	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	4	27	77
26	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	33	97
27	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	4	5	5	28	2	5	5	5	5	5	5	32	95
28	4	4	4	5	5	5	5	32	3	4	5	5	5	4	26	4	4	4	4	3	4	5	28	86
29	4	3	3	3	2	3	2	20	2	4	4	4	2	3	19	4	4	3	3	2	4	4	24	63
30	4	3	3	3	3	3	3	22	2	4	3	4	4	4	21	4	2	3	3	3	3	3	21	64
31	4	3	3	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	2	4	4	25	75
32	4	5	4	5	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	4	5	4	32	95
33	4	3	3	4	4	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	3	3	4	3	24	66
34	5	3	3	3	3	5	3	25	4	4	5	5	4	5	27	3	5	5	5	3	5	4	30	82
35	4	3	5	4	4	5	3	28	3	4	4	5	5	5	26	1	5	4	5	3	5	5	28	82
36	3	3	3	3	3	3	2	20	3	3	4	3	2	3	18	4	4	4	3	3	4	3	25	63
37	3	4	4	4	4	5	5	29	4	4	5	3	4	3	23	3	3	3	4	4	4	5	26	78
38	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	3	2	3	3	17	56
39	5	4	5	5	5	5	4	33	3	4	5	4	5	5	26	2	3	5	4	2	5	5	26	85
40	4	4	5	5	5	5	4	32	4	4	4	3	4	4	23	2	4	5	5	4	5	5	30	85
41	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	4	4	5	5	28	3	5	5	5	5	5	5	33	95
42	4	3	4	4	3	4	3	25	4	4	4	3	3	3	21	3	5	3	3	2	4	4	24	70
43	3	4	5	4	5	5	2	28	3	3	3	4	3	3	19	3	5	5	5	4	4	4	30	77
44	5	4	4	4	4	5	4	30	4	4	4	4	3	5	24	1	5	4	4	4	4	5	27	81
45	3	3	3	3	3	3	4	22	3	4	4	3	3	4	21	2	3	3	3	2	4	4	21	64
46	4	4	5	5	4	5	4	31	4	4	4	3	4	4	23	1	5	4	4	4	5	5	29	83
47	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24	2	4	4	4	4	4	4	26	77
48	4	3	4	3	4	4	3	25	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	4	3	3	3	24	67
49	4	3	3	4	5	4	4	27	4	5	5	5	4	5	28	4	3	4	3	4	3	3	24	79
50	4	4	4	4	4	4	5	29	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	28	80
51	2	3	3	3	2	2	3	18	4	2	2	4	3	1	16	4	1	3	4	4	2	1	19	53
52	5	5	4	4	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	30	1	5	5	5	5	5	5	31	94
53	5	3	5	5	5	5	5	33	5	5	5	3	4	5	27	3	5	5	5	5	5	5	33	93
54	5	3	5	4	5	5	2	29	5	4	4	5	4	5	27	1	4	5	5	4	5	5	29	85
55	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	1	5	5	5	5	5	5	31	96
56	3	2	3	5	4	3	1	21	3	3	4	4	4	3	21	3	4	5	3	3	4	3	25	67
57	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	100
58	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	100
59	4	4	4	3	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	4	3	4	4	29	80
60	4	3	4	3	4	4	3	25	2	4	5	3	4	3	21	5	4	4	3	2	4	4	26	72
61	4	3	3	3	3	3	4	23	3	4	4	3	3	3	20	3	4	4	4	2	4	4	25	68
62	3	3	2	3	2	2	2	17	2	3	3	4	3	3	18	4	3	3	2	2	2	3	19	54
63	5	1	2	3	3	4	3	21	3	5	4	2	2	3	19	4	3	4	2	1	3	2	19	59
64	4	4	4	4	4	3	3	26	3	3	4	4	4	4	22	3	3	4	3	3	4	4	24	72
65	4	4	5	4	4	5	5	31	5	4	4	4	5	2	24	1	5	4	4	4	5	5	28	83
66	4	5	5	4	2	5	4	29	4	4	5	5	4	4	26	1	4	5	4	5	5	5	29	84
67	3	4	4	4	4	2	2	23	2	3	4	3	4	4	20	4	4	3	4	2	3	2	22	65
68	4	4	4	4	5	4	4	29	4	3	3	3	4	3	20	2	5	4	3	1	3	4	22	71
69	4	2	2	4	4	4	4	24	4	4	3	3	3	4	21	3	3	3	3	3	2	3	20	65
70	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	4	3	3	3	19	3	4	3	3	3	3	3	22	62

Data segunda variable

N°	CLIMA ESCOLAR																								TOTAL V2		
	Clima de convivencia en general												Satisfacción y cumplimiento de expectativas														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	TOTAL	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		24	TOTAL
1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	45	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	44	89	
2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	45	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	3	4	47	92
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	95
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	2	5	51	111
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	120
6	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47	93
7	1	1	1	4	5	5	5	3	5	3	5	5	43	1	1	3	3	4	4	5	5	3	4	3	3	39	82
8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	58	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	58	116
9	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58	114
10	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	55	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	51	106
11	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	47	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	51	98
12	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	42	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	44	86
13	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	43	4	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3	41	84
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	96
15	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49	99
16	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	40	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	44	84
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	120
18	3	4	2	4	4	3	3	3	4	4	2	5	41	2	2	3	2	4	4	4	5	3	4	3	4	40	81
19	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	45	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	47	92
20	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	50	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	53	103
21	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	39	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	44	83
22	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	48	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	48	96
23	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	39	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	44	83
24	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	48	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	52	100
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	96
26	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	58	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	117
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	57	117
28	4	4	5	3	4	3	5	4	3	4	5	4	48	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	50	98
29	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	38	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	43	81
30	3	3	1	3	4	3	4	2	3	3	3	4	36	1	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	37	73
31	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	48	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	57	105
32	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58	114
33	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	3	4	43	4	2	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	46	89
34	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	50	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	56	106
35	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	54	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	51	105
36	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	43	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	45	88
37	3	4	3	4	5	4	5	3	5	4	5	5	50	3	5	3	2	5	3	5	5	5	5	4	4	49	99
38	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	46	82
39	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	51	3	4	2	3	5	4	5	5	5	5	4	4	49	100
40	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	53	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	57	110
41	3	5	5	3	4	4	5	5	4	3	5	5	51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59	110
42	4	4	4	3	4	3	5	4	3	3	4	4	45	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	44	89
43	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	53	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	51	104
44	4	4	5	3	4	4	5	3	5	4	5	5	51	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	53	104
45	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	38	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	41	79
46	4	4	3	3	4	4	5	4	5	3	4	4	47	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	50	97
47	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	46	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	93
48	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	40	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	50	90
49	3	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	45	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	51	96
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	96
51	1	2	3	4	4	4	1	2	2	2	3	3	31	4	4	1	4	4	1	2	2	2	2	2	3	31	62
52	4	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	54	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	55	109
53	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	55	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	55	110
54	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	116
55	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	57	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	55	112
56	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	41	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	43	84
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	120
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	120
59	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	48	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	51	99
60	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	50	3	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	45	95
61	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	48	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	49	97
62	3	2	4	4	4	3	4	2	2	3	3	4	38	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	42	80
63	2	3	3	3	4	4	5	2	5	4	4	5	44	3	4	4	4	4	1	5	5	5	4	4	4	47	91
64	4	4	4	3	4	3	5	2	4	3	5	5	46	4	4	4	5	4	4	4	4	4	1	4	4	46	92
65	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59	113
66	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	114
67	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	41	85
68	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3			

Prueba de normalidad en SPSS

NORMALIDAD V1_V2.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

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

Resultado
 Registro
 Explorar
 Título
 Notas
 Resumen de proc
 Descriptivos
 Pruebas de norm:
 Gráficos Q-Q norm
 Título
 Comunicació
 Clima escola
 Gráficos Q-Q norm
 Título
 Comunicació
 Clima escola
 Diagramas de caj

Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Media recortada al 5%		97,66			
Mediana		96,50			
Varianza		170,746			
Desviación estándar		13,067			
Mínimo		62			
Máximo		120			
Rango		58			
Rango intercuartil		21			
Asimetría		-,080		,287	
Curtosis		-,467		,566	

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación organizacional	,091	70	,200*	,976	70	,189
Clima escolar	,074	70	,200*	,975	70	,184

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.
 a. Corrección de significación de Lilliefors

Correlación variable 1 con variable 2

correlacion V1_V2 (1).spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

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

Resultado
 Registro
 Correlaciones
 Título
 Notas
 Correlaciones

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=V1_CO V2_CE
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

→ **Correlaciones**

Correlaciones

		Comunicación organizacional	Clima escolar
Comunicación organizacional	Correlación de Pearson	1	,849**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
Clima escolar	Correlación de Pearson	,849**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

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

Correlación variable 2 dimensión 1

correlacion V2_V1-D1.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

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

Resultado
 Registro
 Correlaciones
 Título
 Notas
 Conjunto de datos
 Correlaciones

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=v2_ce v1_d1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

→ **Correlaciones**

[ConjuntoDatos0] C:\Users\JOJOB DE LA CRUZ\Desktop\ELIZABETH DATA\data general.sav

Correlaciones

		Clima escolar	Comunicación ascendente
Clima escolar	Correlación de Pearson	1	,836**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
Comunicación ascendente	Correlación de Pearson	,836**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

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

Correlación variable 2 dimensión 2

CORRELACION V2_V1-D2 (1).spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

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

Resultado
 Registro
 Correlaciones
 Título
 Notas
 Correlaciones

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=v2_ce v1_d2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

→ **Correlaciones**

Correlaciones

		Clima escolar	Comunicación descendente
Clima escolar	Correlación de Pearson	1	,776**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
Comunicación descendente	Correlación de Pearson	,776**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

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

Correlación variable 2 dimensión 3

CORRELACION V2_V1-D3 (1).spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

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

Resultado
Registro
Correlaciones
Título
Notas
Correlaciones

```
CORRELATIONS  
/VARIABLES=V2_CE V1_D3  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

→ **Correlaciones**

Correlaciones

		Clima escolar	Comunicación horizontal
Clima escolar	Correlación de Pearson	1	,804**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
Comunicación horizontal	Correlación de Pearson	,804**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

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

Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



32 años

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Lima, 11 de junio del 2024

Señor (a):

Lic. María Gudelia Tafur Herrera.

Director:

0721 de Shitari.

Nº de Carta : 0115 – 2024 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 11 de junio del 2024

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

La presente es para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según sea el caso.

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

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : **CHOQUE ROMERO, ELIZABETH**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : **COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y CLIMA ESCOLAR EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS RURALES, DEL ALTO BIAVO-2024.**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted amablemente se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate

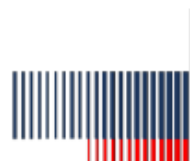
“Somos la universidad de los que quieren salir adelante”

Dirección: Ate. Km. 8.2 Carretera. Central, Ate

Correo: posgrado.ate@ucv.edu.pe

Celular: 986 326 023

www.ucv.edu.pe



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Lima, 11 de junio del 2024

Señor (a):

Lic. Arminda Moreno Igarce.

Director:

1309 Nuevo Trujillo.

Nº de Carta : 0114 – 2024 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 11 de junio del 2024

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

La presente es para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según sea el caso.

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

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : **CHOQUE ROMERO, ELIZABETH**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : **COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y CLIMA ESCOLAR EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS RURALES, DEL ALTO BIAVO-2024.**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted amablemente se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo
Jefa de La Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate

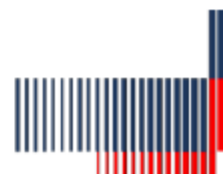
“Somos la universidad de los que quieren salir adelante”

Dirección: Ate. Km. 8.2 Carretera. Central, Ate

Correo: posgrado.ate@ucv.edu.pe

Celular: 986 326 023

www.ucv.edu.pe



Autorización de uso de información de empresa

Yo, Maria Gaudelia Tafur Herrera con DNI N° 00966402 en mi
calidad de director de la Institución Educativa 0721 con
R.U.C N°, ubicada en la ciudad de Alto Biavo-Región San Martín.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

La señora: **Elizabeth Choque Romero**, Identificado(s) con DNI N° **46846732**, del Programa de Maestría en Administración de la Educación, para que utilice la siguiente información de la empresa:

Institución Educativa San Juan de Shitari-0721; con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de investigación para optar al grado de maestro en Administración de la Educación.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
 Mencionar el nombre de la empresa.


Prof. Maria G. Tafur Herrera
DIRECTORA(E)

Firma y sello del Representante Legal

DNI:

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y 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.



Firma del Estudiante

DNI: 46846732

Autorización de uso de información de empresa

Yo, Arminda Moreno Igarce con DNI N° 42219662 en mi
calidad de director de la Institución Educativa 1309- Nuevo Trujillo con
R.U.C N°....., ubicada en la ciudad de Alto Biavo-Región San Martín.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

La señora: **Elizabeth Choque Romero**, Identificado(s) con DNI N° **46846732**, del
Programa de Maestría en Administración de la Educación, para que utilice la siguiente
información de la empresa:

Institución Educativa 1309 de Nuevo Trujillo; con la finalidad de que pueda desarrollar
su Trabajo de investigación para optar al grado de maestro en Administración de la
Educación.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener
el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción
seleccionada.

Mantener en Reserva el nombre o cualquier ~~distintivo~~ distintivo de la empresa; o

Mencionar el nombre de la empresa.



Firma y sello del Representante Legal

DNI: 42219662

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y 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.

Firma del Estudiante

DNI: 46846732