



Esta obra está bajo una
[Licencia Creative Commons
Atribución - 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)
Vea una copia de esta licencia en
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>





ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

Comunicación organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa San Juan Bautista – San Martín, 2022

Para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación con
mención en Gestión Educativa

Autor:

Mariela Castro Gonzáles

<https://orcid.org/0000-0003-2399-9956>

Asesor:

Dr. Juan Rafael Juárez Díaz

<https://orcid.org/0000-0002-8113-6932>

Tarapoto, Perú

2024



ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

Comunicación organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa San Juan Bautista – San Martín, 2022

Para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación
con Mención en Gestión Educativa

Autor:

Mariela Castro Gonzáles

<https://orcid.org/0000-0003-2399-9956>

Asesor:

Dr. Juan Rafael Juárez Díaz

<https://orcid.org/0000-0002-8113-6932>

Tarapoto, Perú

2024



ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

Comunicación organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa San Juan Bautista – San Martín, 2022

Para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación con Mención en Gestión Educativa

Autor:

Mariela Castro Gonzáles

Sustentado y aprobado el 18 de octubre del 2024 por los siguientes jurados:

Presidente de Jurado

Dr. Herbert Hugo Arévalo Bartra

Secretario de Jurado

Mg. Wendy Lilly Palacios Paredes

Miembro de Jurado

Mg. Ronald Navarro Macedo

Asesor

Dr. Juan Rafael Juárez Díaz

Tarapoto, Perú

2024



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Los Miembros del Jurado que suscriben, reunidos para estudiar y escuchar la sustentación y defensa del Trabajo de Tesis, modo presencial, presentado por:

Bach. Mariela Castro Gonzáles

Con el asesoramiento del Dr. Juan Rafael Juárez Díaz.

“Comunicación organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa San Juan Bautista – San Martín, 2022”

Teniendo en consideración los méritos del referido trabajo, así como los conocimientos demostrados por el sustentante, lo declaramos:

Aprobado

Buena (16)

Con el calificativo (*)

En consecuencia, queda en condición de ser considerado **APTO** por el Consejo Universitario y recibir el Grado Académico de **Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa**, de conformidad con lo estipulado en el Artículo 30° del Reglamento de Tesis de la Escuela de Posgrado de la UNSM.

Tarapoto, 18 de octubre de 2024.



Dr. Herbert Hugo Arévalo Bartra
Presidente



Mg. Wendy Lilly Palacios Paredes
Secretario



Mg. Ronald Navarro Macedo
Miembro



Dr. Juan Rafael Juárez Díaz
Asesor

(*) De acuerdo con el Artículo 40° del Reglamento General de Ciencia, Tecnología e Innovación (RG - CTI) la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, estas deberán ser calificadas con términos de: BUENO, MUY BUENO, EXCELENTE, también considerar la nota



ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

Comunicación organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa San Juan Bautista – San Martín, 2022

Para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación con Mención en Gestión Educativa

Los suscritos declaran que el presente Trabajo de tesis es original en su contenido y forma.

Ejecutor
Mariela Castro Gonzáles

Asesor
Dr. Juan Rafael Juárez Díaz

Tarapoto, Perú

2024

Declaratoria de autenticidad

Mariela Castro Gonzáles, con DNI N° 47385303, egresado de la Escuela de Posgrado, Programa de Maestría en Ciencias de la Educación con Mención en Gestión Educativa de la Universidad Nacional de San Martín, autor de la tesis titulada: **Comunicación organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa San Juan Bautista – San Martín, 2022.**

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de autoría propia.
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencia de las fuentes bibliográficas consultadas, siguiendo las normas APA actuales.
3. Toda información que contiene la tesis no ha sido plagiada.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumo bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de mi accionar, sometiéndome a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín.

Tarapoto, 18 de octubre de 2024



Mariela Castro Gonzáles
DNI N° 47385303

Ficha de identificación

<p>Título del proyecto Comunicación organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa San Juan Bautista – San Martín, 2022</p>	<p>Área de investigación: Educación Línea de investigación: Socio diversidad Sublínea de investigación: Metodología del aprendizaje Tipo de investigación: Básica <input checked="" type="checkbox"/>, Aplicada <input type="checkbox"/>, Desarrollo experimental <input type="checkbox"/></p>
<p>Autor: Mariela Castro Gonzáles</p>	<p>Escuela de Posgrado Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación y Humanidades Programa de Maestría en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa https://orcid.org/0000-0003-2399-9956</p>
<p>Asesor: Dr. Juan Rafael Juárez Díaz</p>	<p>Dependencia local de soporte: Facultad de Educación y Humanidades https://orcid.org/0000-0002-8113-6932</p>

Dedicatoria

Dedico esta Tesis en primer lugar a Dios, quien me ha guardado y guiado por los caminos del bien, brindándome mucha sabiduría para cada decisión durante este recorrido.

A mi amado esposo Robin Pérez y a mis hijas Amy y Alice por ser el soporte y motor de mi vida; porque con sus dosis de amor y paciencia han hecho que este proceso sea más ameno y fructífero.

Agradecimientos

De mi especial consideración, quiero expresar mi agradecimiento a la Institución SJB, que con su compromiso y paciencia me abrió las puertas para poder hacer el presente estudio.

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy ahora, con valores, llena de anhelos y motivada a seguir creciendo profesionalmente. Gracias a ellos por creer en mí, por impulsarme a dar lo mejor de mí en cada paso de este trabajo.

Índice general

Ficha de identificación	7
Dedicatoria	8
Agradecimientos.....	9
Índice general.....	10
Índice de tablas	11
Índice de figuras	12
RESUMEN	13
ABSTRACT	14
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN.....	15
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes	18
2.2. Fundamentos teóricos.....	21
CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS	27
3.1. Ámbito de la investigación	27
3.2. Sistema de variables	27
3.3. Diseño de la investigación	27
3.4. Procedimientos de la investigación.....	29
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	30
3.6. Cumplimiento de principios éticos	30
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN	31
4.1. Resultado del objetivo específico 1.....	31
4.2. Resultado del específico 2.....	32
4.3. Resultado del objetivo específico 3	33
4.4. Discusión de resultados.....	34
CONCLUSIONES.....	36
RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	38
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1 Descripción de variables por objetivo específico	27
Tabla 2 Niveles y escala de valoración de comunicación organizacional	30
Tabla 3 Niveles y escala de valoración de desempeño docente.....	30
Tabla 4 Comunicación organizacional y desempeño docente	31
Tabla 5 Nivel de comunicación organizacional	32
Tabla 6 Nivel de desempeño laboral	32

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de comunicación organizacional	32
Figura 2 Nivel de desempeño docente.....	33

RESUMEN

El estudio tuvo el propósito de “determinar la relación que existe entre comunicación organizacional y el desempeño docente de la Institución Educativa San Juan Bautista – San Martín, 2022”. Fue de tipo básica, no experimental y correlacional debido que en función a los resultados se podrá asociar las variables. La población estuvo conformada por 30 docentes en la institución educativa San Juan Bautista de los distintos niveles educativos de la institución. La estrategia de recopilación de información seleccionada fue la encuesta. Teniendo como instrumentos: el Cuestionario de Comunicación Organizacional para docentes conformado por 36 ítems en escala de Likert distribuido en 4 dimensiones y la de desempeño docente con 19 enunciados. La información recabada fue analizada encontrándose que la condición del nivel de comunicación organizacional más frecuente, es el nivel aceptable (53.33%) y el nivel inadecuado (13.33%) en menor porcentaje. Se evidenció que la distribución del nivel de desempeño docente, es el nivel regular (66.67%) y el nivel deficiente (10.00%) con menor frecuencia. Se precisó que la comunicación diagonal y el desempeño docente en la Institución Educativa, están relacionados, habiendo obtenido un chi calculado de 23,869, mayor al chi tabular con 9,49. Lo mismo ocurre con la comunicación ascendente (18,649), comunicación descendente (17,635) y comunicación horizontal (16,837) respectivamente. Finalmente, se estableció que la “comunicación institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa San Juan Bautista en la provincia de San Martín” están relacionados significativamente considerando una significancia de ,001 y 19.100 de chi cuadrado calculado.

Palabras clave: comunicación, comunicación y desarrollo, docente, rendimiento.

ABSTRACT

The purpose of the study was to “determine the relationship between organizational communication and teaching performance at the San Juan Bautista – San Martin Educational Institution, 2022”. It was basic, non-experimental and correlational study because the results allowed the variables to be associated. The population consisted of 30 teachers in the San Juan Bautista educational institution of the different educational levels of the institution. The information collection strategy selected was the survey. The instruments used were: the Organizational Communication Questionnaire for teachers, consisting of 36 items on a Likert scale distributed in 4 dimensions, and the teaching performance questionnaire with 19 statements. The information collected was analyzed and it was found that the most frequent condition of the organizational communication level is the acceptable level (53.33%) and the inadequate level (13.33%) in a lower percentage. The distribution of the level of teaching performance was found to be the regular level (66.67%) and the deficient level (10.00%) less frequently. It was found that diagonal communication and teaching performance in the Educational Institution are related, having obtained a calculated chi of 23.869, higher than the tabular chi of 9.49. The same occurs with upward communication (18,649), downward communication (17,635), and horizontal communication (16,837) respectively. Finally, it was established that “institutional communication and job performance of teachers of the San Juan Bautista Educational Institution in the province of San Martin” are significantly related considering a significance of .001 and 19,100 chi-square calculated.

Keywords: communication, communication and development, teacher, performance.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN

Las instituciones educativas requieren un cambio global, especialmente en la comunicación entre las organizaciones que toman decisiones para ejecutar procesos de manera efectiva. La necesidad de que los líderes docentes tengan los conocimientos, los valores, las habilidades y las capacidades para trabajar de manera eficiente y efectiva (Peña, Montero y Parra, 2020).

En ese sentido, Delgado et al. (2021) Destaca que la comunicación en las organizaciones es necesaria e imprescindible, debido a la naturaleza humana. Por su importancia social en el proceso comunicativo, quien envía un mensaje debe determinar claramente las condiciones bajo las cuales se transmite el significado y si el destinatario comprende plenamente ese significado, en caso contrario se deben tomar acciones para superar esta realidad para asegurar una organización interna efectiva (Manaure-Melo, 2021).

A nivel global, la comunicación en la organización es un elemento fundamental en cualquier institución educativa, fundada en las relaciones efectivas que los docentes mantienen sin importar escalafón y que logran los directores cuando involucran a los educadores, alinear sus capacidades y brindarles facilidades y recursos. necesarios para completar mejor su labor educativa (Chavarry, 2020).

El problema de la comunicación organizacional en las instituciones educativas es complejo, entre otras razones, por la variedad de sistemas y habilidades comunicativas con las que requiere el proceso educativo, especialmente el de toma de decisiones. Son muchas las aportaciones que han realizado diferentes disciplinas y campos de conocimiento en la comunicación organizacional (Peña, Montero y Parra, 2020). Sin embargo, sigue siendo un tema de investigación e interés dentro de las organizaciones. La comunicación dentro de las organizaciones es, por tanto, un recurso en auge en un mundo globalizado donde ya no basta con la información, sino que se debe buscar una comunicación efectiva para crear interacción con los públicos y asegurar la transparencia de las acciones o de la propia organización (Hidalgo, Quichimbo y Altamirano 2020).

En este contexto, Contreras y Garibay (2020) Se ha mencionado que una parte importante de la vida organizacional es la política. El poder juega un papel importante porque los individuos o grupos desempeñan un papel. los beneficios del poder para enseñar a otros; uso del poder a través del control organizacional y uso de señales

apropiadas a través de la comunicación; Uso hegemónico de la comunicación para mantener relaciones de poder y priorizar a las personas sobre los intereses organizacionales.

Por su parte, la evaluación de los resultados educativos debe reflejar la interacción entre la experiencia docente y la evidencia, por lo que debe haber coherencia entre la claridad conceptual de la medición y las metas a alcanzar, para identificar los agentes que intervienen en este artículo. Este proceso permitirá diseñar herramientas apropiadas para integrar la política educativa nacional con metas apropiadas al contexto, aplicando criterios que permitan desarrollar la calidad educativa (Rabanal-León et al, 2021).

La evaluación de la eficacia educativa es una dirección temática de investigación a nivel mundial, continental y nacional. A medida que el papel de los docentes en las escuelas ha evolucionado y es necesario implementar procesos apropiados de enseñanza-aprendizaje, mejorar este papel es una máxima prioridad. Sin lugar a dudas, el tema de evaluar la efectividad educativa es muy complejo y su aplicación es muy diversa dependiendo de la región y el sistema político existente en el mundo. (Gálvez y Milla, 2018).

Por lo tanto, este estudio tiene como objetivo comprender y describir la asociación entre comunicación organizacional y el performance docente, con el fin de brindar recomendaciones adecuadas que permitan implementar las condiciones necesarias para tomar decisiones con rapidez, todas las razones expuestas son suficientemente razonables. considera la ejecución de esta indagación como un desafío, su importancia radica en la escasez de una adecuada comunicación institucional para mejorar el rendimiento docente.

Siendo el problema general

¿Cuál es la relación entre comunicación organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa San Juan Bautista, San Martín? Y los específicos

¿Cuál es el tipo de comunicación organizacional predominante en la Institución Educativa San Juan Bautista, San Martín?

¿Cuál es el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa San Juan Bautista, San Martín?

¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la comunicación organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa San Juan Bautista – San Martín?

Siendo las hipótesis la relación entre comunicación organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa San Juan Bautista – San Martín, es significativa. La comunicación descendente es el tipo predominante en la comunicación organizacional predominante de la Institución Educativa San Juan Bautista, San Martín el nivel de desempeño docente de la Institución Educativa San Juan Bautista, San Martín es intermedio. La relación entre las dimensiones de la comunicación organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa San Juan Bautista – San Martín es directa. Los objetivos son: Objetivo general, Determinar la relación entre comunicación organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa San Juan Bautista, San Martín. Objetivos específicos: Identificar el tipo de comunicación organizacional predominante en la Institución Educativa San Juan Bautista, San Martín. Identificar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa San Juan Bautista, San Martín. Establecer la relación entre las dimensiones de la comunicación organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa San Juan Bautista – San Martín.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Manaure-Melo (2021), Venezuela, Se explican temas de comunicación interna relacionados con la efectividad de la gestión de las escuelas rurales a través de las opiniones de las participantes basadas en sus experiencias. En este estudio cualitativo se utilizaron entrevistas en profundidad. Los resultados muestran que la intensidad del uso de métodos de comunicación inadecuados, la falta de importancia para asegurar la comprensión de los mensajes que se envían y la baja efectividad del contexto escolar de los sitios, entre otros factores que contribuyen a la comunicación en las organizaciones. En última instancia, la información interna de una organización debe optimizarse en el marco de investigación y la ubicación del sitio y, en ambos casos, la integración de la tecnología de la información y los medios debe ser lo más fuerte posible.

Delgado et al. (2021), Ecuador, Mediante un enfoque cualitativo, se aplicaron cuestionarios a 24 docentes, validados mediante la matriz de certificación correspondiente, encontrándose el resultado en un nivel aceptable. El 50% son principalmente comunicaciones internas y el 50% son entornos de trabajo académico formal. También confirmaron la relación significativa entre la comunicación interna y el trabajo educativo. Relaciones directas, importantes y de alto nivel.

Pinzón et al. (2021), Colombia, describe el grado de comunicación organizada en las alcaldías de los municipios de Maracaibo y San Francisco. Con un enfoque activo de diseño descriptivo y tipología explicativa. La población estuvo compuesta por 469 empleados con contrato indefinido, profesionales, trabajadores y trabajadores adscritos, de ambos sexos, adultos e independientemente de su estado civil, utilizando un cuestionario estructurado que incluye 09 ítems, con método de escala Likert. opciones de respuesta. Los resultados muestran que el nivel de gestión de la información en los alcaldes de las ciudades de Maracaibo y San Francisco no es bueno, este es un aspecto significativo que hace que la información sea ineficaz en la práctica. En este contexto, se concluye que el nivel de comunicación en la organización impacta negativamente en la gestión de la organización al impedir el desarrollo conductual del talento y reducir el aporte de la comunicación en la gestión.

Rabanal-León et al. (2021), encontraron que docentes de tres instituciones en Chepén mostraban estrés que afectaba su desempeño, según un estudio no experimental y

correlacional. Siendo 125 docentes los que conformaron la muestra. Se utilizaron una prueba de estrés y un cuestionario de desempeño. Los hallazgos señalan una relación significativa, se encontró relación únicamente entre los aspectos de apoyo al trabajo y el desempeño institucional de los formadores de la organización, el resultado en la decisión y el aumento del estrés laboral. Si el estrés aumenta, los profesores son menos eficaces en su trabajo.

Rodríguez-Marulanda y Lechuga-Cardozo (2019), muestra evidencia sobre los factores y niveles de desempeño docente en un Instituto Universitario. Estudio descriptivo mediante diseño transversal. Utilicé una herramienta de 26 ítems en una muestra de 79 docentes y 5 directivos, que alcanzó 84 sujetos. Se explicó a los miembros del cuerpo docente, una falla en el proceso de retroalimentación. Por lo tanto, considerando la importancia de la comunicación gerencial, que ha demostrado ser una forma efectiva de crear un ambiente de gestión óptimo, se decidió que debería haber más motivación para aumentar la frecuencia de los siguientes resultados en la enseñanza y mejorar la calificación docente.

A su vez, tenemos los siguientes trabajos previos nacionales:

Salazar (2021), Chachapoyas, determinó la asociación actual del “clima organizacional y el desempeño docente de la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Perú”. El método utilizado fue el análisis descriptivo, teniendo como herramientas las encuestas. La población de muestra fue 17 docentes en activo. Se encontró que el 64,7% de los docentes considera buena la gestión y el 17,6% que es buena. En cuanto al desempeño docente, el 52,9% lo hizo muy bien y el 5,9% mal. Se comprobó que existía una pequeña relación positiva del desempeño laboral en los componentes del clima laboral.

Enciso y Mamani (2020), Puno, analizaron la relación entre cultura organizacional y desempeño docente en instituciones adventistas mediante un diseño comparativo. En cuanto a la población fue de 324 docentes, y la muestra de 143, seleccionados mediante muestreo aleatorio simple. Se administraron dos pruebas, uno para evaluar la naturaleza de la institución y el otro para evaluar los resultados educativos. Como resultado, encontraron una correlación positiva entre el clima escolar y el desempeño del educador, y de la misma manera, existe una relación positiva entre el desempeño del educador y las variables de motivación, comunicación, confianza y participación. Se determinaron correlaciones directas entre las variables de estudio. Es decir, la opinión de los docentes sobre el clima escolar se basa en los resultados educativos que producen.

Díaz (2020), Rioja, Analizaron la relación entre la gestión de la información y las habilidades comunicativas en formadores mediante un estudio cuantitativo, no experimental y correlacional. El instrumento fue usado en una muestra de 30 educadores (15 hombres y 15 mujeres). Se encontró que cuatro profesores con altos niveles de comunicación organizacional tenían altas habilidades de comunicación. 14 profesores con niveles moderados de habilidades de comunicación organizacional tienen habilidades de comunicación limitadas. Seis profesores con bajos niveles de comunicación ejecutiva tenían bajas habilidades comunicativas. De acuerdo con esta información, se precisó la relación significativa de la comunicación laboral con las prácticas comunicativas.

Chavarry (2020), Lima, El objetivo fue “establecer la relación entre la comunicación empresarial y el conflicto laboral en el IEP Santísima Virgen de Cocharcas”. estudio que utilizó un diseño correlacional. La población fue de 15 docentes. El instrumento utilizado fue una encuesta con 36 ítems para las variables de comunicación organizacional y 27 ítems para las variables de conflictividad laboral. Además, encontraron una relación inversa significativa entre comunicación y conflicto.

Huaman y Michael (2020), Lima, Identificaron que “la relación que existe entre comunicación organizacional formal y la automotivación entre docentes de universidades privadas”. Para lograr nuestros objetivos y medir variables de aprendizaje, realizamos una encuesta a 99 educadores de tres organizaciones educativas utilizando dos instrumentos. El método utilizado fue un enfoque no experimental, transversal e hipotético-deductivo mediante un diseño factorial. Según los resultados, la relación entre las variables fue significativa. Existe una relación positiva entre la comunicación formal y la automotivación.

Chavez et al. (2020), Se desarrolló una estrategia dinámica para mejorar el desempeño de los docentes de secundaria del centro educativo Inmaculada Concepción. Para lograr este objetivo se realizó un estudio mediante un diseño descriptivo-narrativo las herramientas son una guía de observación y un cuestionario práctico. Los estudios muestran que el 20% de los docentes aún no han desarrollado las habilidades necesarias en el aula, el 40% no ha mantenido un verdadero sentido de su organización educativa y, en aras de la experiencia de los docentes en sus hogares, el 55% a veces el 35% escuchó satisfacción laboral y el 35% no está satisfecho. A partir de estos resultados se trazó una estrategia, se trazó un aporte de trabajo y se organizaron cuatro fases de desarrollo de diversas actividades: lanzamiento de programas de celebración, encuentro de las generaciones más jóvenes, planes de desarrollo y capacidades de las

personas y desarrollo organizacional. Fortalecer el liderazgo, promover el buen hacer y el desarrollo de la fraternidad e implementar programas de capacitación sobre el uso de las TIC en la educación y la enseñanza virtual se han convertido en prioridades.

Gálvez y Milla (2018), En el marco de los positivos resultados educativos, hemos desarrollado un modelo de evaluación de prácticas docentes basado en la "preparación" del aprendizaje de los estudiantes. El estudio se basó en métodos de proyectos aplicados y métodos de investigación cualitativos. La herramienta fue ejecutada en 94 docentes y 06 administrativos de cuatro universidades. Como resultado, se encontró que hubo un bajo nivel de actividades relacionadas con la prevención y la planificación de cursos durante el proceso de evaluación y, a través de esto, se desarrolló un modelo integrado de evaluación docente utilizando un nuevo método de evaluación: Reflexión y mejora en la enseñanza.

Chavez (2018), Analizamos la relación entre la información organizacional y la cultura organizacional. La calidad académica está asociada al diseño transversal. La muestra no probabilística estuvo compuesta por 27 docentes. El método de recolección de datos fue una encuesta, se utilizaron dos cuestionarios estándar: la Escala de Cultura Organizacional y la Escala de Comunicación Organizacional. Se confirmó que existe una vinculación significativa entre la información gerencial y las prácticas gerenciales de los docentes. Como resultado de la encuesta se encontró que la comunicación de la organización fue justa y negativa en un 59% y 38%, y que la cultura organizacional fue negativa en un 59%.

2.2. Fundamentos teóricos.

2.2.1. Comunicación organizacional

Este concepto ha evolucionado en la academia, la comunicación y la gestión (Contreras y Garibay 2020). Consta de dos partes: Una es la gestión de los sistemas de información, que se considera un proceso de gestión y medición para asegurar el procesamiento, difusión y distribución de la información en una organización. Por otro lado, el otro es un incentivo de calidad que tiene como objetivo incentivar, completar o participar en la eliminación de la antigua red (Papic, 2018). En la gestión del conocimiento se deben utilizar estrategias para poder difundir el trabajo a seguir. Una de estas estrategias es la comunicación gerencial, la cual promueve la comprensión de la situación actual y brinda a los individuos y grupos la información que necesitan para desempeñar sus tareas e identificar el panorama general. Asimismo, ésta proporciona

datos para la evaluación, gestiona las inconsistencias proporcionando opciones o alternativas (Pinzón et al. 2021).

La comunicación ha sido una actividad humana dinámica, en constante cambio y sin parar desde el principio de los tiempos. El concepto ha evolucionado e integrado en diversos sectores, mientras que la comunicación, clave en la interacción humana, ha cambiado con la investigación y la tecnología. En gestión, su uso eficaz impulsa la productividad y la organización empresarial, facilitando decisiones y planificación en entornos complejos (Contreras y Garibay, 2020).

Otra área clave es la comunicación interna. Dado que contribuye al logro de los objetivos educativos y a la integración de estrategias educativas, es importante (Hidalgo, Quichimbo, y Altamirano 2020).

Dimensiones de la comunicación organizacional.

Tomando en cuenta las referencias de Rojas (2019), quien señala a Fernández y Galguera (2009) que explica tres primeros tipos: ascendente, descendente y horizontal. Igualmente, Ivancevich et al. (2011) agregan el cuarto dirección: diagonal o transversal.

Dimensión 1: Comunicación ascendente

Comunicaciones que ocurren desde el nivel más bajo de confianza hasta el nivel más alto, en este caso solicitudes, informes de desempeño, información contable y financiera, cuestiones que surgen en la vida de los colegas (Ponce, 2016). Por tanto, la comunicación en una organización permite a las personas gestionar y comprender la situación actual de la empresa y la realidad que les afecta en el sistema social y en el entorno que se da entre los individuos, promoviendo la difusión de las buenas nuevas. Las aportaciones realizadas por todos los empleados al realizar el trabajo (Rojas, 2019).

Dimensión 2: Comunicación descendente

Esta comunicación fluye desde el nivel más alto de gestión hasta el nivel más bajo. Estas comunicaciones de superiores a subordinados son de cinco tipos: instrucciones de trabajo, explicaciones correctas del trabajo, información sobre prácticas y tareas de gestión, retroalimentación a los subordinados sobre la implementación y detalles de la idea que pondrá en marcha el proyecto. misión por logro (Díaz, 2020). Se refiere a la trasmisión de información desde los altos directivos hacia sus subordinados, respetando la jerarquía que posee la organización (Ponce, 2016). Este tipo de comunicación se utiliza con mayor frecuencia en el lugar de trabajo porque implica que los líderes y gerentes establezcan y mantengan relaciones con superiores y subordinados, proporcionando la

coordinación resultante a los gerentes subordinados. Eligen esta información porque lideran, gestionan, evalúan y comunican las metas y objetivos a alcanzar (Rojas, 2019).

Dimensión 3: Comunicación horizontal

Es la comunicación entre colegas para coordinar tareas, resolver problemas y brindar asesoramiento desde el departamento (Ponce, 2016). Por su parte, Rojas (2019). Las organizaciones se comunican a través de procesos que son necesarios para su gente, datos que son más importantes y necesarios para la empresa. Estos procesos incluyen la obtención la información necesaria, los métodos para proporcionarla y las tecnologías que permiten cambios en esa dinámica. Se realiza y utiliza como medio de comunicación. La gestión ha tenido lugar conduciendo a mejores procesos de comunicación por parte de los equipos de empleados.

Dimensión 4: Comunicación diagonal

Son comunicaciones poco utilizadas por pasar por otras jerarquías. Es importante utilizar este tipo de comunicación en los casos en que los trabajadores no pueden comunicarse de manera efectiva a través de otras direcciones (Huaman, 2017).

2.2.2. Desempeño docente

Según Quiñonez y Peralta (2018), lo define como las acciones realizadas por los empleados para lograr sus objetivos, están asociadas con sus funciones y demuestran la fortaleza de la organización. El desempeño humano es como una combinación de su comportamiento y resultados. Estos enfoques indican que cuando se modifica el comportamiento, también se modifica el desempeño en lo que se refiere al comportamiento de los empleados. Entonces, el desempeño de un equipo de trabajadores en función de objetivos específicos. (Rodríguez-Marulanda y Lechuga-Cardozo, 2019).

Según Salazar (2021) La eficacia de la labor docente juega un rol importante en la eficacia formativa de los especialistas, que se forman cada año en las aulas de diversas instituciones de educación superior. Las actividades que los educadores desarrollan al instruir conocimientos suelen estar influenciadas por una variedad de factores, incluido el entorno organizacional en el que trabajan; Si esto no es suficiente, habrá diversas consecuencias, entre ellas un déficit en la educación impartida y, por tanto, la calidad de la formación profesional será baja en comparación con la educación universitaria.

Otra definición importante la realiza el Ministerio de Educación (2012) Al definir las acciones como acciones que los individuos pueden ver, podemos describir y evaluar estas acciones y considerar sus fortalezas. Esto ocurre en las actividades vinculadas al

logro del propósito de aprendizaje y al desempeño de responsabilidades específicas. La forma en que se manejan las responsabilidades anteriores es claramente un indicador de las capacidades de una persona. Cuando definimos desempeño, definimos tres condiciones: 1) desempeño visible, 2) responsabilidad y 3) logro de resultados específicos (Estrada y Mamani, 2020).

La evaluación de los resultados de la enseñanza se ha convertido en un ritual de calificación, más relacionado con la antigüedad de los docentes que con la calidad de sus resultados docentes. Por ello, los sistemas educativos nacieron centralizados, pero desde mediados de siglo operan de forma fragmentada y caótica (Vega, 2020).

Niveles del desempeño docente

Cuando hablamos de elementos que evalúan el desempeño institucional, nos referimos a una variedad de circunstancias que fijan la efectividad en el lugar de trabajo, que varían según la industria. La gestión escolar se evalúa según su capacidad administrativa, calidad educativa y cooperación con la comunidad (Rodríguez-Marulanda y Lechuga-Cardozo, 2019). El Ministerio de Educación del Perú (2007) establece cuatro niveles de logro: básico, intermedio, destacado y extraordinario, adaptados como malo, normal, regular y muy bueno (Villarreal, 2018).

Dimensiones de Desempeño

Hay muchas áreas en esta categoría, porque las evaluaciones de desempeño pueden centrarse en áreas específicas y garantizar que cada indicador sea correcto. Ciertamente existen directrices sobre lo que se evalúa y las áreas que se deben evaluar. Por eso muchas veces resulta inesperado (Villarreal, 2018). El desempeño docente tiene cuatro componentes; según el Minedu (2014) (Aguilar y Contreas, 2020), de donde se ha extraído cuatro dimensiones. Estas son precisadas a continuación:

Preparación para el aprendizaje.

Esto implica organizar actividades educativas y organizar programas anuales, sesiones de capacitación y oportunidades de aprendizaje, respaldadas por un enfoque integral y cultural. Además, se deben comprender las características fundamentales de los estudiantes, incluidas las culturales, psicológicas y sociales. También incluye la gestión de programas académicos y educativos, la selección de materiales a utilizar en el currículo, estrategias de enseñanza y la evaluación del aprendizaje (Aguilar y Contreas, 2020).

Esto implica una visión trascendental de la docencia como profesión con normas propias, ética y motivación intrínseca para la persona lograda. Si bien el compromiso es

un elemento fundamental de esta visión, aquí la rendición de cuentas se refiere esencialmente a la profesión y sus normas éticas y prácticas y no a entidades externas individuales (Ortíz, 2018).

Enseñanza para el aprendizaje

En este momento se pondrá en práctica todo lo planificado, teniendo como prioridad la motivación de los estudiantes para el desarrollo de los cursos, y la implementación de los métodos más adecuados. Tener éxito. En relación a las fortalezas de la unidad académica del programa anual, se debe agregar un proceso de evaluación como herramienta para monitorear el progreso del aprendizaje de los estudiantes en estos cursos (Aguilar y Contreras, 2020).

La evaluación de la eficacia de la enseñanza se realiza identificando las conductas de los docentes que se consideran relacionadas con el éxito de los estudiantes. Estos comportamientos dependen de la capacidad del docente para crear un ambiente de aprendizaje adecuado (Ortiz, 2018). Según Parede (2016), el desempeño estudiantil está influenciado por la calidad de su trabajo y su relación con el del docente.

Participación en la gestión de la escuela y la comunidad

Este trabajo nos permite conectar las lecciones impartidas en el aula con el desarrollo comunitario y/o la gestión urbana, ayudando a las familias y comunidades, por un lado, a realizar conjuntamente los resultados del aprendizaje de los estudiantes, por el otro. Los estudiantes aprenden y participan. Gestionar las actividades de aprendizaje del estudiante (Aguilar y Contreras, 2020).

A esto se le llama reflexión en acción, o reflexión, una revisión después de completar una acción para identificar los éxitos, los fracasos y lo que se podría haber hecho de manera diferente. Aunque la mayor parte de las veces hablamos de aulas hablamos de trabajo, las aulas también pueden servir para otro tipo de organización del proceso de enseñanza-aprendizaje (Ortíz, 2018).

Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente

Implica la reflexión y análisis de la práctica docente en equipo y su participación en la comunidad educativa. Esto implica asumir la responsabilidad de los resultados del aprendizaje y comprender las políticas educativas (Aguilar y Contreras, 2020) basado en el concepto de enseñanza como “una serie de etapas de búsqueda y resolución de problemas, en las que las habilidades de los docentes se desarrollan continuamente a medida que enfrentan, identifican y resuelven problemas de la vida real”, Schein (1987)

Considere el comportamiento y la resolución de problemas. Solicitar reflexión sobre acciones de seguimiento o revisiones.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. **Ámbito de la investigación**

La “Institución Educativa San Juan Bautista” está ubicada en la localidad de Shapaja, provincia y región de San Martín, bajo la jurisdicción de la UGEL SAN MARTÍN, y posteriormente bajo la Dirección Regional de Educación DRE SAN MARTÍN.

3.2. **Sistema de variables**

Variable: Comunicación organizacional

La comunicación contribuye a la gestión educativa, la cual es un requisito previo para alcanzar los objetivos planteados a todos los usuarios. La comunicación organizacional promueve el crecimiento organizacional y de los empleados y requiere de un proceso de planificación que incluya las acciones tomadas por cada grupo que conforma la organización (Pineda, 2020).

Variable: Desempeño docente

Es el proceso de aplicar su capacidad profesional y compromiso social para fortalecer la formación estudiantil, la gestión escolar y una cultura democrática, fomentando el aprendizaje y el desarrollo de habilidades para la vida (Estrada y Mamani, 2020).

Tabla 1

Descripción de variables por objetivo específico

Objetivo Específico 1: Identificar el tipo de comunicación organizacional en la Institución Educativa San Juan Bautista – San Martín.			
Variable Abstracta	Variable concreta	Medio de Registro	Unidad de medida
Comunicación organizacional	Es medido a través de los indicadores de los componentes ascendiente, descendiente, horizontal y diagonal	Test de Comunicación Organizacional	Docentes de la I.E. San Juan Bautista – San Martín
Objetivo específico 2: Identificar el nivel de desempeño docente de la Institución Educativa San Juan Bautista – San Martín			
Variable Abstracta	Variable concreta	Medio de Registro	Unidad de medida
Desempeño docente	Una de las formas registrables o medibles de una variable general. Cumple con las características	Cuestionario del desempeño docente	Educadores de la I. E. San Juan Bautista – San Martín

3.3. **Diseño de la investigación**

3.3.1. Tipo y nivel de la investigación

Tipo de investigación.

De acuerdo a su finalidad Esta investigación es de tipo básica, debido que en función a los resultados se podrá asociar los datos de “comunicación organizacional y desempeño laboral” (Chavarry, 2020).

Según el énfasis en la naturaleza de los datos:

Cuantitativa: Los estudios cuantitativos siguen un proceso estructurado, toman decisiones previas a la recolección de datos y buscan generalizar resultados, asegurando su replicabilidad (Hernandez, Fernández y Baptista, 2014).

Descriptiva: El primer nivel de investigación básica busca describir un fenómeno y definir las características de su estado actual. Su propósito es generar información descriptiva y diagnóstica (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

3.3.2. Población y muestra

Población

La población se conformo por 30 docentes nombrados y contratados en el año 2021 de la “institución educativa San Juan Bautista” de los distintos niveles educativas de la institución.

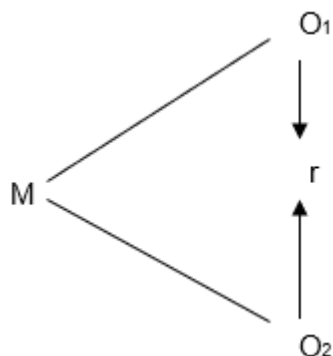
Muestra

La muestra estará constituida por 30 docentes (nombrados/contratados) que laboran en el año 2021 de la “Institución Educativa San Juan Bautista”, en un procedimiento denominado población censal.

3.3.3. Diseño de investigación

En el marco de esta investigación, es necesario plantear una hipótesis que proponga una relación entre 2 o más variables. A nivel cuantitativo, se utilizan métodos estadísticos inferenciales para generalizar los resultados a toda la población (Ramos-Galarza, 2020).

El esquema que asocia a las variables:



Donde:

M = Docentes de la “Institución Educativa San Juan Bautista”.

O1 = Comunicación organizacional.

O2 = Desempeño docente.

r= Correlación entre variables

3.4. Procedimientos de la investigación.

El proceso será el siguiente:

Primero, se contactó a los maestros y directores para permitir el recojo de información.

A continuación, se realizó una prueba piloto para determinar el nivel de confiabilidad de las pruebas que se utilizarán.

Se utilizaron técnicas de recolección de información para obtener datos concretos en general de lo que sucede con las variables y su unidad de medición.

La estrategia de recolección de información elegida es la encuesta. El instrumento utilizado para el Cuestionario de Comunicación Organizacional para docentes consta de 36 ítems en escala Likert divididos en cuatro dimensiones y desempeño educativo con 19 preguntas. En esta ocasión utilizaremos el cuestionario como metodología que incluye los procedimientos asociados a cada pregunta. El otro se utiliza para recopilar y analizar datos de una muestra específica. Asimismo, es un recurso adecuado para ser retenido por el investigador (Hernandez Sampieri, Fernández Collado, y Baptista Lucio, 2014).

1. Cuestionario de comunicación organizacional. Se basará en un cuestionario que está dividido en cuatro dimensiones: ascendente, descendente, horizontal y diagonal con 36 ítems, 9 cada una de ellas, considerando la siguiente valoración para las mismas:

Tabla 2*Niveles y escala de valoración de comunicación organizacional*

Dimensiones	Escala de Valoración		
	Escala de valoración		
	Inadecuada	Aceptable	Adecuada
Ascendente	9 - 20	21 - 33	34 - 45
Descendente	9 - 20	21 - 33	34 - 45
Horizontal	9 - 20	21 - 33	34 - 45
Diagonal	9 - 20	21 - 33	34 - 45
Total	36 - 82	83 - 132	133 - 180

2. Escala de desempeño docente. Permite explorar 3 dimensiones, conformada con 19 ítems con escala de respuestas y valoración de 1 al 5. Calificándose según lo siguiente:

Tabla 3*Niveles y escala de valoración de desempeño docente.*

Niveles	Escala de valoración
Eficiente	70 - 95
Regular	45 - 49
Deficiente	19 - 44

Con los datos extraídos se procederá a usar el análisis estadístico que corresponde en este caso uso de coeficiente correlacional.

Finalmente se establecerá una correlación que permita determinar la relación o asociación entre variables, en este caso comunicación organizacional y desempeño docente.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

La técnica de análisis y procesamiento de datos que utilizaremos para analizar los datos será el software informático SPSS (versión 27) para reconfirmar y procesar los datos obtenidos del análisis de variables como se indicó anteriormente. Se utilizarán estadísticas no paramétricas. La estadística inferencial opera sobre la base de escalas nominales u ordinales u otras escalas donde no se respeta la normalidad (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

3.6. Cumplimiento de principios éticos

La información será tratada de forma confidencial y se realizará el manejo de datos para los fines de este estudio y las respuestas obtenidas en las encuestas. Las instrucciones y encuestas se cifrarán para mantener la confidencialidad durante el procesamiento de dat

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se realizó el estudio de los datos considerando los objetivos e hipótesis planteadas. Los que se indican en adelante:

El análisis relacional, se realizó teniendo en cuenta el objetivo general “determinar la relación que existe entre comunicación organizacional y el desempeño docente de la Institución Educativa San Juan Bautista – San Martín, 2022”.

Para el presente estudio, las hipótesis fueron contrastadas mediante el estadístico chi cuadrado; formulándose según corresponde:

H0: La “comunicación organizacional y el desempeño docente de la Institución Educativa San Juan Bautista – San Martín”, son independientes. Y la hipótesis alternativa.

Ha: La “comunicación organizacional y el desempeño docente de la Institución Educativa San Juan Bautista – San Martín”, están asociados.

Tabla 4
Comunicación organizacional y desempeño docente

	Valor	df	Significación asintótica
Chi-cuadrado	19,100 ^a	4	,001
Razón de verosimilitud	21,636	4	,000
Asociación lineal	12,407	1	,000
N de casos válidos	30		

Según la tabla 4, se evidencia que la “comunicación organizacional y el desempeño docente de la Institución Educativa San Juan Bautista en la provincia de San Martín” están relacionados significativamente. Señalando un comportamiento similar en las variables indicadas, es decir, a mejor comunicación organizacional, mayor nivel de desempeño docente.

4.1. Resultado del objetivo específico 1

El análisis descriptivo se realiza ubicando específicamente el objetivo 01: “Identificar el nivel de comunicación organizacional predominante en la Institución Educativa San Juan Bautista – San Martín”.

Luego consideramos la tabla descriptiva de referencia.

Tabla 5*Nivel de comunicación organizacional*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Adecuado	10	33.33%
Aceptable	16	53.33%
Inadecuado	4	13.33%
Total	30	100.00%

En la tabla 5 podemos identificar que la distribución del nivel de comunicación organizacional mas frecuente en en la “Institución Educativa San Juan Bautista de San Martín”, es el nivel aceptable (53.33%) y el nivel inadecuado (13.33%) en menor proporción.

**Figura 1***Nivel de comunicación organizacional*

En la figura 1. También se encontró el nivel aceptable como el de mayor porcentaje con 53.33%, en relación al nivel de comunicación organizacional; que nos indica que la comunicación está aun en proceso de desarrollo.

4.2. Resultado del específico 2

El propósito fue “Identificar el nivel de desempeño docente de la Institución Educativa San Juan Bautista – San Martín”.

Tabla 6*Nivel de desempeño laboral*

Niveles de desempeño docente	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	7	23.33%
Regular	20	66.67%
Deficiente	3	10.00%
Total	30	100.00%

En la tabla 6 se evidencia que la distribución del nivel de desempeño docente de la “Institución Educativa San Juan Bautista”, es el nivel regular (66.67%) y el nivel deficiente (10.00%) con menor frecuencia.



Figura 2

Nivel de desempeño docente.

La figura 2 muestra el nivel de desempeño docente de mayor distribución porcentual se encuentra en el nivel regular (66.67%); que nos indica que las capacidades de ejecución son percibidas como admisibles.

4.3. Resultado del objetivo específico 3

Para efectuar el proceso analítico correlacional, específicamente, reubicamos el objetivo 03, “Establecer la relación entre las dimensiones de la comunicación organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa San Juan Bautista – San Martín”

	Chi-cuadrado	Significación asintótica
Comunicación ascendente	18,649 ^a	,001
Comunicación descendente	17,635a	,001
Comunicación horizontal	16,837 ^a	,002
Comunicación diagonal	23,869 ^a	,000
N de casos válidos	30	

A su vez, la tabla 7, nos indica que la comunicación diagonal y el desempeño docente en la “Institución Educativa San Juan Bautista – San Martín”, están relacionados, habiendo obtenido un chi calculado de 23,869, mayor al chi tabular con 9,49. Lo mismo

ocurre con la comunicación ascendente (18,649), comunicación descendente (17,635) y comunicación horizontal (16,837) respectivamente

4.4. Discusión de resultados.

Se encontró que el desempeño docente y la comunicación organizacional de la “Institución Educativa San Juan Bautista” de la provincia de San Martín se correlacionaron significativamente considerando el nivel de significancia de 0,001 y 19.100 chi cuadrado calculado. En este sentido, Rabanal-León et al. (2021) confirmaron la relación entre el apoyo laboral y el desempeño docente. En contraste, Chávez (2018), identificando la relación entre comunicación organizacional y cultura organizacional, afirma una relación muy significativa entre comunicación organizacional y cultura organizacional docente, determinando que la comunicación organizacional es 38% frecuente en una cultura organizacional desfavorable que tiende a ser mala (59 %). Salazar (2021) encontró una correlación débil entre desempeño laboral y clima organizacional. Enciso y Mamani (2020) evidenciaron una relación moderada entre ambiente institucional y desempeño educativo. Además, el desempeño docente se relaciona moderadamente con el clima y el compromiso institucional. El vínculo directo entre las percepciones de los docentes sobre los entornos institucionales apropiados está significativamente relacionado con la eficacia educativa que desarrollan. Así lo confirma Díaz (2020) quien encontró que existe una relación significativa entre la comunicación organizacional y las habilidades comunicativas de los docentes.

Se determinó que las condiciones a nivel de comunicación organizacional más frecuentes en la institución educativa San Juan Bautista de San Martín fueron los niveles aceptables (53,33%) e inadecuado (13,33%). Por su parte, Manaure-Melo (2021) destaca el uso frecuente de métodos inadecuados de transmisión de información, la falta de importancia a la hora de confirmar la comprensión del mensaje enviado, el bajo nivel de efectividad de las salas de situación en el ámbito educativo, entre otras cuestiones. Factores de comunicación organizacional interna que afectan la gestión. A su vez, Delgado et al. (2021) encontraron que domina el nivel de comunicación interna con un 50% y el ambiente laboral docente regular domina con un 50%. También determinaron que existía una relación significativa entre las dos variables. El nivel de correlación según el coeficiente r de Pearson es de 0,739**, mostrando una correlación alta, directa y significativa en el nivel de 0,01. De manera similar, Huaman y Michael (2020) mostraron una correlación positiva entre la comunicación organizacional formal y la motivación de orientación autodeterminada.

Cabe señalar que Pinzón et al. (2021) encontraron que el nivel de comunicación organizacional entre los alcaldes de los municipios de Maracaibo y San Francisco fue moderadamente insatisfactorio, lo que fue un factor decisivo en el fracaso de una comunicación realmente efectiva. Al respecto, se concluye que el nivel de comunicación organizacional impacta negativamente en la gestión organizacional, al perjudicar el desarrollo de las acciones que realizan los talentos humanos, subestimando el aporte de la comunicación en las organizaciones. Salazar (2021) también encontró que el 64,7% de los docentes percibió que el clima organizacional era bueno. Díaz (2020), encontró que los docentes con altos niveles de comunicación organizacional tienen altas habilidades comunicativas; 14 profesores con habilidades de comunicación organizacional promedio tenían habilidades de comunicación promedio; Los 6 profesores con bajas habilidades de comunicación organizacional tenían bajas habilidades de comunicación.

Se evidencia que la distribución de los niveles de logro educativo en el Campus Educativo San Juan Bautista es entre normal (66.67%) y bajo (10.00%) con menor frecuencia. Rodríguez-Marulanda y Lechuga-Cardozo (2019) señalaron que los factores de desempeño son frecuentes en administradores educativos, pero menos en docentes, debido a una comunicación interna deficiente que afecta la retroalimentación y genera desacuerdos. Para mejorar la eficacia docente, proponen fortalecer la motivación y la comunicación organizacional. Por su parte, Salazar (2021) encontró que el 17,6% de los docentes tuvo un desempeño excelente, el 52,9% muy bueno y el 5,9% deficiente.

En ese sentido, Gálvez y Milla (2018), se refiere al bajo nivel de implementación relacionado con la preparación académica y la falta de continuidad de objetivos en el proceso de evaluación, concluyendo así con el desarrollo de un modelo de evaluación educativa, integrando una nueva evaluación, desde la perspectiva de reflejar su formación y mejorar sus habilidades eficiencia. Además, Chávez et al. (2020) encontraron que el 20% de los docentes nunca desarrolló completamente las habilidades necesarias en el campus, el 40% dijo que nunca tuvo un compromiso real con la institución educativa y el 55% solo se sentía “ocasionalmente satisfecho con el trabajo”.

CONCLUSIONES

- ✓ Se encontró que la comunicación organizacional y el desempeño docente de la “Institución Educativa San Juan Bautista en la provincia de San Martín” están relacionados significativamente considerando una significancia de ,001 y 19.100 de chi cuadrado calculado.
- ✓ Se identificó que la condición del nivel de comunicación organizacional mas frecuente en en la “Institución Educativa San Juan Bautista de San Martín”, es el nivel aceptable (53.33%) y el nivel inadecuado (13.33%) en menor porcentaje.
- ✓ Se evidenció que la distribución del nivel de desempeño docente de la Institución Educativa San Juan Bautista, es el nivel regular (66.67%) y el nivel deficiente (10.00%) con menor frecuencia.
- ✓ Se precisó que la comunicación diagonal y el desempeño docente en la “Institución Educativa San Juan Bautista – San Martín”, están relacionados, habiendo obtenido un chi calculado de 23,869, mayor al chi tabular con 9,49. Lo mismo ocurre con la comunicación ascendente (18,649), comunicación descendente (17,635) y comunicación horizontal (16,837) respectivamente.

RECOMENDACIONES

- ✓ Fomentar capacidades de comunicación organizacional orientadas a mejorar el desempeño docente, que estimulen la identificación y pertenencia de los docentes para lograr mejorar la calidad educativa y lograr mejoras en el servicio educativo.
- ✓ Optimizar las comunicaciones internas y externas de la organización en el estudio de casos y el trabajo de laboratorio, y en ambos casos, cuando sea posible, integre activamente la tecnología de la información y las comunicaciones.
- ✓ Se sugiere, la estrategia de un diseño práctico organizado de un plan de desarrollo de habilidades y relaciones interpersonales, que promueva la satisfacción laboral y el desarrollo de confraternidad, e implementar el programa de capacitación con respecto al desarrollo educativo.
- ✓ Desarrollar una propuesta metodológica que fusione la comunicación y la gestión pedagógica para mejorar el desempeño docente en el trabajo educativo, valorando adecuadamente las características fundamentales de comunicación, confianza, y dominio de sus emociones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar Flores, D. A., y Contreas Sánchez, Katherine E. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la macro red 2, Ugel Otuzco. *Universidad Católica de Trujillo*, 82. <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/769>
- Aguilar Trujillo, J. (2021). Liderazgo compartido para el cambio educativo y la mejora del aprendizaje. Un estudio de caso. *DEDiCA Revista de Educação e Humanidades (dreh)*, 19, 383-402. <https://doi.org/10.30827/dreh.vi19.21893>
- Alan Neill, D., y Cortez Suárez, L. (2018). Procesos de la investigación científica. En *Editorial Utmach* (Vol. 53).
- Chavarry Arenas, R. E. (2020). Comunicación organizacional y conflictos laborales en la IEP Santísima Virgen de Cocharcas, Villa el Salvador - 2020. *Universidad Autónoma del Perú*.
- Chavez Chura, A. S. (2018). La comunicación organizacional y su relación con la cultura organizacional de los docentes de la Institución Educativa Neptali Valderrama Ampuero Distrito de Paucarpata Arequipa 2017. En *Universidad San Pedro*. http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9830/Tesis_58596.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chavez Vasallo, P., Cabrera Cabrera, X., y Chavarry Isla, P. (2020). Estrategia motivacional y desempeño laboral en docentes de nivel de secundario de una institución pública de nivel secundario de una institución pública. *Paideia XXI*, 10, 275-287. <https://doi.org/10.31381/paideia.v10i2.3224>
- Contreras Delgado, O. E., y Garibay Rendón, N. G. (2020). Comunicación organizacional. *InMediaciones de la Comunicación*, 15(2), 43-70. <https://doi.org/10.18861/ic.2020.15.2.3018>
- Delgado Quijije, C. A., Velez Veles, J. J., y Castro Amaiquema, V. N. (2021). La comunicación interna y el clima laboral docente. *Colloquium-editorial.com*.
- Díaz Juape, N. (2020). Relación entre comunicación organizacional y habilidades comunicativas de los docentes de la Institución Educativa «Los Olivos» - EBR Secundaria, distrito de Nueva Cajamarca, provincia de Rioja, 2018. *Universidad Nacional de San Martín*, 148, 148-162.

- Enciso, J., y Mamani, O. (2020). Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno Institutional [Climate and performance of teachers in educational institutions of the Adventist Educational Association of Puno]. *Ñawparisun - Revista de Investigación Científica*, 2(2), 74. <http://www.unaj.edu.pe/revista/index.php/vpin/article/view/94>
<http://unaj.edu.pe/revista/index.php/vpin/article/view/94>
- Estrada, E., y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Gálvez Suarez, E., y Milla Toro, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407. <https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Garcia Perez, K. J., y Roque Vasquez, L. (2020). Predictores del liderazgo pedagógico de los directivos en las instituciones educativas secundarias urbanas del distrito de San Juan Bautista 2019. *Bussiness Law binus*, 7(2), 33-48. http://repository.radenintan.ac.id/11375/1/PERPUS_PUSAT.pdf
<http://business-law.binus.ac.id/2015/10/08/pariwisata-syariah/>
<https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results/>
<https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/view/8839>
- Hernandez Sampieri R., Fernández Collado., y Baptista Lucio. Pilar. (2014). Metodología de la investigación. En *Mc Graw Hill, Education: Vol. 6a edición*.
- Hernandez Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. En *Mc Graw Hill, Education*.
- Hidalgo, R P., Quichimbo, J. Y., y Verónica Altamirano, D. (2020). New Trends in Organizational Communication. *Fonseca Journal of Communication*, 20, 7-11. <https://doi.org/10.14201/fjc202020711>
- Hidalgo Ruiz, B. (2017). Liderazgo directivo - pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa “Alberto Leveau García” de la provincia de Picota – 2016. *Universidad Cesar*. Chrome extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16868/Hidalgo_RB.pdf?sequence=1
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16868/Hidalgo_RB.pdf?sequence=1

- Huaman Góngora, D. K. (2017). Comunicación Organizacional en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) - sede Cercado de Lima, 2017. En *Universidad Inca Garcilaso de la Vega* (Vol. 87, Número 1,2).
- Huaman Soto, J. A., y Michael Steve, T. M. (2020). La comunicación organizacional formal y la motivación orientada a la autodeeterminación en docentes de instituciones educativas privadas del distrito de los Olivos en el 2019. En *Universidad Privada del Norte*.
- Lamiña Calderón, K. G. (2020). *El liderazgo pedagógico hacia la mejora de la calidad de los aprendizajes*. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Manaure-Melo, E. J. (2021). Factores de la comunicación organizacional interna que afectan la gestión de un núcleo escolar rural. *Investigación y Postgrado*, 36(1), 31-57.
- Matamoros Meza, E. R., y Sarmiento Capani, J. M. (2019). *Implementación de la Jornada Escolar Completa en una institución educativa del distrito de Huancavelica*. Universidad Nacional de Huancavelica.
- Ortíz Ramírez, G. (2018). Compromiso organizacional y desempeño en el aula del profesorado de instituciones educativas públicas. En *Universidad Enrique Guzmán y Valle*. http://www.une.edu.pe/modelo_PROYECTO_CORRELACIONAL.pdf
- Papic Domínguez, G. K. (2018). La Comunicación organizacional interna en la organización educativa. *Foro educacional*, 30, 11-39. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6669651%0Afile:///C:/Users/Usuario/Downloads/DialnetLaComunicacionOrganizacionalInternaEnLaOrganizacio-6669651.pdf>
- Paredes Aliaga, J. S. (2016). Formación continua y desempeño docente en el logro de aprendizaje en estudiantes de educación secundaria. *Universidad Nacional del Altiplano*, 1-138. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/6316>
- Paredes Sandoval, M. A., y González Orbe, C. H. (2017). *Estilo de liderazgo directivo y su relación con el clima organizacional en la institución educativa Padre Nicolás Giner de la ciudad de Requena – 2016*. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Parrado Corredor, J. W. (2021). Liderazgo pedagógico post pandemia. Reto educativo latinoamericano: ¿Qué debemos hacer los rectores? *Saperes Universitas*, 4(3), 127- 140. <https://doi.org/10.53485/rsu.v4i3.185>

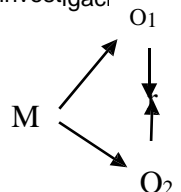
- Peña Velasquez, M., Montero Quesada, J. G., y Parra Rodriguez, J. F. (2020). Estrategia de comunicación organizacional para escuelas de la educación primaria. *Revista Didascalía*, 110-134.
- Pineda Henao, A. E. (2020). La comunicación organizacional en la gestión empresarial: retos y oportunidades en el escenario digital. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 7(1), 9-25. <https://doi.org/10.22579/23463910.182>
- Pinzon Acosta, M. V. Contreras Perez, A., Ramirez Molina, R. I., y De los Reyes Miquirena, D. (2021). Descripción de los niveles de comunicación organizacional. *Consensus*, 5(1), 76-93.
- Ponce Villacis, F. I. (2016). La comunicación organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito, cámara de comercio de Ambato LTDA. de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua. En *Universidad Técnica de Ambato*. <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/19499>
- Quiñonez Villegas, C., y Peralta Quisirumbay, M. F. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, 2016. *Revista de Investigación Universitaria*, 6(1). <https://doi.org/10.17162/riu.v6i1.1042>
- Rabanal-León, H. C., Yupari-Azabache, I. L., Aguilar-Sánchez, P. V., y Yuncor, N. R. C. (2021). Estrés laboral y desempeño en docentes de Instituciones Educativas Públicas. *South Florida Journal of Development*, 2(1), 610-622. <https://doi.org/10.46932/sfjdv2n1-044>
- Ramos-Galarza, C. A. (2020). Los Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Rodríguez-Marulanda, K., y Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rojas Gomez, K. M. (2019). La comunicación organizacional y el desempeño laboral de la empresa Teleatento del Perú S.A.C, plataforma comercial de movistar, Ate 2019. En *Universidad Cesar Vallejo*.
- Salazar Grandez, E. (2021). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes universitarios, Chachapoyas, 2019. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 49. <https://doi.org/10.25127/rcsh.20214.685>

- Salinas Carhuaz, A. (2017). *Liderazgo y gestión de los aprendizajes en instituciones educativas de jornada escolar completa de Satipo*. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <http://isbn.bnpp.gob.pe/catalogo.php?mode=detalle&nt=96046>
- Sarmiento Medrano, R. P. (2017). "Gestión pedagógica y la calidad del servicio educativo en la Institución Educativa 20402 «Virgen de Fátima» de la Provincia de Huaral – Lima 2013". *LOGOS*, 7(1). <https://doi.org/10.21503/log.v7i1.1429>
- Vallejos Saenz, C. E. (2019). *Liderazgo pedagógico y gestión del clima escolar en las instituciones educativas de educación secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local Andahuaylas-Apurímac, 2018*. Universidad Nacional de San Antonio de Abad del Cusco.
- Vargas Rodriguez, L. (2021). *Liderazgo pedagógico y compromisos de gestión escolar en la institución educativa N° 0564, San Miguel del Río Mayo - 2021*. Universidad César Vallejo.
- Vega, L. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación*, 1(2), 18-28. <https://doi.org/10.48169/ecuatesis/0102202008>
- Villarreal Vasquez, I. Y. (2018). Desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en estudiantes del VI ciclo de enfermería Universidad San Pedro Huacho. En *Universidad San Pedro*. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/6769>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Comunicación organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa San Juan Bautista – San Martín, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	ESCALA VALORATIVA	METODOLOGIA
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre comunicación organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa San Juan Bautista – San Martín?</p> <p>Preguntas específicas</p> <p>¿Cuál es el tipo de comunicación organizacional predominante en la Institución Educativa San Juan Bautista – San Martín?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño docente de la Institución Educativa San Juan Bautista – San Martín?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la comunicación organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa San Juan Bautista – San Martín?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre comunicación organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa San Juan Bautista – San Martín.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar el tipo de comunicación organizacional predominante en la Institución Educativa San Juan Bautista – San Martín.</p> <p>Identificar el nivel de desempeño docente de la Institución Educativa San Juan Bautista – San Martín.</p> <p>Establecer la relación entre las dimensiones de la comunicación organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa San Juan Bautista – San Martín</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La relación entre comunicación organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa San Juan Bautista – San Martín, es significativa.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>La comunicación descendente es el tipo predominante en la comunicación organizacional predominante de la Institución Educativa San Juan Bautista – San Martín</p> <p>El nivel de desempeño docente de la Institución Educativa San Juan Bautista – San Martín es intermedio</p> <p>La relación entre las dimensiones de la comunicación organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa San Juan Bautista – San Martín es directa</p>	<p>Comunicación organizacional</p> <p>Desempeño docente</p>	<p>Ascendente</p> <p>Descendente</p> <p>Horizontal</p> <p>Diagonal</p> <p>Preparación para el aprendizaje</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje.</p> <p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad docente</p>	<p>Nominal</p> <p>Nominal</p>	<p>Tipo de investigación. Esta investigación es de tipo básica, debido que se describe el problema percibido entre las variables comunicación organizacional y desempeño docente (Chavarry, 2020)</p> <p>Cuantitativa: En una investigación cuantitativa se intenta generalizar los resultados encontrados en un grupo o segmento (muestra) a una colectividad mayor (universo o población).</p> <p>Diseño de investigación</p>  <p>Donde:</p> <p>M = Docentes de la Institución Educativa San Juan Bautista. O1 = Comunicación organizacional O2 = Desempeño docente r = Coeficiente de correlación entre variables.</p>

Anexo 02: Instrumento

Cuestionario de Comunicación Organizacional

Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes la comunicación organizacional. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral

1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre
5. Siempre

N°	ENUNCIADOS	Puntajes				
		1	2	3	4	5
	COMUNICACIÓN ASCENDENTE					
1.	Los objetivos que la institución fija son alcanzables.					
2.	Logro cumplir con los objetivos propuestas.					
3.	Te felicitan por el logro de tus objetivos					
4.	Sugieres propuestas para la solución de algún problema de la Institución					
5.	Las sugerencias son aceptadas por el director de la Institución					
6.	Toman en cuenta las sugerencias que propones.					
7.	Los padres de familia presentan reclamos a la Institución					
8.	Los reclamos son aceptados por la Institución					
9.	La Institución busca soluciones para los temas tratados en el(los) reclamo(s)					
	COMUNICACIÓN DESCENDENTE					
10.	La Institución considera a los trabajadores que cumplen con sus objetivos					
11.	La Institución realizan un control de cumplimiento de resultados.					
12.	Logro el cumplimiento de los objetivos de mi área					
13.	El director programa capacitaciones innovadoras para los docentes					
14.	Las capacitaciones refuerzan el conocimiento de mis labores profesionales					

15.	Las capacitaciones ayudan a los docentes a trabajar con mayor motivación					
16.	Me siento comprometido con la empresa					
17.	Los jefes motivan a los trabajadores a identificarse con la empresa					
18.	Al terminar mis funciones verifico las funciones programadas del siguiente día.					
	COMUNICACIÓN HORIZONTAL					
19.	Se realiza trabajos laborales en equipos constantemente en la Institución					
20.	Recibo apoyo de mis colegas en el desarrollo de mis funciones.					
21.	Los niveles educativos trabajan articuladamente hacia un mismo objetivo					
22.	Los docentes participan de manera activa. 23					
23.	Participó activamente en las reuniones y capacitaciones laborales					
24.	Me integro en el cumplimiento de objetivos que el director plantea					
25.	Estoy de acuerdo con las ideas de mis compañeros					
26.	Recibo apoyo de mis compañeros en mi ámbito laboral.					
27.	Percibo rivalidad entre mis compañeros de trabajo en la institución educativa.					
	COMUNICACIÓN DIAGONAL					
28.	Tengo comunicación fluida con jefes de otras áreas.					
29.	Recibo órdenes o llamadas de atención de jefes de otras áreas					
30.	Recibo felicitaciones de jefes de otras áreas					
31.	Los coordinadores de otras áreas solicitan mi apoyo constantemente					
32.	Apoyo en otras áreas de trabajo cuando es necesario					
33.	Asumo los objetivos de la Institución como mis propios objetivos					
34.	La comunicación entre los niveles educativos es fluida					
35.	Suelo pedir apoyo directamente al director respecto a mis funciones					
36.	En ocasiones el director delega al área administrativa para brindarnos informes y órdenes					

Cuestionario del Desempeño Docente

Esta encuesta es anónima y confidencial, por lo que solicito su colaboración. Agradeceré que responda con seriedad y veracidad, ya que, la información brindada es muy importante para el campo educativo.

INSTRUCCIONES: Lea con detenimiento cada uno de los ítems y marca con una X en el casillero del lado derecho según la valoración (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces (2), Casi nunca y (1) Nunca; que le atribuyas la pregunta desde tu perspectiva.

ITE		VALORACION				
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1.	¿Realiza un diagnóstico sobre las características y necesidades educativas de los estudiantes para elaborar su programación					
2.	¿Las sesiones de aprendizaje son diseñadas para despertar la curiosidad, interés y compromiso de los estudiantes para el logro					
3.	¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?					
4.	¿Contextualiza el diseño de la enseñanza teniendo en cuenta los intereses, los estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus					
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
5.	¿Promueve un clima propicio para el aprendizaje de sus estudiantes teniendo en cuenta el enfoque intercultural e					
6.	¿Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales?					
7.	¿Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo de					
8.	¿Hace uso de TICs en función al propósito de la sesión de aprendizaje?					
9.	¿Elabora instrumentos para evaluar el avance y logros de aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?					
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						
10.	¿Es un agente activo en la elaboración de los instrumentos de gestión como PEI, PCIE, PAT Y RI?					
11.	¿Participa en la elaboración de propuestas de mejora de la calidad educativa de su IE teniendo en cuenta las actividades					
12.	¿ Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes?					
13.	¿ Integra en sus prácticas de enseñanza los saberes comunales					

14.	¿Comparte con las familias de sus estudiantes los avances y resultados de su trabajo pedagógico?					
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
15.	¿Reflexiona sobre su práctica pedagógica y el aprendizaje de sus estudiantes en actividades colegiadas?					
16.	¿Participa de manera activa en las capacitaciones programadas por la UGEL o MINEDU?					
17.	¿Genera acciones para mejorar el servicio educativo de la IE y promover una buena imagen institucional?					
18.	¿Resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar basados en principios de la ética profesional docente?					
19.	¿Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos del niño y el adolescente?					

Anexo 03: Validación de instrumentos

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

I. DATOS INFORMATIVOS


Apellidos y Nombres del	Grado Académico, Cargo o	Autora de la Investigación
Heydi Tananta Vásquez	Mg. Psicología Educativa	Mariela Castro Gonzales
Título de la Investigación: Comunicación organizacional y desempeño docente de la Institución		
Nombre del instrumento: Cuestionario de Comunicación Organizacional.		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	Criterios	Deficiente (0-20%)	Regula (21-40%)	Buen (41-60%)	Muy buena (61-80%)	Excelente (81-100%)
1. CLARIDAD	Formulado lenguaje Apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una secuencia				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los en cantidad y claridad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la Investigación.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico.					X
8. COHERENCIA	Entre ítems, indicadores y Dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	Corresponde al propósito de la investigación.					X
10. OPORTUNIDAD	Propicio para su aplicación en el momento adecuado.				X	
SUB TOTAL						
PUNTAJE TOTAL						46

III. OPINION DE VALIDACIÓN: instrumento válido para ser aplicado en la muestra señalada

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:4.6.....

Tarapoto, 11 de setiembre de 2022	46042057	 Mg. Heydi Tananta Vásquez PSICÓLOGA C.Ps.P. 20766	938668823
Lugar y fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
I. DATOS INFORMATIVOS


Apellidos y Nombres del	Grado Académico, Cargo o	Autora de la Investigación
Heydi Tananta Vásquez	Mg. Psicología Educativa	Mariela Castro Gonzales
Título de la Investigación: Comunicación organizacional y desempeño docente de la Institución		
Nombre del instrumento: Cuestionario del Desempeño Docente		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	Criterios	Deficiente (0-20%)	Regula (21-40%)	Buen (41-60%)	Muy buena (61-80%)	Excelente (81-100%)
1. CLARIDAD	Formulado con lenguaje Apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una secuencia				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valora aspectos de la Investigación.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científico.					X
8. COHERENCIA	Entre ítems, indicadores y Dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	Corresponde al propósito de la investigación.					X
10. OPORTUNIDAD	Propicio para su aplicación en el momento				X	
SUB TOTAL						
PUNTAJE TOTAL						46

III. OPINION DE VALIDACIÓN: instrumento válido para ser aplicado en la muestra señalada

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:4.6.....

Tarapoto, 11 de setiembre de 2022	46042057	 Mg. Heydi Tananta Vásquez PSICÓLOGA C.Ps.P. 20760	938668823
Lugar y fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

I. DATOS INFORMATIVOS


Apellidos y Nombres del Especialista o	Grado Académico, Cargo o Institución donde labora	Autor(es) de la Investigación
Bardales Zapata, Efraín de la Cruz	Dr. en administración de la educación	Mariela Castro Gonzales
Título de la Investigación: Comunicación organizacional y desempeño docente de la Institución		
Nombre del instrumento: Cuestionario de Comunicación Organizacional		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	Criterios	Deficiente (0-20%)	Regula (21-	Bueno (41-60%)	Muy buena (61-80%)	Excelente (81-100%)
1. CLARIDAD	Formulado lenguaje Apropriado.					X
2. OBJETIVIDAD	Expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4.	Existe una secuencia				X	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la Investigación.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado e aspectos teórico científico.					X
8. COHERENCIA	Entre ítems, indicadores y Dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	Corresponde al propósito de la investigación			X		
10. OPORTUNIDAD	Propicio para su aplicación en el momento					X
SUB TOTAL						
PUNTAJE TOTAL						45

III. OPINION DE VALIDACIÓN: instrumento válido para ser aplicado en la muestra señalada

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:4.5.....

Tarapoto, 11 de setiembre de 2022	16681180		939145380
Lugar y fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

I. DATOS INFORMATIVOS


Apellidos y Nombres del Especialista o	Grado Académico, Cargo o	Autora de la Investigación
Bardales Zapata, Efraín de la Cruz	Dr. en administración de la educación	Mariela Castro Gonzales
Título de la Investigación: Comunicación organizacional y desempeño docente de la Institución		
Nombre del instrumento: Cuestionario del Desempeño Docente		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	Criterios	Deficiente (0-20%)	Regula (21-	Bueno (41-60%)	Muy buena (61-80%)	Excelente (81-100%)
1. CLARIDAD	Formulado en lenguaje Apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una secuencia				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los en cantidad y claridad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la Investigación.				X	
7. CONSISTENCIA	Basada en aspectos teórico científico.					X
8. COHERENCIA	Entre ítems, indicadores y				X	
9. METODOLOGÍA	Corresponde al propósito de la investigación.			X		
10. OPORTUNIDAD	Propicio para su aplicación en el momento					X
SUB TOTAL						
PUNTAJE TOTAL						45

III. **OPINION DE VALIDACIÓN:** instrumento válido para ser aplicado en la muestra señalada

IV. **PROMEDIO DE VALIDACIÓN:**4.5.....

Tarapoto, 11 de setiembre de 2022	16681180	 Dr. Efraín de la Cruz BARDALES ZAPATA DNI N° 16681180	939145380
Lugar y fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

I. DATOS INFORMATIVOS


Apellidos y Nombres del	Grado Académico, Cargo o	Autora de la Investigación
Trigoso Garcia, Carlos	Magister en Ciencias de la educación Universidad Nacional de San Martin	Mariela Castro Gonzales
Título de la Investigación: Comunicación organizacional y desempeño docente de la Institución		
Nombre del instrumento: Cuestionario de Comunicación Organizacional		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	Criterios	Deficient (0-20%)	Regula (21-40%)	Bueno (41-60%)	Muy (61-80%)	Excelent (81-100%)
1. CLARIDAD	Formulado co lenguaje Apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Expresado en conductas observables			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una secuencia					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para aspectos de la Investigación.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico- científico.				X	
8. COHERENCIA	Entre ítems, indicadores Dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	Corresponde al propósito de la investigación.					X
10. OPORTUNIDAD	Propicio para su aplicación en el momento adecuado.					X
SUB TOTAL						
PUNTAJE TOTAL						47

III. **OPINION DE VALIDACIÓN:** Presenta consistencia y coherencia, determinando ser un instrumento válido

IV. **PROMEDIO DE VALIDACIÓN:** 4.7

Tarapoto, 11 de setiembre de 2022	01130899	 Lic. M.Sc. Carlos Trigoso Garcia Docente Adscrito al DAHHyCCSS FEH - UNSM	999574600
Lugar y fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

I. DATOS INFORMATIVOS


Apellidos y Nombres del	Grado Académico, Cargo o	Autora de la Investigación
Trigoso Garcia, Carlos	Magister en Ciencias de la educación Universidad Nacional de San Martín	Mariela Castro Gonzales
Título de la Investigación: Comunicación organizacional y desempeño docente de la Institución		
Nombre del instrumento: Cuestionario del Desempeño Docente		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	Criterios	Deficiente (0-20%)	Regular (21-40%)	Bueno (41-60%)	Muy buena (61-80%)	Excelente (81-100%)
1. CLARIDAD	Formulado con lenguaje Apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Expresado en conductas observables.			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una secuencia lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la Investigación.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científico.				X	
8. COHERENCIA	Entre ítems, indicadores y Dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	Corresponde al propósito de la investigación.					X
10. OPORTUNIDAD	Propicio para su aplicación en el momento adecuado.					X
SUB TOTAL						
PUNTAJE TOTAL						47

III. **OPINION DE VALIDACIÓN:** Presenta consistencia y coherencia, determinando ser un instrumento válido

IV. **PROMEDIO DE VALIDACIÓN:** 4.7

Tarapoto, 11 de setiembre de 2022	01130899	 Lic. M.Sc. Carlos Trigoso Garcia Docente Adscrito al DAHHyCCSS FEH - UNSM	999574600
Lugar y fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono

Comunicación organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa San Juan Bautista – San Martín, 2022

por Mariella Castro

Fecha de entrega: 17-feb-2025 12:28a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2590814701

Nombre del archivo: TESIS_Mariela_Castro_Gonz_les_16.02.2025.docx (651K)

Total de palabras: 11108

Total de caracteres: 66083

Comunicación organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa San Juan Bautista – San Martín, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	uifisi.unsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Boston College High School Trabajo del estudiante	1%
8	1library.co Fuente de Internet	<1%
9	revistas.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
10	Submitted to Universidad Adventista de Chile Trabajo del estudiante	<1%
11	Submitted to Clarkston Community Schools Trabajo del estudiante	<1%