

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Eficacia de la comunicación organizacional y la gestión
administrativa de los directivos académicos en el
personal docente de la Asociación Educativa
Nor Pacífico, Trujillo 2020**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración
y Negocios Internacionales

Autores:

Iris Violeta Narro Obando
Esther Rodríguez Alvarado

Asesora:

Lic. Rosa Ana Cuadros Zvietcovich

Lima, febrero de 2021

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Lic. Rosa Ana Cuadros Zvietcovich, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Eficacia de la comunicación organizacional y la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo - 2020”** constituye la memoria que presenta los bachilleres Iris Violeta Narro Obando y Esther Rodríguez Alvarado para obtener el título de Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 16 días del mes de febrero del año 2021.



Rosa Ana Cuadros Zvietcovich

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a.....16 días del mes de..febrero.....del año 2021..... siendo las.....14:00.....m., se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado:Mtra. Danny Lita Alomía Lozano....., el secretario: Mtro Santos Víctor Burgos Chávez..... y los demás miembros: Mg. Julio Gerson Rengifo Mansilla; Lic. Carlos Eduardo Corrales Baldoceada.... y el asesor .Lic. Rosa Cuadros Zvietcovich..... con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada:..Eficacia de la comunicación organizacional y la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo-2020.....de el/los Bachiller/es:

- a) Esther Rodríguez Alvarado
- b) Iris Violeta Narro Obando

Conducente a la obtención del Título profesional de **Licenciada en Administración y Negocios Internacionales**...con Mención en.....,

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado. Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Esther Rodríguez Alvarado

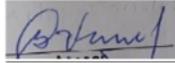
CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	14	C	Aceptable	Bueno

Candidato (b): Iris Violeta Narro Obando

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	14	C	Aceptable	Bueno

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

_____			
Presidente			Secretario
_____	_____	_____	
Asesor	Miembro	Miembro	
_____		_____	
Candidato/a (a)		Candidato/a (b)	

DEDICATORIA

A mis hijos por su inspiración, comprensión y ánimo
para seguir con el sueño de terminar los estudios.

A mis familiares por su apoyo incondicional
que me ayudaron a seguir para lograr mis
metas y objetivos.

AGRADECIMIENTO

A Dios por brindarnos sabiduría y valor para perseverar en conseguir un sueño profesional y de servicio.

A la Universidad Peruana Unión, por haberme forjado valores de crecimiento espiritual y desarrollo profesional durante la trayectoria en el campus universitario.

A la Lic. Rosa Ana Cuadros Zvietcovich por su valiosa orientación como asesora de investigación.

Al Pr. Jairo Wheeler Nureña Ramírez, Secretario, Director Regional de Departamento de la Asociación Ministerial, Misión Global y Ministerio Familia de la Asociación Nor Pacífico – ANOP, por su valioso apoyo en brindarnos autorización para realizar la aplicación de los instrumentos al personal docente y administrativo de Asociación Educativa Nor Pacífico (ASEANOP).

A nuestros familiares que nos brindaron su apoyo moral y emocional para seguir adelante en la culminación de la presente investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
Introducción.....	xiii
Resumen.....	xv
Abstract.....	xvi
CAPÍTULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Identificación del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	2
1.2.1. Problema general.....	2
1.2.2. Problemas específicos.....	2
1.3. Objetivos de la investigación.....	3
1.3.1. Objetivo general.....	3
1.3.2. Objetivos específicos.....	3
1.4. Hipótesis y derivada.....	3
1.4.1. Hipótesis general.....	3
1.4.2. Hipótesis específicas.....	4
1.5. Justificación de la investigación.....	4
1.5.1. Justificación teórica.....	4
1.5.2. Justificación práctica.....	5
1.5.3. Institucional.....	5
1.5.4. Social.....	6
1.6. Cosmovisión bíblica filosófica.....	7
1.7. Viabilidad.....	8
CAPÍTULO II.....	9
MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. Antecedentes de la investigación.....	9
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	9
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	10
2.2. Bases teóricas.....	12
2.2.1. Comunicación organizacional.....	12
2.2.2. Definición de comunicación organizacional.....	13
2.2.3. Canales de la comunicación organizacional.....	14
2.2.3.1. Elementos de la comunicación.....	16

2.2.3.2. Tipos de comunicación	18
2.2.3.3. Características de la comunicación efectiva	18
2.2.3.4. La importancia de la comunicación organizacional	18
2.2.4. Gestión administrativa	19
2.2.4.1. Definición de gestión administrativa	19
2.2.4.2. Dimensiones del proceso administrativo	19
2.2.4.3 Enfoques teóricos de la gestión administrativa	24
2.2.4.4. Teoría de la administración científica	25
CAPÍTULO III	27
MATERIALES Y MÉTODOS	27
3.1. Tipo de investigación	27
3.2. Diseño de la investigación	27
3.2.1. Método.....	28
3.2.2. Población y muestra	29
3.2.2.1. Población.....	29
3.2.2.2. Muestra.....	30
3.2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.2.3.1. Técnicas.....	30
3.2.3.2. Instrumentos de recolección de información	31
3.2.4. Procedimientos para el análisis de la información	32
3.2.4.1. Media aritmética(X)	32
3.2.4.2. Desviación estándar (Sx)	32
3.2.4.3. Prueba Chi cuadrado(X^2).....	33
3.2.4.4. Coeficiente rho de Spearman (r_s)	33
3.2.4.5. Procedimiento.....	34
3.2.4.6. Procedimientos para la captura de los datos.....	34
3.2.4.7. Procedimientos para el procesamiento de los datos	34
3.2.4.8. Procedimientos para presentar e interpretar los datos	34
3.2.4.9. Validez y confiabilidad de los instrumentos	35
3.3. Identificación de variables.....	36
3.3.1. Variable 1: Comunicación organizacional	36
3.3.1.1. Definición conceptual	36
3.3.2. Variable 2: Gestión administrativa	37
3.3.2.1. Definición conceptual	37
3.3.2.2. Definición operacional	37

3.4. Operacionalización de variables	37
CAPÍTULO IV	39
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	39
4.1. Estadísticos descriptivos.....	39
4.1.1. Prueba de hipótesis	49
4.1.1.1. Prueba estadística para la determinación de la normalidad	49
4.1.1.2. Verificación de la hipótesis	49
4.1.1.3. Proceso de prueba de hipótesis	51
4.1.1.4. Estadísticos de correlación.....	52
CAPÍTULO V	65
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	65
5.1. Conclusiones	65
5.2. Recomendaciones	67
REFERENCIAS.....	68
ANEXOS	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Instrumentos de recolección de información	31
Tabla 2 Operacionalización de variables.....	37
Tabla 3 Operacionalización de la variable gestión administrativa	38
Tabla 4 Valores estadísticos del área administrativa y académica	39
Tabla 5 Contingencia de la comunicación organizacional ascendente	40
Tabla 6 Contingencia de la comunicación organizacional descendente	40
Tabla 7 Contingencia de la comunicación horizontal	42
Tabla 8 Contingencia de la comunicación organizacional total	43
Tabla 9 Contingencia de la dimensión: planificación.....	44
Tabla 10 Contingencia de la dimensión: organización	45
Tabla 11 Contingencia de la dimensión: Dirección	46
Tabla 12 Contingencia de la dimensión: Control	47
Tabla 13 Contingencia de la gestión administrativa total	48
Tabla 14 Prueba de normalidad para las variables y dimensiones.	50
Tabla 15 Correlación de Spearman de la comunicación organizacional y gestión administrativa	52
Tabla 16 Correlación de Spearman de la comunicación ascendente y la gestión administrativa	53
Tabla 17 Correlación de Spearman de la comunicación descendente y la gestión administrativa	55
Tabla 18 Correlación de Spearman de la comunicación horizontal y la gestión administrativa	56
Tabla 19 Correlación de Spearman de la comunicación transversal y la gestión administrativa	58

Tabla 20 Matriz de correlación de Spearman de la comunicación organizacional y la gestión administrativa.....	59
Tabla 21 Nivelación de correlación	60

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Cuadro estadístico de la comunicación organizacional ascendente	40
Figura 2. Cuadro estadístico de la comunicación organizacional descendente	41
Figura 3. Cuadro estadístico de la comunicación organizacional horizontal	42
Figura 4. Cuadro estadístico de la comunicación organizacional total	43
Figura 5. Cuadro estadístico de la dimensión: planificación.....	44
Figura 6. Cuadro estadístico de la dimensión: organización	45
Figura 7. Cuadro estadístico de la dimensión: Dirección	46
Figura 8. Cuadro estadístico de la dimensión de control.....	47
Figura 9. Cuadro estadístico de la gestión administrativa total	49

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.....	74
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.....	75
Anexo 3: Carta de presentación.....	81
Anexo 4: Constancia de autorización para trabajo de investigación.....	82
Anexo 5: Validación de instrumento.....	83
Anexo 6: Infografía.....	86

Introducción

La comunicación organizacional en las instituciones educativas es de gran importancia y fundamental porque aplicada en la gestión administrativa facilita la integración de sus colaboradores para el desempeño de sus actividades de manera eficaz y eficiente de tal manera que el trabajo se realiza en equipo para conseguir los objetivos y metas trazadas.

La necesidad del ser humano de comunicarse adecuadamente conlleva a tener buenas relaciones humanas y es una necesidad para impulsar la construcción y consolidación de una convivencia sin violencia y obtener compromisos de participación en la mejora y bienestar de la institución entre los miembros que laboran en ella.

Una gestión administrativa que cumpla con los parámetros de una fluida comunicación permite que sus trabajadores puedan tener un buen clima laboral y esto conlleva a realizar un trabajo exitoso y se sienta parte y comprometido con la institución.

Cantón & García (2012) realizó un artículo científico titulado: “La comunicación en centros educativos: un estudio de caso”. El estudio fue realizado en varias instituciones privadas de la ciudad de Buenos Aires, Argentina, durante los años 2006 a 2010. Tuvo como objetivo buscar respuestas a las dificultades de comunicación. El resultado de la investigación evidenció que cuando los colegios piensan en mejorar la comunicación organizacional generan fortalecimientos de los lazos afectivos entre los integrantes de la institución.

La aplicación de una buena gestión administrativa de forma metódica y prolongada en el tiempo, produce a nivel empresarial una serie de beneficios como

optimizar los recursos económicos, minimizar los riesgos, relaciones interpersonales satisfactorias y la seguridad en la toma de decisiones aplicando los procesos de la administración de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de los miembros de la organización para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Tapia R. (2014) realizó su trabajo de investigación titulado: “Percepción de los docentes sobre la calidad de la gestión directiva y su relación con la eficacia de la gestión pedagógica en la Institución Educativa “San Juan” del distrito de San Juan de Miraflores – Lima”. El objetivo fue determinar la eficacia de la gestión directiva de la institución donde se concluye que el liderazgo del director es muy variable según las dimensiones y es positivo para dirigir.

Resumen

La investigación se realizó con la finalidad de determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional y la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo 2020.

El diseño de la investigación fue no experimental de tipo transversal y correlacional. Se tomó una muestra por conveniencia (Otzen y Manterola, 2017); es decir, que de los 134 que conformaban la población se consideró como muestra a los 100 que respondieron la encuesta. Este grupo labora en las instituciones educativas de la ASEANOP, a quienes se les aplicó el cuestionario de comunicación organizacional (Portugal, 2005) y el cuestionario de gestión administrativa. De acuerdo a los resultados obtenidos en la prueba del estadístico Spearman, es de 0,768 y nivel de significancia es de 0,000($p < 0,005$). El nivel de relación es directa y fuerte por lo que se afirma que existe una relación buena entre la comunicación organizacional y la gestión administrativa de los directivos académicos y docentes de la Asociación Educativa Nor Pacífico(ASEANOP) Trujillo. Se concluye que la gestión administrativa mejoraría en los colegios adventistas si se implementara la comunicación sincrónica y asincrónica.

Palabras clave: Comunicación organizacional, ascendente, descendente, horizontal, transversal, gestión administrativa, planeación, organización, dirección, control.

Abstract

The research was carried out in order to determine the relationship between organizational communication and administrative management of academic directors in the teaching staff of the Nor Pacífico Educational Association, Trujillo 2020.

The research design was non-experimental, cross-sectional and correlational. A convenience sample was taken (Otzen and Manterola, 2017), that is, of the 134 that made up the population, the 100 who responded to the survey were considered as a sample. This group works in ASEANOP educational institutions, to whom the organizational communication questionnaire (Portugal, 2005) and the administrative management questionnaire were applied. According to the results obtained in the Spearman statistic test, it is 0.768 and the level of significance is 0.000 ($p < 0.005$) where the level of relationship is direct and strong, which is why it is stated that there is a good relationship between communication organizational and administrative management of the academic directors and teachers of the North Pacific Educational Association (ASEANOP), Trujillo. It is concluded that administrative management would improve in Adventist schools if synchronous and asynchronous communication were implemented.

Keywords: Organizational communication, ascending, descending, horizontal, transversal, administrative management, planning, organization, direction, control.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Identificación del problema

La importancia de la comunicación en la vida diaria permite tener un mejor desenvolvimiento de las actividades que realizamos y el crecimiento en las relaciones humanas. En el enfoque empresarial, el personal de una empresa intercambia o transmiten mensajes con la finalidad de aportar ideas para el cumplimiento de las metas y objetivos trabajados.

La comunicación organización es vital porque permite que el trabajador se sienta parte de la empresa, mejora su motivación, clima organizacional y se convierta en un capital humano.

El enfoque de estudio se ha realizado a la Asociación Educativa Adventista Nor Pacífico (ASEANOP), cuyo registro único de contribuyente es 20440292519 que se encuentra localizado en la ciudad de Trujillo, departamento de la Libertad y está conformado por los colegios José de San Martín, El Porvenir de Chepén, Daniel Alcides Carrión, Jesús de Nazareth, John Andrews de Cajamarca.

Las instituciones educativas son reconocidas en nuestro país por la enseñanza que brindan y la práctica de valores que inculcan y enseñan para que los estudiantes sean buenos ciudadanos.

La modalidad de comunicación en las actividades cotidianas se transmite de manera oral y por lo general de forma personal, pero también es aplicado en la modalidad escrita o por otros medios electrónicos y considerando que uno de los principales factores que influyen para tener mayor productividad en una empresa

educativa es la forma de comunicarse que debe practicarse entre los jefes con su personal y viceversa dentro de la organización. Por esa razón, se ha visto conveniente de manera oportuna conocer el nivel de comunicación actualmente que existe en la gestión administrativa de la Asociación Educativa Nor Pacífico(ASEANOP).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la comunicación organizacional y la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo 2020?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Qué relación tiene la comunicación ascendente con la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo 2020?
- b. ¿Qué relación existe en la comunicación descendente con la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo 2020?
- c. ¿Qué relación tiene la comunicación horizontal con la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo 2020?
- d. ¿Qué relación tiene la comunicación transversal con la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo 2020?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

De qué forma la comunicación organizacional se relaciona con la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

- a. Determinar la relación entre la comunicación ascendente con la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo 2020.
- b. Determinar la relación entre la comunicación descendente con la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo 2020.
- c. Determinar la relación entre la comunicación horizontal con la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo 2020.
- d. Determinar la relación entre la comunicación transversal con la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo 2020.

1.4. Hipótesis y derivada

1.4.1. Hipótesis general

La comunicación organizacional se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo 2020.

1.4.2. Hipótesis específicas

- a. La comunicación ascendente se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo 2020.
- b. La comunicación descendente se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo 2020.
- c. La comunicación horizontal se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo 2020.
- d. La comunicación transversal se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo 2020.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación teórica

La presente investigación nos permitirá mejorar y fortalecer algunos procesos de la comunicación como: Mejorar las relaciones interpersonales, planificar la comunicación informal y formal, impulsar y fortalecer las relaciones humanas, potenciar el trabajo de los colaboradores, lograr un clima laboral positivo, mejorar la calidad de trabajo en el tiempo oportuno y motivación a nuestros trabajadores.

Diversos autores mencionan la importancia que tienen las bases teóricas en comunicación organizacional para la gestión administrativa la cual nos permitirá mejorar y fortalecer los procesos de las variables mencionadas. El dominio teórico de estudio es requisito necesario para que los administradores de

la empresa puedan fortalecer la comunicación para un mejor desempeño de los trabajadores.

1.5.2. Justificación práctica

El aporte práctico es de suma importancia porque permitirá mejorar el uso correcto de la comunicación en las labores repercutiendo en el logro de los objetivos trazados.

La comunicación organizacional y la gestión administrativa son dos elementos que están estrechamente interrelacionados y mediante la información proporcionada por este trabajo de investigación dotará de datos reales que está atravesando la empresa que podrán ser empleados para definir un diagnóstico y aplicar estrategias adecuadas para promover un sistema de comunicación eficiente que permita una gestión administrativa adecuada y se mejore los servicios en la institución.

El objetivo principal es elevar los estándares del plan estratégico y operativo de la empresa en todos los procesos y mejorar los niveles de comunicación aplicados en el proceso y etapa de la administración.

Esta investigación es importante para la institución porque permitirá conocer el estado de relación que existe entre las variables. Los directivos académicos van a conocer la percepción de la realidad de comunicación en sus unidades académicas para tomar mejores decisiones.

1.5.3. Institucional

La investigación servirá como ejemplo para diversas instituciones educativas y ayudará a tomar en cuenta que la comunicación efectiva entre los

jefes y colaboradores permitirá que el trabajo se desarrolle en armonía y sea más eficaz dentro de la gestión administrativa.

Con la implementación de servicios informáticos se mejoró la calidad educativa en la enseñanza a los estudiantes de los colegios adventistas de la Asociación Educativa Nor Pacífico de Trujillo, permitiendo que se logre los objetivos en reforzar los temas académicos con la investigación en páginas electrónicas para una mayor estructura de sus clases.

1.5.4. Social

Conocer las dimensiones que tiene la comunicación organizacional y la relación estrecha que tiene con la gestión administrativa, permitirá identificar los aspectos que se requiere mejorar para que los colaboradores se sientan parte del sistema administrativo, de tal manera que elevaría sus niveles de motivación intrínseca y dinamice su trabajo.

Mediante este conocimiento de la empresa permitirá a los directivos académicos los diferentes aspectos que deberán ser corregidos o potenciados para que los colaboradores tengan una eficiente comunicación siendo que esta variable conlleva a un compromiso institucional con su empresa y un logro a ser más activos en sus labores.

Debido al mejoramiento del servicio educativo de los colegios ha permitido mayor prestigio y, por lo tanto, hay mayor población estudiantil por la excelente enseñanza y práctica de valores dando la oportunidad de trabajo para el personal administrativo, docentes, psicólogo y capellanes.

1.5.5. Cosmovisión bíblica filosófica

La biblia nos enseña sobre como relacionarnos con nuestros semejantes y la correcta administración que debemos aplicar en los bienes que Dios nos ha dado y lo que resaltamos como algo importante es tener en cuenta lo que realicemos y hagamos sea con mucha responsabilidad y dedicación para tener éxito.

Proverbios 10:11 dice: “Manantial de vida es la boca del justo, pero violencia cubrirá la boca de los impíos”. En este pasaje bíblico Dios nos amonesta a utilizar correctamente nuestra comunicación para ser una bendición para otros y no discordia entre nuestros semejantes para lograr un ambiente tranquilo y de paz.

1º de corintios 12:28 nos amonesta: “Y a unos puso Dios en la iglesia primeramente apóstoles, luego profetas, lo tercero maestros, luego los que hacen milagros, después los que sanan, los que ayudan, los que administran, los que tienen don de lenguas”. En este texto motiva a ser buenos administradores en los dones y talentos que nos ha dado.

Los versículos citados nos exhortan a tener buenas relaciones interpersonales y que sea efectiva nuestra comunicación con nuestros semejantes para resolver problemas o dificultades de una manera pacífica y a realizar un buen trabajo.

La presencia de pastores y capellanes en las instituciones adventistas permiten que todo el personal y estudiantes se encuentren reforzados con el estudio de biblia como guía espiritual para conducirnos correctamente en esta tierra.

1.5.6. Viabilidad

La viabilidad de esta investigación es aportar algunos parámetros para tener una buena comunicación en la gestión administrativa de la empresa que permitirá que los trabajadores sean más efectivos en sus labores. Se analizó con las condiciones necesarias para obtener los resultados esperados en un lapso de tiempo adecuado con la disponibilidad de los recursos económicos y materiales que se necesitará para recabar la información.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Gómez (2015), realizó su investigación sobre Diagnóstico de comunicación organizacional y gestión administrativa en Colombia (Tesis maestría), Universidad de Carabobo, Valencia en Venezuela donde empleó un enfoque cualitativo de diseño no experimental con una muestra conformada por 120 administrativos. La técnica usada fue el cuestionario como instrumento de recolección donde se concluye que existe una correlación significativamente entre ambas variables de ($r_s=0,778$, $p < 0.05$), afirma una evidencia que los resultados correlaciones se orientan que una buena comunicación organizacional en sus dimensiones ascendente, descendente y horizontal serán eficaces dando lugar a una excelente gestión administrativa.

Vera Sánchez (2018), en su tesis “Gestión administrativa y comunicación organizacional en la Institución Educativa República de Cuba N° 2040”, tuvo como objetivo determinar la relación entre ambas variables donde el tipo de estudio fue de diseño no experimental correlacional de corte transversal y la población seleccionada de 96 docentes donde se aplicó los cuestionarios. El resultado evidenció que efectivamente la gestión administrativa se relaciona en forma directa ($Rho=0,789$) y significativamente ($p < 0.000$) con la comunicación organizacional de la Institución Educativa República de Cuba N° 2040, Comas 2018.

Vivas Escalante A.& Saavedra Moraga P. (2019) realizó un artículo científico titulado: "Comunicación interna en la calidad de la gestión administrativa Liceo Técnico Amelia Courbis, Talca 2018". El estudio se enmarcó en una investigación no experimental donde la cantidad de personal estuvo constituido por 150 profesores y una muestra de 75 participantes. El diseño es de tipo descriptivo transversal, los instrumentos para la recolección de datos fueron dos cuestionarios estructurados. El resultado de correlación se muestra con un índice de 0.953; es decir, 95.3%, con un índice de libertad de 0,047 o 4.7%; lo que afirma que existe una relación entre la comunicación interna y la gestión administrativa en el Liceo Técnico Amelia Courbis, Talca.

Morales Cano Y. (2019) realizó su tesis titulada: "Control interno y gestión administrativa en el municipio campamento, Colombia 2018". Su objetivo fue determinar la relación entre ambas variables. Se aplicó dos cuestionarios de tipo Likert como instrumentos de investigación. La población estuvo conformada por 70 funcionarios y servidores de la Municipalidad. Los resultados evidencian un nivel de significancia menor a 0.05 y el coeficiente de correlaciones es de $Rho=0.673$ lo que significa a mayor información y comunicación mejor gestión administrativa, esto permite que usando de una forma efectiva esta variable el personal responderá a las responsabilidades y mejorará las actividades del municipio.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Ramos Casas M. (2017), en su tesis titulada: "La comunicación organizacional y la gestión administrativa percibida por los trabajadores del Poder

Judicial del cono norte de Lima 2016”. Tuvo como objetivo fundamental determinar la relación que existe entre ambas variables. Se desarrolló una investigación básica de nivel correlacional y se aplicó un diseño no experimental de corte transversal, con un enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 90 trabajadores y se utilizó como instrumento de recolección los cuestionarios.

Los resultados evidencian una relación estadísticamente directa y alta de $r=0.716$, $p<0.05$ y es proporcional siendo que la comunicación organizacional se relaciona con la gestión administrativa percibida por los trabajadores del Poder Judicial del cono norte de Lima 2016.

Fernández Peñaloza F. (2018), en su tesis titulada: “Gestión administrativa y comunicación organizacional en la caja de pensiones militar policial, San Isidro – Lima 2017”, tuvo como objetivo determinar el grado de relación de ambas variables. Los instrumentos que se utilizaron fueron los cuestionarios en escala de Likert. El tipo de investigación es de nivel correlacional de diseño no experimental transversal. La población estuvo conformada por 579 trabajadores y la muestra de 165 donde el muestreo fue de tipo probabilístico. Los resultados evidencian una relación estadísticamente significativa muy alta de ($r_s=0,864$, $p<0.05$) y directamente proporcional entre la gestión administrativa y la comunicación organizacional en la caja de pensiones militar policial, San Isidro – Lima 2017.

Sabino Sevillano T. (2019) realizó una investigación titulada: “La comunicación organizacional y la gestión administrativa en la empresa HAUG S.A. Lurín, 2019”. El tipo de investigación es aplicada, diseño no experimental de corte transversal, nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo. Se decidió

emplear la muestra que estuvo conformada por 40 trabajadores del área administrativa. Los resultados demostraron que la comunicación organizacional está relacionada directamente con la gestión administrativa con un Rho de Spearman 0.592, sig= 0,000<0.05.

Escobar Rodríguez de Salinas E. (2020), en su tesis titulada: “Comunicación organizacional, gestión administrativa en la productividad laboral de las instituciones educativas UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2019”, empleó la metodología explicativa de diseño no experimental transversal. La población estuvo conformada por los docentes de la UGEL 05. Se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple. Los instrumentos utilizados han sido los cuestionarios con preguntas tipo escala de Likert. Los resultados evidencian una relación estadísticamente entre la comunicación organizacional y la gestión administrativa que influyen en la productividad laboral para los niveles de $1 p= 0.000 < 0.05$ y nivel 2 $p= 0.000 < 0.05$ en las instituciones educativas UGEL 05 San Juan de Lurigancho 2019.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Comunicación organizacional

Chiavenato (2007) dice que la comunicación es la información que se intercambia entre las personas y donde el ser humano experimenta por medio de un proceso enviar mensajes mediante códigos y señales que van por un canal hacia un receptor quien interpreta y codifica su significado.

Vásquez (2010) comenta que la comunicación es uno de los factores más importantes para que la empresa funcione de manera eficaz porque por medio de ella es transmitido los mensajes y se puedan desarrollar las actividades.

Tessi (2011) dice que la comunicación es todo intercambio que se realiza en una organización integrada por todos los mensajes que se genera y se manifiesta de manera formal e informal. Es importante en las relaciones interpersonales de la organización siendo que están encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los colaboradores y su medio.

Las organizaciones utilizan diversas formas de transmitir un mensaje a través de las relaciones públicas y la publicidad mediante boletines, noticias, videos u otros medios de comunicación.

La clave de un directivo es utilizar su inteligencia para crearse hábitos de comunicación siendo que la columna de una organización eficaz son las 4 c: cultura, creatividad, comunicación y conocimiento.

El uso de la comunicación se ha hecho más latente en las empresas en la medida como cada función asignada necesita transmitir sus necesidades múltiples y el logro de los objetivos finales como la rentabilidad o la productividad de la misma.

2.2.2. Definición de comunicación organizacional

Es el conjunto de técnicas y actividades que facilitan y agilizan los mensajes que se dan entre los miembros de la organización y su entorno, con la finalidad del intercambio de ideas, opiniones que van a permitir el cumplimiento de los objetivos de una manera más rápida (Fernández, 1991).

Alcaraz (2006) define, a la comunicación organizacional, como el proceso donde se produce un intercambio de información, opiniones, experiencias, sentimientos entre dos o más personas de manera oral, escrita y otros medios. La

comunicación se realiza en varios pasos hasta que llegue el mensaje a su destino.

Primero, la persona que comunica es el emisor que construye la idea y la traduce a palabras, imágenes o gestos.

Segundo, es el receptor quien recibe el mensaje que lo traduce y lo comprende.

Tercero, el mensaje debe ser claro, preciso que tenga un objetivo oportuno y de interés para el receptor y se pueda entender.

Gonzales (2017) nos refiere que la comunicación organizacional es una herramienta fundamental para comprometer a los colaboradores con las metas y objetivos de la empresa y tener resultados positivos y óptimos.

2.2.3. Canales de la comunicación organizacional

a. Comunicación ascendente

La comunicación ascendente comprende desde los trabajadores, quienes tienen la posibilidad de expresar sus puntos de vista acerca del trabajo que realizan o sobre sus responsabilidades hasta los sectores gerenciales, mandos y entre otros.

Por lo general, crea un ambiente de tensión y algunas dificultades que sirve para mejorar las acciones y se sientan parte de las actividades para cumplir los objetivos de la organización (Brandolini A; Gonzáles M.& Hopkins N 2009).

Desde otro punto de vista, la comunicación ascendente es la forma en que los mensajes fluyen de los subordinados a sus superiores dentro de las empresas

para saber las opiniones de sus trabajadores ante diferentes situaciones que se pueden suscitar (Adler R.& Marquardt J. 2005).

Este flujo de comunicación permite que los trabajadores laboren de manera proactiva en la toma de decisiones y participen de forma constante creativa e innovadora en la organización, posibilita que los trabajadores y los directivos académicos intermedios tengan fácil acceso a sus superiores.

Esto permite comprobar si la comunicación es eficaz o no; es decir, si los trabajadores cumplen las directrices dadas. Las posibles deficiencias pueden solucionarse a través de reuniones o encuentros en los que se detecten los posibles fallos en la fluidez de la información mediante los buzones o sugerencias que permiten el anonimato y el análisis del ambiente ameno dentro de la organización.

b. Comunicación descendente

La comunicación descendente se ocupa en transmitir el orden establecido para el desarrollo de tareas, roles, entrenamiento, capacitación y su función es monitorear las actividades de la organización y las directrices de cumplimiento.

Para Ongallo (2007), la comunicación descendente se torna de manera rápida donde la persona desea saber sobre la jerarquía de la empresa, el conocimiento de su misión, visión, políticas, objetivos y valores que sean de crecimiento del trabajador y de toda la organización.

Según Sanz (2011), nos argumenta que la comunicación descendente se emplea para transmitir indicaciones que se debe explicar los propósitos y motivar la retroalimentación de los trabajadores, promoviendo la cultura organizacional,

así como reducir al máximo los canales informales que generan rumores de la empresa.

c. Comunicación horizontal

La comunicación horizontal se establece entre los miembros de un mismo nivel jerárquico, entre departamentos, grupos de forma individual y sirven para agilizar la estructura organizativa. Se encuentra muy relacionada con la comunicación informal que son llevadas de manera paralela a los canales formales. El enfoque de otro autor nos menciona que está compuesta por mensajes entre individuos que tienen el mismo poder en la misma área de la empresa. Este tipo de comunicación tiene cinco propósitos: Coordinar tareas, resolver problemas y conflictos, compartir información, construir entendimiento (Adler R.& Marquardt J. 2005).

d. Comunicación transversal

La comunicación transversal tiene como finalidad estructurar y difundir un lenguaje común para la organización. Tiene la función de establecer códigos acordes al ambiente para que sea recíproco. Una aplicación efectiva puede causar el mejoramiento de comportamientos, elevar el espíritu de los empleados, potenciar el pensamiento creativo de los miembros de la empresa. Este tipo de comunicación posibilita el ejercicio de una autoridad funcional o técnica que se da a través de acciones de asesoramiento y apoyo (Crespo I.; Nicolini E.& Parodi J. 2015).

2.2.3.1. Elementos de la comunicación

Existen varios componentes que forman el proceso de la comunicación como menciona Santos (2012) que son:

- Emisor: Persona que posee la información o ideas y que transmite el mensaje o envía la información a su interlocutor.
- Codificación: Traducir la idea en un código de palabras orales o escritas u otros símbolos que sea fácil de comprender para el otro.
- Mensaje: Idea o información que envía el emisor al receptor. Es importante que el receptor le dé importancia al mensaje que da el emisor y use un lenguaje claro y adecuado que no sea contradictorio y comprensivo.
- Canal: Medio a través del cual se envía el mensaje.

Ongallo C. (2007) lo define como la transmisión de información desde el emisor hasta el receptor y donde se elige los canales más adecuados para un correcto mensaje.

- Decodificación: Traducción del código o la idea propia que el emisor quiere transmitir.
- Receptor: Aquella Información a la que va dirigida el mensaje y que la comunicación se desarrolle de manera adecuada.

No se debe anticipar el mensaje, tener una actitud positiva, escuchar activamente permitir que se exprese el emisor para poder compartir la responsabilidad de una buena comunicación.

- Código: Conjunto de signos, símbolos, gestos, palabras que son usados para la composición de un mensaje que pueden ser verbales y no verbales.
- Contexto: Situación en la que se produce la comunicación.

2.2.3.2. Tipos de comunicación

El sistema de comunicación a nivel interno comprende lo siguiente:

- a. La comunicación formal: Define el modo en que cada miembro de la organización ha de comportarse, confirma el tipo de relación que deben mantener los miembros entre sí y el cumplimiento de la transmisión de la información con exactitud, rapidez y sin errores.
- b. La comunicación informal: Se realiza en torno a las relaciones sociales de los miembros y se produce de manera espontánea porque no obedece a patrones de comportamiento establecidos en la organización siendo que el principal medio de comunicación es la relación interpersonal directa un factor importante que favorece a la organización, contribuye en agilizar los canales formales.

2.2.3.3. Características de la comunicación efectiva

La comunicación debe ser lo suficiente clara para que el receptor lo entienda para lo cual debe tener lo siguiente: claridad, precisión, objetividad, oportuno e interesante.

2.2.3.4. La importancia de la comunicación organizacional

Keith y Newtrom(2003) mencionan que la comunicación organizacional es importante porque es un medio de socialización para transmitir informaciones, sentimientos y vivencias con el propósito de intercambiar ideas, generar conocimiento y por consiguiente facilita los procesos de innovación.

Además, conocer a nuestro personal y seguir el protocolo de formalidad en las relaciones humanas y por último reforzar el lenguaje verbal y no verbal de una manera adecuada.

2.2.4. Gestión administrativa

La importancia de la gestión administrativa radica en ser eficientes y económicos en la conducción de la empresa también es necesario practicar el mejoramiento continuo donde el líder será capaz de mantener una relación profesional con el personal a su cargo.

2.2.4.1. Definición de gestión administrativa

Se define como un proceso que diseña y mantiene un ambiente en donde las personas trabajan de manera grupal y cumplen con las metas y objetivos establecidos por la organización de manera eficaz.

Desde otra perspectiva, lo definen como el conjunto de individuos que trabajan en forma grupal con la finalidad de generar valor agregado en organizaciones para satisfacer necesidades, empleando las funciones gerenciales de la administración como: Planeación, organización, integrar personal, dirigir y controlar. (Koontz H. Weihrich & Cannice 2012, p.4).

Por otro lado, la gestión administrativa lo define como un proceso que consiste en diseñar y mantener un entorno en donde los individuos trabajan en grupo y cumplen de manera eficiente los objetivos de la empresa con la aplicación de los procesos de la administración en las actividades de planeación, organización, dirección y control establecidos con los recursos humanos físicos y financieros (Koontz, 2001).

2.2.4.2. Dimensiones del proceso administrativo

El proceso administrativo es un conjunto de etapas sucesivas a través de las cuales se interrelacionan y forman un proceso integral.

Según Chiavenato (2006, p. 142), las dimensiones de la gestión administrativa son:

- a. Planificación. Es la acción de construir un puente entre la situación presente y un futuro deseado. Es una función administrativa que conduce a la fijación de misiones, metas, objetivos y la determinación de estrategias para lograrlos en un determinado tiempo.

➤ Importancia de la planificación

De acuerdo con Hernández & Palafox (2012), la planificación se proyecta en sus acciones a corto, mediano y largo plazo en las empresas para que operen con éxito, lo cual les permite administrar sus recursos, organizarlas internamente, dirigirlas y gerenciarlas.

➤ Herramientas de la planificación

Las herramientas de la planificación son el conjunto de instrumentos para ordenar la acción de la empresa en lo gerencial y administrativo.

Hernández & Palafox (2012), definen varios elementos:

- Estrategia: El plan central es el estratégico y consiste en el ordenamiento singular de actividades correctas y congruentes de las necesidades del mercado.
- Políticas: Son fundamentales para la correcta administración y gerencia de una empresa y se define como las guías generales para lograr la estrategia establecida por la alta dirección.

- Normas: Se define como las reglas administrativas de observancia obligatoria para la realización de una operación, procedimiento, programa o presupuesto.
 - Procedimientos: Se definen como los planes operativos de flujo continuo y permanente para lograr un producto o servicio determinado.
 - Programas: Son herramientas de planeación y se definen en dos ramas para fines de informática y de operación administrativa de una empresa.
 - Presupuestos: Conjunto de estimaciones programadas de las condiciones de operación y de resultados económicos que prevalecerán en un periodo definido.
 - Proyectos: Es la planificación consistente en un conjunto de actividades que son coordinadas con el fin de alcanzar resultados específicos.
 - FODA: Es una herramienta de planeación y toma de decisiones que ayuda a entender los factores internos y externos de una situación para mejorar, innovar o prevenirla.
- b. Organización. Es la distribución de funciones y responsabilidades al personal que labora en una empresa, a fin que desarrollen actividades debidamente descritas con el propósito del cumplimiento de las metas fijadas.

➤ **Importancia de la organización**

Según Hampton (1992), la organización recoge, complementa y lleva hasta los últimos detalles todo lo que la planeación ha señalado respecto a cómo debe ser una empresa.

➤ **Herramientas de la organización**

Las herramientas de la organización son aquellas que apoyan en esta etapa del proceso administrativo y las más comunes que utilizan las empresas son: organigramas, diagramas de flujo, análisis de puestos y manuales de organización.

➤ **Los organigramas.-** Son las representaciones gráficas de las estructuras funcionales de la división del trabajo, las líneas de autoridad y la comunicación formal.

Los diagramas de flujo.- Son representaciones gráficas del conjunto de operaciones que se realizan en un proceso productivo de repetición continua.

Los manuales de organización. - Son compendios de todos los documentos administrativos, relativos a la estructura, sus organigramas, los procesos, puestos y las funciones; además, de la misión, visión y los valores de la organización.

➤ **Análisis y descripción de puestos. -** Es un método administrativo para estudiar las unidades de trabajo que consiste en separar todas las actividades que se realizan en un puesto y las partes que lo conforman.

c. **Dirección. -** Es un proceso dinámico, que incluye las interrelaciones entre los seres humanos en los diversos niveles de la organización

donde cumplen funciones necesarias para alcanzar los objetivos de la empresa a través de un esfuerzo humano (Reinoso, 2011).

Fayol (citado por Hernández & Palafox, 2012), nos comenta que es el arte de manejar a las personas y hacer funcionar el cuerpo social constituido, conocer los recursos de la empresa e inspeccionar periódicamente.

➤ **Importancia de la dirección**

Es la conducción hacia un rumbo concreto con un objetivo para lograr que todos los ocupantes de los niveles jerárquicos requieren de habilidad según el cargo de responsabilidad designada.

- d. Control. - Es la medición y corrección del desempeño a fin de asegurarse de que se cumple con los objetivos de la empresa y los planes diseñados para alcanzarlos porque permite hacer el seguimiento permanente para contribuir eficazmente en la dirección correcta de la empresa (Remington & Gallardo Paternina, 2011).

Esta función conlleva al monitoreo del desempeño dentro de la organización para así adoptar medidas correctivas que impliquen alcanzar las metas fijadas. Determinadas empresas como Nike, Amazon, entre otras, utilizan el proceso de control para definir normas de desempeño, medición y modificación de normas si fuese necesario (Hellriegel, D. et al., 2009, p.10).

➤ **Importancia del control**

Según Munch & García (2009), el control es de vital importancia y se divide en varios parámetros que son:

1. Establece medidas para corregir las actividades, con la finalidad de alcanzar los planes de forma exitosa.
2. Determina y analiza rápidamente las causas que pueden originar desviaciones para que no se vuelvan a presentar en el futuro.
3. Proporciona información acerca de la situación de la ejecución de los planes al reiniciarse el proceso de planeación.
4. Reduce costos y ahorra tiempo al evitar errores.

2.2.4.3. Enfoques teóricos de la gestión administrativa

➤ Enfoque clásico de la administración

Fayol, H. (1987, p. 35) fue uno de los principales contribuyentes al enfoque clásico de la administración. En 1916, publicó “Administration Industrielle et Generale”, donde establece cinco reglas de la administración, la cual hoy en día consideramos solo cuatro funciones:

- Planeación, plan evocado al futuro
- Organización, provisión y asignación de recursos
- Dirección, selección y evaluación del personal
- Coordinación, integración de todos los esfuerzos
- Control, supervisión de las demás funciones para la consecución del objetivo (Schemerhorn, J. 2002, p.74).

Fayol, H. (1987, p. 40) consideraba que la administración se debería de enseñar, estableciendo 14 principios que guiaban el proceso administrativo de los cuales mucho de ellos, aún se siguen utilizando dentro del vocabulario administrativo, por ejemplo: Principio de la cadena de mando escalonada,

principio de la unidad de mando y el principio de la unidad de dirección (Schermerhorn, J. 2002, p.74).

2.2.4.4. Teoría de la administración científica

La escuela de administración científica desarrolló un método racional para resolver los problemas de la organización, poniendo el énfasis en el diseño del trabajo, la selección científica y el desarrollo de los trabajadores. El énfasis en la productividad de los factores emocionales humanos condujo a que sus postulados llevaran a la explotación de los trabajadores. Su principal exponente fue Frederick Taylor, cuya preocupación fundamental era el aumento de la productividad mediante una mayor eficiencia en la producción y la aplicación del método científico. Planteó que la eficiencia organizacional dependía de tres factores fundamentales:

Primero: “One best way” o la única forma mejor de desempeñar cada trabajo. Taylor realizó estudios de tiempo y movimiento, señalando la necesidad de racionalizar los métodos de trabajo, mediante la descomposición de cada tarea y cada operación de las mismas en una serie ordenada de movimientos simplificados y de fijar tiempos estándares para la ejecución de las operaciones y tareas apoyándose en estos estudios donde diseña cargos simples.

Esto trajo como consecuencia la división del trabajo y la especialización del trabajador, limitándose este a la ejecución de una única tarea o de varias y elementales para los cuales recibiría entrenamiento, convirtiéndose rápidamente en experto.

Segundo: En función de lograr la colaboración del obrero, desarrolló la idea de la remuneración basada en la producción de los trabajadores que produjeran más ganarían y viceversa lo que denominó sistema de tarifas diferenciales.

Estableció premios e incentivos para cuando se cumpliera con la norma, así como otros mayores para cuando las mismas fuesen superadas.

Tercero: Señaló que la eficiencia no sólo dependía del método de trabajo y del incentivo salarial, sino también de un conjunto de condiciones que garanticen el bienestar físico del trabajador y la disminución de la fatiga.

Desarrolló cuatro principios fundamentales que permitían obtener mayor rendimiento de la mano de obra y ahorro de los materiales (Stoner, 1995):

1. Principio de planeamiento, sustituir la improvisación por la ciencia, mediante la planeación del método.
2. Principio de preparación, seleccionar científicamente a los trabajadores de acuerdo con sus aptitudes; prepararlos y entrenarlos para producir más de acuerdo el método planeado. Además, preparar también las máquinas y equipos de producción, como también la distribución física y la disposición de las herramientas y materiales.
3. Principio de control, controlar el trabajo para certificar que está siendo ejecutado de acuerdo con las normas establecidas y según el plan previsto.
4. Principio de ejecución, distribuir diferencialmente las atribuciones y las responsabilidades, para que la ejecución del trabajo sea disciplinada.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo descriptivo correlativo porque permite describir, registrar, analizar e interpretar la situación actual de la empresa y plasmar la información más fidedigna (Ander – Egg, 2011), porque observamos el proceso o fenómeno en el tiempo, siendo el objetivo general determinar la relación existente entre el desempeño profesional docente y la gestión pedagógica.

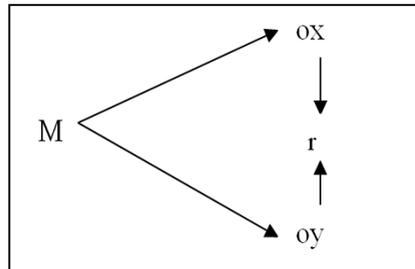
Según Sánchez & Reyes (2006, p.38), “la investigación básica es llamada también pura o fundamental que lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación, no tiene objetivos prácticos específicos”. Tiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, orientándolo al descubrimiento de principios y leyes.

3.2. Diseño de la investigación

Para la selección del diseño de investigación se ha utilizado como base el libro de Hernández, Fernández y Baptista (2006). Según estos autores el diseño adecuado para esta investigación es de tipo descriptivo correlacional. “Estos diseños describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean estas puramente correlacionales o causales. En estos diseños lo que se mide es la relación entre variables en un tiempo determinado. Por lo tanto,

los diseños correlaciones pueden limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad.

El diagrama representativo es el siguiente:



En el esquema:

- M : muestra de investigación
- Ox, : observaciones (Firma digital en e-Business)
- Oy : observaciones (Gestión documentaria)
- r : relaciones entre variables

En nuestro estudio debemos medir los niveles de comunicación organizacional luego conocer las relaciones posibles que se dan entre ellos. El estudio se desarrollará en la Asociación Educativa Nor Pacífico, ubicada en la ciudad de Trujillo y finalmente se deberán realizar las conclusiones generales respectivas.

3.2.1. Método

De acuerdo a Sánchez & Reyes (2003), el método a utilizar es de tipo descriptivo; consiste en describir e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con otros fenómenos tal como se dan en el presente. El método descriptivo apunta a estudiar el fenómeno en su estado actual y en su forma natural; por lo tanto, las posibilidades de tener un control directo sobre las variables de estudio son mínimas. A través de este método se determina y

conoce la naturaleza de una situación en la medida en que ella existe en el tiempo del estudio.

3.2.2. Población y muestra

3.2.2.1. Población

Para los fines de la presente investigación, la población estuvo conformado por 134 trabajadores entre personal docente y administrativos de la Asociación Educativa Nor Pacífico(ASEANOP) ubicada en la ciudad de Trujillo.

La población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes. Para los comunes serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.

La población o universo es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, que pueden ser estudiados y sobre los que se pretende generalizar los resultados (Hernández, 2010, p. 174).

En atención a lo señalado, la población en estudio es finita y tiene características muy comunes. Según Ramírez (1999), una población finita es aquella cuyos elementos en su totalidad son identificables por el investigador, por lo menos desde el punto de vista del conocimiento que se tiene sobre su cantidad total.

Considerando lo afirmado anteriormente, entonces la población objeto de una población es finita cuando está conformada por menos de cien mil elementos.

3.2.2.2. Muestra

La muestra de estudio es de 100 trabajadores entre personal docente y administrativos de la Asociación Educativa Nor Pacífico(ASEANOP).

Fórmula de la muestra cuando se conoce la población.

$$n = \frac{z^2 Npq}{E^2(N - 1) + z^2 pq}$$

Donde:

N = 134 (población)

Z = 1,96 (confianza estadística)

p = q = 0,5 (probabilidad de éxito y/o fracaso)

E = 0,05 (error)

n = 100(n: Tamaño de la muestra.)

3.2.3. *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*

3.2.3.1. **Técnicas**

Según (Hernández, et al, 2014, p. 14), “Las técnicas de recolección de los datos pueden ser múltiples. Por ejemplo, en la investigación cuantitativa: cuestionarios cerrados, registros de datos estadísticos, pruebas estandarizadas, sistemas de mediciones, fisiológicas, aparatos de precisión, etc.”

La técnica es la manera cómo se recogieron los datos, directamente en el lugar de los acontecimientos. Se utilizó la “encuesta” como principal técnica de recolección de datos con enfoques cuantitativos. Su finalidad fue recabar información que sirvió para resolver nuestro problema de investigación. Esta técnica se trasladó luego al uso de un instrumento de medición denominado “cuestionario”.

3.2.3.2. Instrumentos de recolección de información

Hernández et al. (2014) afirma que un “instrumento de medición es un recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente”. Asimismo, estos instrumentos están formados por preguntas que recogen de alguna manera las inquietudes y acciones que surgen del problema planteado, aplicando para el tipo de preguntas el escalamiento de Likert, el cual consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios entre los cuales se pide la reacción de los sujetos”; es decir, se presenta cada afirmación y se pide al sujeto que externé su reacción emitiendo uno de los puntos de la escala.

Los instrumentos a emplear en la recolección de datos, se prepararon para cumplir diferentes objetivos relacionados a la investigación, los mismos que previamente se validaron y calcularon los niveles de confiabilidad necesarios.

Tabla 1

Instrumentos de recolección de información

Instrumentos de recolección	Fuente de información
Validación de contenido por juicio de expertos del cuestionario sobre comunicación organizacional.	Docentes universitarios.
Validación de contenido por juicio de expertos de cuestionario sobre gestión administrativa.	Docentes universitarios.
Cuestionario sobre comunicación organizacional.	Personal de Instituciones Educativas
Cuestionario sobre gestión administrativa.	Personal de Instituciones Educativas

Fuente: Elaboración propia

3.2.4. Procedimientos para el análisis de la información

Los análisis estadísticos se realizaron con el programa computacional SPSS (Statistical Package for Social Sciences) en su última versión, que es un instrumento desarrollado por la Universidad de Chicago, el cual en estos momentos es de mayor difusión y utilización entre los investigadores de América latina. Asimismo, utilizamos para la sistematización de nuestros datos el paquete de Microsoft Office, específicamente Microsoft Excel, que es un programa integrado que combina en un solo paquete una hoja de cálculo, gráficos y macros bajo el sistema operativo Windows.

Para el análisis de los datos, se utilizó tanto la estadística descriptiva como la estadística inferencial. Las operaciones estadísticas utilizadas son las siguientes:

3.2.4.1. Media aritmética(\bar{X})

Es una medida de tendencia central y a la vez es una medida descriptiva. Se simboliza como " \bar{x} ". Es la suma de todos los valores de una muestra dividida por el número de casos.

3.2.4.2. Desviación estándar (S_x)

Es una medida de dispersión y se simboliza como " S_x ". Se define como la raíz cuadrada de la media aritmética de la diferencia de las desviaciones elevadas al cuadrado de cada uno de los puntajes respecto de la media aritmética que es la raíz cuadrada de la varianza.

3.2.4.3. Prueba Chi cuadrado(X^2)

Es una prueba estadística para evaluar la hipótesis acerca de la relación entre dos variables categóricas (Hernández, et al, 2014, p. 318), es decir variables cualitativas ordinales. La fórmula de la prueba chi cuadrada es:

$$X^2 = \frac{\sum_{i=1}^k (o_i - e_i)^2}{e_i}$$

Donde:

- X^2 : Coeficiente chi cuadrado
- o_i : Frecuencias observadas
- e_i : Frecuencias esperadas

3.2.4.4. Coeficiente rho de Spearman (r_s)

Es una medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal, de tal modo que los individuos, casos o unidades de análisis de la muestra pueden ordenarse por rangos(jerarquías). Hernández, et al, 2014, p. 322). La fórmula es:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D_i^2}{N^3 - N}$$

Donde:

- D_i : Diferencia entre el i-ésimo par de rangos = $R(X_i) - R(Y_i)$.
- $R(X_i)$: Rango del i-ésimo dato X
- $R(Y_i)$: Rango del i-ésimo dato Y
- N : Número de parejas de rangos

3.2.4.5. Procedimiento

Según (Hernández, et al, 2014, p. 343), el procedimiento es un resumen de cada paso en el desarrollo de la investigación, así tenemos:

3.2.4.6. Procedimientos para la captura de los datos

La información fue recolectada por el equipo investigador. El procedimiento de captura de datos que sustenta la investigación fue el siguiente:

- Elaboración de instrumentos según la variable 1 (comunicación organizacional).
- Elaboración de instrumentos según la variable 2 (gestión administrativa).
- Visita a la misión Nor Pacífico de la IASD, sobre los objetivos de la investigación y la aplicación de los cuestionarios.
- Corrección de los instrumentos en base a la prueba piloto realizada.
- Suministro del instrumento final a la población objeto de estudio.

3.2.4.7. Procedimientos para el procesamiento de los datos

El procesamiento de información implica el uso de técnicas estadísticas que facilitan el manejo de los datos obtenidos. Para ello, se recopiló la información obtenida de la aplicación de los instrumentos, presentándolos por medio de tablas de frecuencias absolutas y relativas (porcentajes).

3.2.4.8. Procedimientos para presentar e interpretar los datos

La distribución de frecuencias se presentó en forma de histogramas o figuras de otro tipo. Asimismo, se presentó la información recopilada para este caso en histogramas para la representación de los valores de cada ítem.

3.2.4.9. Validez y confiabilidad de los instrumentos

a. Cuestionario sobre comunicación organizacional

Para medir la variable 1 (comunicación organizacional), se elaboró un cuestionario, el cual está dirigido a los trabajadores de la Asociación Educativa Nor Pacífico (ASEANOP) de la IASD y presenta las siguientes características:

➤ Objetivo

El presente cuestionario es parte del estudio que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la comunicación organizacional, sujetos de la muestra.

➤ Carácter de aplicación

El cuestionario es un instrumento que utiliza la técnica de la encuesta y es de carácter anónimo, por lo que se pide al encuestado responder con sinceridad.

➤ Descripción

El cuestionario consta de 24 ítems, cada uno de los cuales tiene cinco alternativas de respuesta: Nunca (1), ocasionalmente (2), algunas veces (3), frecuentemente (4), siempre (5). Asimismo, el encuestado solo puede marcar una alternativa, con un aspa(x). Si marca más de una, se invalida el ítem.

b. Cuestionario sobre la gestión administrativa

Para medir la variable 2 (gestión administrativa) se elaboró un cuestionario que está dirigido a los trabajadores de la Asociación

Educativa Nor Pacífico (ASEANOP) de la IASD y presenta las siguientes características:

➤ **Objetivo**

El presente cuestionario es parte de este estudio que tiene por finalidad la obtención de la información acerca de la gestión administrativa en los sujetos de la muestra.

➤ **Carácter de aplicación**

El cuestionario es un instrumento que utiliza la técnica de la encuesta es de carácter anónimo, por lo que se pide al encuestado responder con sinceridad.

➤ **Descripción**

El cuestionario consta de 24 ítems, cada uno de los cuales tiene cinco alternativas de respuesta: Nunca (1) ocasionalmente (2), algunas veces (3), frecuentemente (4), siempre (5). Asimismo, el encuestado solo puede marcar una alternativa, con un aspa(x). Si marca más de una, se invalida el ítem.

3.3. Identificación de variables

3.3.1. Variable 1: Comunicación organizacional

3.3.1.1. Definición conceptual

Tolela & Myers (2014) mencionan que la comunicación es el proceso transaccional donde las personas construyen significados y desarrollan expectativas sobre lo que sucede a los alrededores mediante intercambios de símbolos, luego permite que las personas se organicen. (p.7).

3.3.1.2. Definición operacional

Serán los puntajes obtenidos del cuestionario de la comunicación organizacional con 24 preguntas con escalas politómicas: Nunca (1) ocasionalmente (2), algunas veces (3), frecuentemente (4), siempre (5).

Dimensiones: Comunicación ascendente, comunicación descendente, comunicación horizontal y comunicación transversal.

3.3.2. Variable 2: Gestión administrativa

3.3.2.1. Definición conceptual

La gestión administrativa es un proceso que consiste en diseñar y mantener un entorno que se trabaja en grupo los individuos cumplan de manera eficiente y eficaz los objetivos específicos (Koontz, 2001).

3.3.2.2. Definición operacional

Serán los puntajes obtenidos de la escala de gestión organizacional.

Dimensiones: Planteamiento, organización, dirección y control.

3.4. Operacionalización de variables

Tabla 2
Operacionalización de variables

Dimensión	Indicador	Instrumento	Ítems	Escala y Valores	Niveles
Comunicación Ascendente	Información del trabajo	Cuestionario	1, 2, 3, 4, 5, 6	Nunca (1) Ocasionalmente (2) Algunas veces (3) Frecuentemente (4) Siempre (5)	Satisfacción (60 a 75) Insatisfacción (01 a 44)
	Sugerencias				
	Confianza				
Comunicación Descendente	Desempeño		7, 8, 9, 10, 11, 12		
	Eficiencia				
	Metas				
Comunicación Horizontal	Estándares		13, 14, 15, 16, 17, 18		
	Integración				
	Comunicación				
Comunicación Transversal	Claridad		19, 20, 21, 22, 23, 24		
	Mensajes				
	Medios				
	Canales Públicos				

Fuente: *Elaboración propia*

Tabla 3*Operacionalización de la variable gestión administrativa*

Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Ítems	Escala y valores	Niveles
Planificación	Objetivos, propósito, estrategias, políticas, procesos, presupuesto, programas.	Cuestionario	1,2,3,4,5,6	Nunca (1) Ocasionalmente (2) Algunas veces (3) Frecuentemente (4) Siempre (5)	Satisfacción (60 a 75) Insatisfacción (01 a 44)
Organización	Previsión, dirección, coordinación, estructura, organigrama, manual de funciones.		7,8,9,10,11,12		
Dirección	Diagnóstico, estrategias, responsabilidad, liderazgo, comunicación.		13,14,15,16,17,18		
Control	Medición, Supervisión, evaluación de desempeño, capacitaciones,		19,20,21,22,23,24		

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Estadísticos descriptivos

Podemos apreciar en la tabla 4, que la mayor parte de los evaluados pertenecen al área académica y tienen entre 22 y 34 años (31.7%), seguidos por aquellos de 48 a 60 años (24.4%) y, finalmente, los de 35 a 47 años (17.1%). La edad con menor representación es de 48 a 60 años, con solamente 29.3% de los evaluados.

En cuanto al área a la cual pertenecen, 73.2% de los evaluados se desempeña dentro del área académica, a cargo del dictado de clases y evaluación de estudiantes. 22% pertenece al área administrativa, conformada tanto por los directivos como por los secretarios y administradores. Finalmente, 2.4% pertenece a otros, en el caso de la institución educativa, psicología y capellanía.

Tabla 4

Valores estadísticos del área administrativa y académica

		Área			Total	
		Administrativa	Académica	Otra		
Edad	22 a 34 años	Recuento	2	13	1	16
		% del total	4,9%	31,7%	2,4%	39,0%
	35 a 47 años	Recuento	5	7	1	13
		% del total	12,2%	17,1%	2,4%	31,7%
	48 a 60 años	Recuento	2	10	0	12
		% del total	4,9%	24,4%	0,0%	29,3%
Total		Recuento	9	30	2	41
		% del total	22,0%	73,2%	4,9%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5, se analizan los resultados de la comunicación organizacional ascendente. Se observa que la mayoría de resultados son altos (82.9%), lo cual

indica que hay un correcto flujo de información de parte de los profesores hacia los administrativos, que permite saber lo que está sucediendo con la plana docente. Solamente, el 14.6 de los evaluados consideran que hay elementos que podrían mejorarse en esta comunicación. Finalmente, solo el 2.4% de los evaluados considera que la comunicación de los trabajadores supervisores presenta problemas.

Tabla 5

Contingencia de la comunicación organizacional ascendente

		Comunicación Organizacional Ascendente			Total	
		Baja	Media	Alta		
Área	Administrativa	Recuento	0	1	8	9
		% del total	0,0%	2,4%	19,5%	22,0%
	Académica	Recuento	1	5	24	30
		% del total	2,4%	12,2%	58,5%	73,2%
	Otra	Recuento	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	4,9%	4,9%
Total		Recuento	1	6	34	41
		% del total	2,4%	14,6%	82,9%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

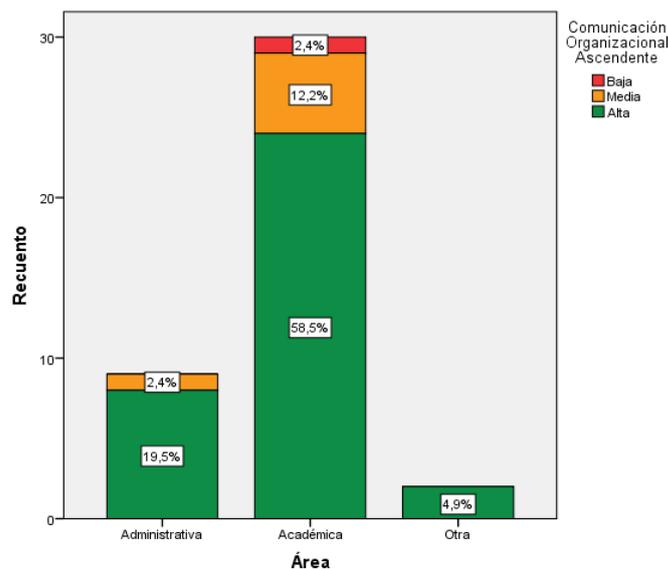


Figura 1. Cuadro estadístico de la comunicación organizacional ascendente

Al analizar, en la tabla 6, los resultados de la comunicación organizacional descendente se observan que el 78% de los evaluados tiene una percepción alta

del mismo, lo cual indica que están de acuerdo con la forma cómo los directivos se comunican con los docentes. 22% obtuvo un resultado medio, lo cual indica que no están totalmente de acuerdo con la forma cómo se maneja la comunicación descendente. Ninguno de los evaluados obtuvo un resultado bajo.

Tabla 6

Contingencia de la comunicación organizacional descendente

		Comunicación Organizacional Descendente			
		Media	Alta	Total	
Área	Administrativa	Recuento	2	7	9
		% del total	4,9%	17,1%	22,0%
	Académica	Recuento	7	23	30
		% del total	17,1%	56,1%	73,2%
	Otra	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	4,9%	4,9%
Total		Recuento	9	32	41
		% del total	22,0%	78,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

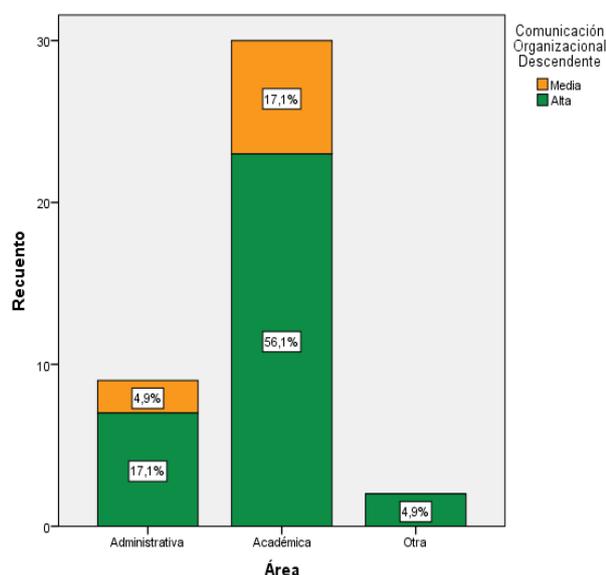


Figura 2. Cuadro estadístico de la comunicación organizacional descendente

En cuanto a la comunicación organizacional horizontal, en la tabla 7, se observa que el 70.7% tiene una percepción buena de la forma como se comunican con otros trabajadores a su nivel. El 26.8% de los evaluados tiene una

percepción media, lo que indica que no se sienten completamente de acuerdo con la forma cómo se comunican con otros trabajadores de su mismo nivel jerárquico. Finalmente, solamente el 2.4% percibe la comunicación horizontal como negativa, lo cual podría indicar que este evaluado en específico se siente aislado de sus colegas.

Tabla 7

Contingencia de la comunicación horizontal

		Comunicación Organizacional Horizontal			Total	
		Baja	Media	Alta		
Área	Administrativa	Recuento	0	2	7	9
		% del total	0,0%	4,9%	17,1%	22,0%
	Académica	Recuento	1	9	20	30
		% del total	2,4%	22,0%	48,8%	73,2%
	Otra	Recuento	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	4,9%	4,9%
Total		Recuento	1	11	29	41
		% del total	2,4%	26,8%	70,7%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

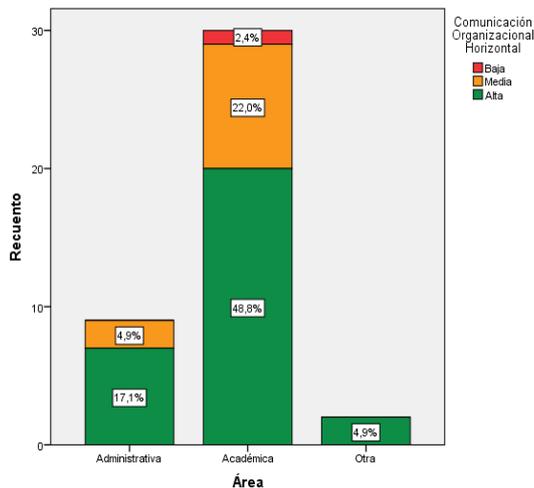


Figura 3. Cuadro estadístico de la comunicación organizacional horizontal

En cuanto a la comunicación organizacional total, según se visualiza en la tabla 8, el 87.7% de los evaluados considera que la forma cómo se desarrolla la comunicación dentro del espacio laboral es la adecuada, lo cual indica que están de acuerdo con la forma cómo se comunican y en general con la forma cómo se intercambia información dentro de la organización. Este es un resultado positivo pues indica que la mayoría tiene una predisposición afirmativa hacia la forma cómo los cambios relacionados al trabajo se informan.

Tabla 8

Contingencia de la comunicación organizacional total

Área	Comunicación Organizacional Total	Comunicación Organizacional Total		Total
		Media	Alta	
Administrativa	Recuento	0	9	9
	% del total	0,0%	22,0%	22,0%
Académica	Recuento	5	25	30
	% del total	12,2%	61,0%	73,2%
Otra	Recuento	0	2	2
	% del total	0,0%	4,9%	4,9%
Total	Recuento	5	36	41
	% del total	12,2%	87,8%	100,0%

Fuente: *Elaboración propia*

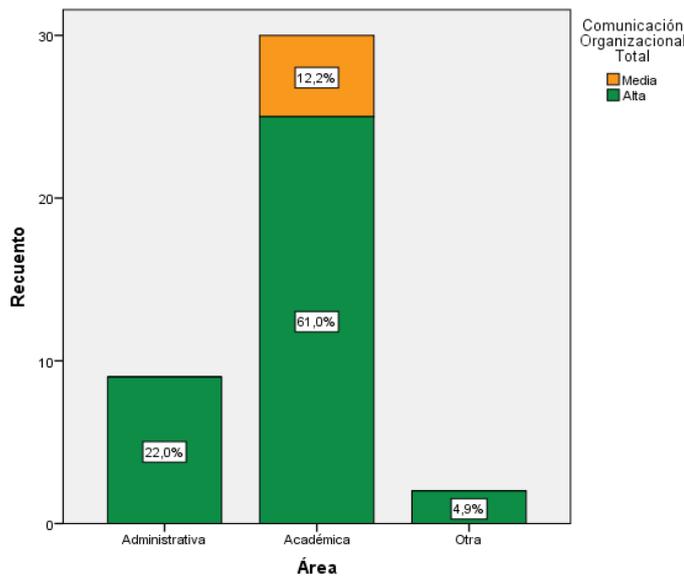


Figura 4. Cuadro estadístico de la comunicación organizacional total

Al analizar los resultados de la dimensión planificación de la gestión administrativa, en la tabla 9, se observa que el 80.5% de los evaluados obtuvo un resultado alto en esta dimensión, lo cual indica que están de acuerdo con la forma cómo se planean las actividades dentro de la institución educativa. Esto se refiere básicamente a la distribución de carga, actividades y cronogramas. El 19.5% obtuvo un resultado medio, lo cual indica que no están completamente de acuerdo con la forma cómo se desarrollan las actividades antes mencionadas, sin llegar a tener una percepción completamente negativa de las mismas.

Tabla 9

Contingencia de la dimensión: planificación

Área	Planificación	Planificación		Total
		Media	Alta	
Administrativa	Recuento	1	8	9
	% del total	2,4%	19,5%	22,0%
Académica	Recuento	7	23	30
	% del total	17,1%	56,1%	73,2%
Otra	Recuento	0	2	2
	% del total	0,0%	4,9%	4,9%
Total	Recuento	8	33	41
	% del total	19,5%	80,5%	100,0%

Fuente: *Elaboración propia*

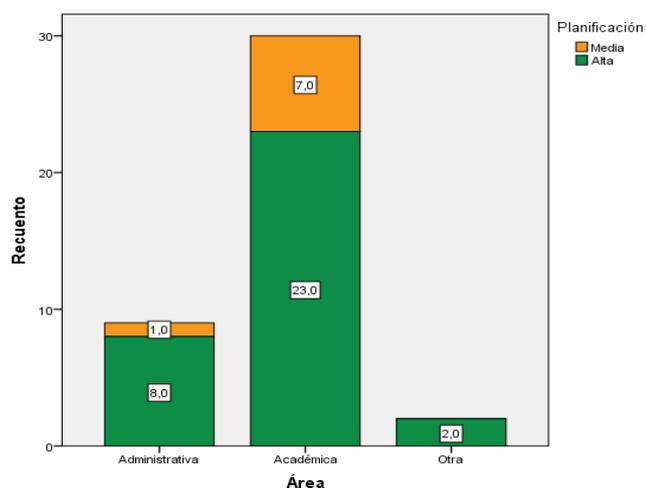


Figura 5. Cuadro estadístico de la dimensión: planificación

Analizando la tabla 10, los resultados de la dimensión organización de la gestión administrativa, se observa que el 85.4% obtuvo un resultado alto, lo cual indica que están de acuerdo con la forma cómo los equipos de trabajo están organizados y se distribuyen ciertas responsabilidades específicas, lo cual garantiza hasta cierto punto el éxito de las tareas que se desarrollan en la institución educativa. El 12.2% obtuvo un resultado medio lo que indica que no están del todo de acuerdo y podrían mostrar cierta resistencia a cumplir el rol que se les asigne. Finalmente, el 2.4% obtuvo un resultado bajo, lo cual muestra que están completamente en contra de la asignación de responsabilidades y podrían mostrarse abiertamente en desacuerdo.

Tabla 10

Contingencia de la dimensión: organización

Área		Organización			Total
		Baja	Media	Alta	
Administrativa	Recuento	1	0	8	9
	% del total	2,4%	0,0%	19,5%	22,0%
Académica	Recuento	0	5	25	30
	% del total	0,0%	12,2%	61,0%	73,2%
Otra	Recuento	0	0	2	2
	% del total	0,0%	0,0%	4,9%	4,9%
Total	Recuento	1	5	35	41
	% del total	2,4%	12,2%	85,4%	100,0%

Fuente: *Elaboración propia*

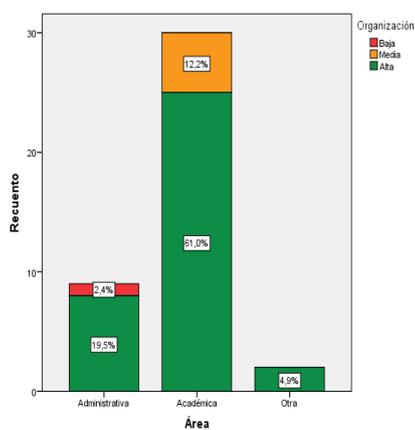


Figura 6. Cuadro estadístico de la dimensión: organización

Al analizar los resultados de la dimensión dirección de la gestión administrativa, tabla 11, los resultados se muestran más dispersos que en las dos dimensiones anteriores el 53.7% obtuvo un resultado alto, lo cual indica que están de acuerdo con la forma cómo se ejerce el poder dentro de la institución educativa; es decir, la forma cómo se comportan los directivos 43.9% de los evaluados tiene ciertas reservas en este aspecto, pues no están completamente de acuerdo. El 2.4% no está de acuerdo con la forma cómo se conduce la institución educativa.

Tabla 11

Contingencia de la dimensión: Dirección

Tabla de contingencia Área * Dirección

Área		Dirección			Total
		Baja	Media	Alta	
Administrativa	Recuento	1	3	5	9
	% del total	2,4%	7,3%	12,2%	22,0%
Académica	Recuento	0	15	15	30
	% del total	0,0%	36,6%	36,6%	73,2%
Otra	Recuento	0	0	2	2
	% del total	0,0%	0,0%	4,9%	4,9%
Total	Recuento	1	18	22	41
	% del total	2,4%	43,9%	53,7%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

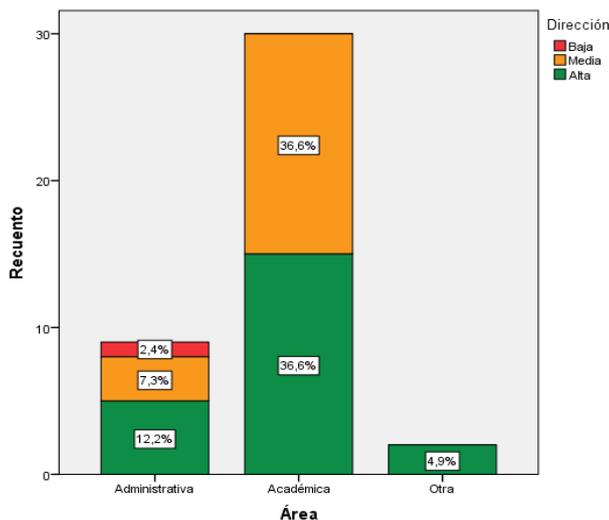


Figura 7. Cuadro estadístico de la dimensión: Dirección

Analizando los resultados de la dimensión de control de la gestión administrativa, tabla 12, se observa que el 65.9% de los evaluados obtuvo un resultado alto, lo cual indica que están de acuerdo con los mecanismos de supervisión dentro de la institución educativa. El 29.3% obtuvo un resultado medio, lo que indica que tienen ciertas reservas hacia la forma cómo se los examina en su labor docente. Finalmente, el 4.9% no está de acuerdo en lo absoluto con la forma cómo se los inspecciona.

Tabla 12

Contingencia de la dimensión: Control

Tabla de contingencia Área * Control

Área		Control			Total
		Baja	Media	Alta	
Administrativa	Recuento	1	2	6	9
	% del total	2,4%	4,9%	14,6%	22,0%
Académica	Recuento	1	10	19	30
	% del total	2,4%	24,4%	46,3%	73,2%
Otra	Recuento	0	0	2	2
	% del total	0,0%	0,0%	4,9%	4,9%
Total	Recuento	2	12	27	41
	% del total	4,9%	29,3%	65,9%	100,0%

Fuente: *Elaboración propia*

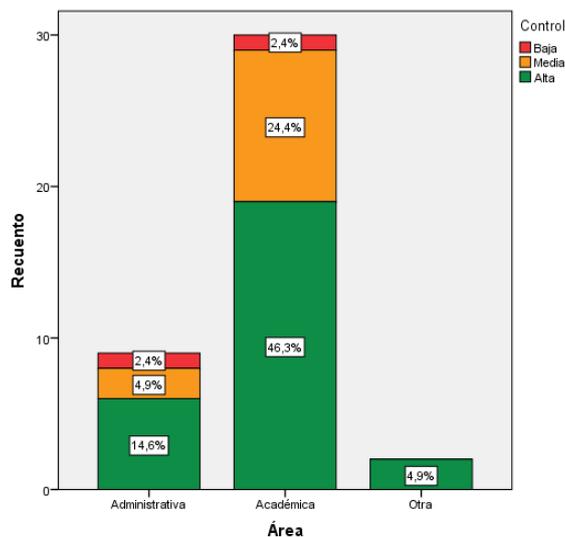


Figura 8. Cuadro estadístico de la dimensión de control

Esta es la dimensión con el mayor resultado negativo de las cuatro que conforman la gestión administrativa, aunque este resultado no es lo suficientemente alto como para considerarlo un problema.

En la tabla 13, al analizar la gestión administrativa total, se observa que el 75.6% de los evaluados está de acuerdo con la forma cómo se conduce la institución educativa, lo cual abarca desde la forma cómo se organiza la jerarquía y los equipos de trabajo hasta la forma cómo se controla el cumplimiento de las normas. El 22% tiene ciertas reservas en cuanto a la forma cómo se desarrollan las actividades antes descritas, lo cual puede generar fricciones con quienes están al mando. El 2.4% no está de acuerdo con la forma cómo se gestiona la institución educativa al momento de la aplicación del instrumento.

Tabla 13

Contingencia de la gestión administrativa total

		Gestión Administrativa Total			Total	
		Baja	Media	Alta		
Área	Administrativa	Recuento	1	1	7	9
		% del total	2,4%	2,4%	17,1%	22,0%
	Académica	Recuento	0	8	22	30
		% del total	0,0%	19,5%	53,7%	73,2%
	Otra	Recuento	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	4,9%	4,9%
Total		Recuento	1	9	31	41
		% del total	2,4%	22,0%	75,6%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

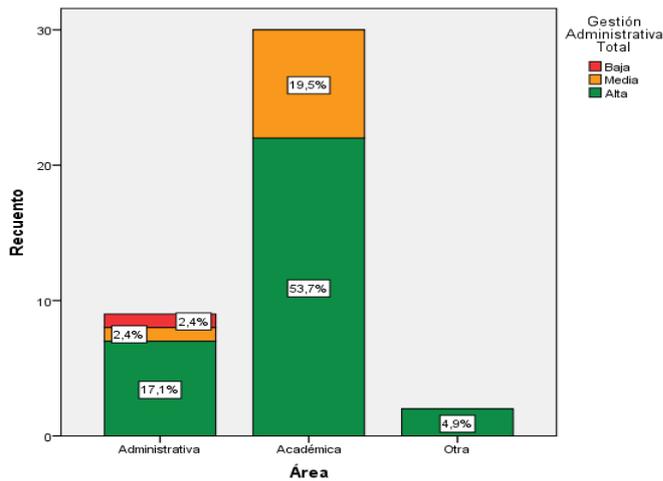


Figura 9. Cuadro estadístico de la gestión administrativa total

4.1.1. Prueba de hipótesis

4.1.1.1. Prueba estadística para la determinación de la normalidad

Para el análisis de los resultados obtenidos se determinó, inicialmente el tipo de distribución que presentan los datos, tanto a nivel de los datos del cuestionario sobre implementación de la firma digital, como de la gestión documentaria, para ello utilizamos la prueba Kolmogorov Smirnov de bondad de ajuste, la cual permite medir el grado de concordancia existente entre la distribución de un conjunto de datos y una distribución teórica específica. Su objetivo es señalar si los datos provienen de una población que tiene la distribución teórica específica.

Considerando el valor obtenido en la prueba de distribución se determinó el uso de estadísticos paramétricos (r de Pearson) o no paramétricos (Rho de Spearman, Chi cuadrado). Los pasos para desarrollar la prueba de normalidad son los siguientes:

4.1.1.2. Verificación de la hipótesis

Paso 1.- Plantear la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_1).

Hipótesis nula (H₀):

No existen diferencias significativas entre la distribución ideal y la distribución normal de los datos.

Hipótesis alternativa (H₁):

Existen diferencias significativas entre la distribución ideal y la distribución normal de los datos.

Paso 2.- Seleccionar el nivel de significancia

Para efectos de la presente investigación se ha determinado que: $\alpha = 0,05$

Paso 3.- Escoger el valor estadístico de prueba

El valor estadístico de prueba que se ha considerado para la presente hipótesis es de Kolmogorov Smirnov.

Tabla 14

Prueba de normalidad para las variables y dimensiones.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadíst	gl	Sig.	Estadíst.	gl	Sig.
Comunicación organizacional	,099	100	,002	,969	100	,003
Gestión administrativa	,158	100	,001	,896	100	,001
Comunicación ascendente	,272	100	,000	,878	100	,000
Comunicación descendente	,204	100	,000	,929	100	,002
Comunicación horizontal	,235	100	,000	,830	100	,000
Comunicación transversal	,197	100	,000	,843	100	,000
	,223	100	,000	,753	100	,000

Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: *Elaboración propia*

Se determinó que la prueba factible y empleada es la de prueba Kolmogorov-Smirnova (tabla 14), por ser una muestra con 100 que es mayor a los elementos de estudio solicitado; resultando para las variables y dimensiones el valor $p=0,000 \leq 0,05$; de manera que, es aceptable la hipótesis, verificando que

los datos son corroborados de manera no normal. Finalmente, se tomará como evaluación de hipótesis la correlación de Spearman.

Paso 4.- Formulamos la regla de decisión

Una regla de decisión es un enunciado de las condiciones según las que se acepta o se rechaza la hipótesis nula para lo cual es imprescindible determinar el valor crítico que es un número divide la región de aceptación y la región de rechazo.

Regla de decisión

Si α (Sig) > 0,05; Se acepta la hipótesis nula

Si α (Sig) < 0,05; Se rechaza la hipótesis nula

Paso 5.- Toma de decisión

Como el valor p de significancia del estadístico de prueba de normalidad tiene el valor de 0,000; entonces para valores Sig. > 0,05; Se cumple que; se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Esto quiere decir que, según los resultados obtenidos podemos afirmar que los datos de la muestra de estudio provienen de una distribución normal.

Por lo tanto, para el desarrollo de la prueba de hipótesis se ha utilizado la prueba paramétrica para distribución normal de los datos análisis Rho de Spearman a un nivel de significancia de 0,05.

4.1.1.3. Proceso de prueba de hipótesis

➤ **Correlación de Spearman**

En la contratación de la hipótesis se ha utilizado la prueba (r).

Correlación de Spearman a un nivel de significación del 0,05.

Así en esta parte de nuestro estudio trataremos de valorar la situación entre dos variables cuantitativas estudiando el método conocido como correlación. Dicho cálculo es el primer paso para determinar la relación entre variables.

4.1.1.4. Estadísticos de correlación

➤ Análisis de correlación

Ahora se procederá con los análisis de correlación para poder responder al objetivo, tanto general como específico de esta investigación.

Objetivo general: Determinar la relación entre la comunicación organizacional y la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo 2020.

Tabla 15

Correlación de Spearman de la comunicación organizacional y gestión administrativa

		Correlaciones		
			Comunicación organizacional	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Comunicación organizacional	Correlación de Rho de Spearman	1	,768**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	100	100
	Gestión administrativa	Correlación de Rho de Spearman	,768**	1
Sig. (bilateral)		,000		
N		100	100	

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

Fuente: *Elaboración propia*

En cuanto a los resultados en el análisis estadístico (tabla 15), se pudo demostrar que se relacionan las variables, ya que se tuvo un valor correlativo de 0.768**, evidenciando que la asociación fue media, mientras que el Sig. Bilateral = 0.000 ($p < 0,005$); se consideró la asociación entre ambas variables. En conclusión, también se obtuvo como resultado de la prueba de hipótesis un valor de sig. Bilateral que, siendo mínimo o menor al margen de error de 0,05, se detalló que es aceptable la hipótesis. De manera que, se comprueba que la curva de tendencia fue positiva; es por ello que obtiene una relación directamente proporcional, en consecuencia, se verifica que a mejor comunicación organizacional se puede lograr la mejor gestión administrativa.

Hipótesis estadística.

- Ho No existe relación entre la comunicación organizacional y la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo.
- Ha Existe relación entre la comunicación organizacional y la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo.

Tabla 16

Correlación de Spearman de la comunicación ascendente y la gestión administrativa

		Correlaciones	
		Comunicación ascendente	Gestión administrativa
Rho de spearman	Comunicación ascendente	Correlación de Rho de Spearman Sig. (bilateral) N	1 ,793** ,000 100
	Gestión administrativa	Correlación de Rho de Spearman Sig. (bilateral) N	,793** 1 ,000 100

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

Fuente: *Elaboración propia*

En cuanto a los resultados (tabla 16), se pudo demostrar que se relaciona comunicación ascendente, ya que se tuvo un valor correlativo de 0.793**, evidenciando que la asociación fue media, mientras que el Sig. Bilateral = 0.000; se consideró la correlación entre ambos factores. En conclusión, también se obtuvo como resultado de la prueba de hipótesis un valor de sig. Bilateral que, siendo mínimo o menor al margen de error de 0,05, se detalló que es aceptable la hipótesis. De manera que, se comprueba que la curva de tendencia fue positiva; es por ello que obtiene una relación directamente proporcional, en consecuencia, se verifica que a mejor comunicación ascendente se puede lograr la mejor gestión administrativa.

Hipótesis estadística.

Ho No existe relación entre la comunicación ascendente y la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo.

Ha Existe relación entre la comunicación ascendente y la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo.

Regla de decisión

Si (Sig) > 0,05; se acepta la hipótesis nula.

Si (Sig) < 0,05; se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 17

Correlación de Spearman de la comunicación descendente y la gestión administrativa

		Correlaciones	
		Comunicación descendente	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Comunicación descendente	Correlación de Rho de Spearman	1
		Sig. (bilateral)	,000
	N		100
	Gestión administrativa	Gestión administrativa	Correlación de Rho de Spearman
Sig. (bilateral)			,000
N		100	

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

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a los resultados (tabla 17), se pudo demostrar que se relaciona la comunicación descendente y la gestión administrativa con un valor correlativo de 0.708**, evidenciando que la asociación fue considerable, mientras que el Sig. Bilateral = 0.000; se consideró la correlación entre los factores.

En conclusión, también se obtuvo como resultado de la prueba de hipótesis un valor de sig. Bilateral que, siendo mínimo o menor al margen de error de 0,05, se detalló que es aceptable la hipótesis. De manera que, se comprueba que la curva de tendencia fue positiva; es por ello que obtiene una relación directamente proporcional en consecuencia, se verifica que a mejor comunicación descendente se puede lograr la mejor gestión administrativa.

Hipótesis estadística.

Ho No existe relación entre la comunicación descendente y la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo.

Ha Existe relación entre la comunicación descendente y la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo.

Regla de decisión

Si (Sig) > 0,05; se acepta la hipótesis nula.

Si (Sig) < 0,05; se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 18

Correlación de Spearman de la comunicación horizontal y la gestión administrativa

		Correlaciones	
		Comunicación horizontal	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Comunicación horizontal	Correlación de Rho de Spearman	1
		Sig. (bilateral)	,008
	N		100
	Gestión administrativa	Correlación de Rho de Spearman	,415**
Sig. (bilateral)		,008	
N		100	

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

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a los resultados en el análisis estadístico (tabla 18), se pudo demostrar que existe relación entre horizontal y gestión administrativa con un valor correlativo de 0.415**, evidenciando que la asociación fue destacable,

mientras que el Sig. Bilateral = 0.008; se consideró la correlación entre los factores. En conclusión, también se obtuvo como resultado de la prueba de hipótesis un valor de sig. Bilateral que, siendo mínimo o menor al margen de error de 0,05, se detalló que es aceptable la hipótesis. De manera que, se comprueba que la curva de tendencia fue positiva; es por ello que obtiene una relación directamente proporcional, en consecuencia se puede lograr una mejor gestión administrativa.

Hipótesis estadística.

Ho No existe relación entre la comunicación horizontal y la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo.

Ha Existe relación entre la comunicación horizontal y la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo.

Regla de decisión

Si (Sig) > 0,05; se acepta la hipótesis nula.

Si (Sig) < 0,05; se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 19

Correlación de Spearman de la comunicación transversal y la gestión administrativa

Correlaciones			Comunicación transversal	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Comunicación transversal	Correlación de Rho de Spearman Sig. (bilateral) N	1 100	.318** 100
	Gestión administrativa	Correlación de Rho de Spearman Sig. (bilateral) N	.318** 100	1 100

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

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a los resultados en el análisis estadístico, tabla 19, se pudo demostrar que existe relación entre la Comunicación transversal y la gestión administrativa, ya que se tuvo un valor correlativo de 0.318**, evidenciando que la asociación fue destacable, mientras que el Sig. Bilateral = 0.000, se consideró la correlación entre los factores. En conclusión, también se obtuvo como resultado de la prueba de hipótesis un valor de sig. Bilateral que, siendo mínimo o menor al margen de error de 0,05, se detalló que es aceptable la hipótesis. De manera que, se comprueba que la curva de tendencia fue positiva; es por ello que obtiene una relación directamente proporcional; en consecuencia, se verifica que se puede lograr una mejor gestión administrativa.

Hipótesis estadística.

Ho No existe relación entre la comunicación transversal y la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo.

Ha Existe relación entre la comunicación transversal y la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo.

Regla de decisión

Si (Sig) > 0,05; se acepta la hipótesis nula.

Si (Sig) < 0,05; se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 20

Matriz de correlación de Spearman de la comunicación organizacional y la gestión administrativa

Variable I	Comunicación organizacional	Variable II Gestión administrativa
Dimensiones de la variable I	Ascendente: Sugerencias, confianza, información del trabajo.	0,768 (*)
	Descendente: Desempeño, eficiencia, metas.	0,793 (*)
	Horizontal: Estándares, integración, comunicación, claridad.	0,708 (*)
	Técnicas de respaldo de información	0,415 (*)

Fuente: Elaboración propia

El análisis de las interrelaciones a partir del coeficiente de correlación de Spearman, se realizó de acuerdo a la tabla siguiente:

Tabla 21*Nivelación de correlación*

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a 1.00	Correlación negativo perfecta
-0.76 a 0.90	Correlación negativo muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativo considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativo considerable
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positivo débil
+0.11 a +0.50	Correlación positivo media
+0.51 a +0.75	Correlación positivo moderada
+0.76 a +0.90	Correlación positivo muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positivo perfecta

Fuente: elaboración propia de Hernández, et al., 2014

Discusión de resultados

- a. El objetivo principal de la investigación fue determinar de qué forma la comunicación organizacional se relaciona con la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo 2020. Se identificó que hay un resultado de $r = 0,768^{**}$ y nivel de significancia es de 0,000 ($p < 0,005$) donde existe una relación significativamente positiva y muy fuerte entre la comunicación organizacional y la gestión administrativa de los directivos académicos y docentes de la Asociación Educativa Nor Pacífico (ASEANOP), Trujillo.
- Este estudio es similar en relación al objetivo general donde Fernández (2018), quien encontró en el estudio realizado la relación significativa muy alta ($r = 0,864$, $p < 0.05$) entre las variables gestión administrativa y comunicación organizacional en la Caja de pensiones Militar Policial, San Isidro Lima. 2017.
- Así también, Castillo (2018) coincide con el estudio realizado entre dos variables donde la relación es muy alta con un estadístico de Rho de

Spearman al 0.936 y con una significancia de 0,000; por lo tanto, se concluye que sí existe relación significativa muy alta entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Sour Comunicaciones SAC, Lima-2016.

De igual manera, Medina (2018) realizó un estudio similar donde los resultados fueron que había una relación de Rho de Spearman 0.834, con un p valor de 0.000 para lo cual se concluye que existe una correlación muy fuerte entre el clima laboral y la comunicación organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones Eivissa “Picas bar” – Barranco 2018.

Asimismo, Aroni (2019) también realizó un estudio similar donde se encontró que la prueba de Rho de Spearman ($r_s=,277^{**}$), $p<,001$), la cual se halló una correlación positiva moderada significativa y concluye que existe una relación moderada entre la comunicación horizontal y la satisfacción laboral en los operarios de una empresa privada de limpieza 2019.

Trujillo (2017) comenta que en su estudio encontró una prueba de Rho de Spearman es de 0.872 y con un nivel de significancia de 0.000, donde se halló una correlación positiva muy fuerte y donde se concluye que existe una relación entre la comunicación horizontal en el clima organizacional de los empleados de las instituciones públicas descentralizadas del sector energía y minas 2017.

En el análisis de los autores citados nos indican que si existe una correlación muy fuerte entre la comunicación organizacional y la gestión administrativa.

- b. El primer objetivo específico fue determinar la relación entre la comunicación ascendente y la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo donde el resultado obtenido fue de $r=0.973^{**}$ y nivel de significancia de 0,000 ($p < 0,005$) donde existe una relación significativamente positiva y muy fuerte entre la comunicación organizacional ascendente y la gestión administrativa.

Al respecto, Arévalo (2018), en su estudio, encontró la relación de Rho de Spearman ($r_s = 0.609$; P-valor = 0.00) donde se halló una relación positiva moderada significativa y donde se concluye que existe una relación entre la comunicación ascendente y la toma de decisiones en los funcionarios en la Municipalidad distrital de Nuevo Progreso.

Reyes & Ayarza (2018) realizaron un estudio donde se encontró la relación Rho de Spearman ($r=0,648^{**}$, p valor de 0.000), lo que significa una relación positiva moderada y concluyen que existe una relación entre la comunicación organizacional y el clima organizacional en Industrias San Miguel 2017.

- c. El segundo objetivo específico fue determinar la relación entre la comunicación descendente y la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo donde el resultado obtenido fue de 0, 708^{**}, lo cual significa que hay una correlación moderada entre la comunicación organizacional descendente y la gestión administrativa.

Balbin (2019), en su estudio, encontró un $r_s = 0.870$, $p=000$, donde se halló una relación positiva significativa y concluye que existe evidencias suficientes para afirmar que la gestión administrativa tiene una relación

positiva con la comunicación organizacional en el distrito fiscal de Ventanilla – Callao, 2019.

Vera (2018), en su estudio, encontró una relación Rho de Spearman (($r=0,78$, $p < 0.000$) donde se halló una relación positiva alta significativa y se concluye que existe una correlación positiva alta entre la gestión administrativa y la comunicación organizacional en la Institución Educativa “República de Cuba “Nº 2040, Comas 2018.

- d. El tercer objetivo específico fue determinar la relación entre la comunicación horizontal y la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo 2020. El resultado obtenido fue de 0.415 lo cual significa que hay una correlación débil entre la comunicación horizontal y la gestión administrativa.
- e. El cuarto objetivo específico fue determinar la relación entre la comunicación transversal y la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo 2020. El resultado es de $r = 0,318$ y el nivel de significancia es de 0,000 ($p < 0,005$). Esto significa que existe relación directa, baja entre la comunicación transversal: Mensajes, medios, canales, públicos y la gestión administrativa, es decir que se debe mejorar y ampliar la publicidad para las promociones de los colegios de la Asociación Educativa Nor Pacífico(ASEANOP).
Bacigalupo & Castillo (2018) realizaron un estudio similar con un estadístico Rho de Spearman 0.936 y nivel de significancia de 0.000, mostrando una correlación positiva muy fuerte y significativa donde se concluye que existe una relación favorable y directa entre la comunicación transversal y la

satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sour comunicaciones S.A.C. Lima – 2016.

Fernández & Espinoza (2018) realizaron un estudio donde se encontró que la Rho de Spearman es de $r=0.620$ y con el nivel de significancia de $0.000 < \alpha = 0.05$ esto evidenció que hay correlación positiva y buena donde concluye que existe una relación directa entre la comunicación transversal con el trabajo en equipo en los colaboradores de la tienda Metro La Molina 2018 demostrando de esta manera que a mejor comunicación de realizará bien el trabajo en equipo.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Después de realizar el análisis de la investigación titulada: “Eficacia de la comunicación organizacional y la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo – 2020”, se concluye:

- a. De acuerdo a los resultados obtenidos en la prueba del estadístico Spearman de 0,768 y nivel de significancia es de 0,000 ($p < 0,005$), donde el nivel de relación es directa y fuerte; por lo tanto, se afirma que existe una relación buena entre la comunicación organizacional y la gestión administrativa de los directivos académicos y docentes de la Asociación Educativa Nor Pacífico (ASEANOP), Trujillo. Por consiguiente, la comunicación en los colegios mejoraría mucho mejor si se implementa la comunicación sincrónica y asincrónica.
- b. Según los resultados obtenidos de los valores de comunicación ascendente y gestión administrativa se tuvo un estadístico de Spearman de 0,793 y el nivel de significancia es de 0,000 ($p < 0,005$). Esto significa que el nivel de comunicación es directa, fuerte y significativa entre la comunicación ascendente: sugerencias, confianza, información del trabajo y la gestión administrativa, es decir que la comunicación ascendente mejora la productividad de las actividades que realizan los trabajadores de la Asociación Educativa Nor Pacífico (ASEANOP).

- c. De acuerdo a los resultados obtenidos de los valores de comunicación descendente y la gestión administrativa tuvo un estadístico Spearman de 0,708 y el nivel de significancia es de 0,000 ($p < 0,005$) esto significa que existe relación directa con un porcentaje regular medio de la comunicación descendente: Desempeño, eficiencia, metas y la gestión administrativa, es decir que la comunicación descendente debe mejorar para tener un buen desempeño de los trabajadores de la Asociación Educativa Nor Pacífico (ASEANOP).
- d. Según los resultados obtenidos de los valores de comunicación horizontal y la gestión administrativa, se tuvo un estadístico Spearman de 0,415 y el nivel de significancia es de 0,000 ($p < 0,005$). Esto significa que existe relación directa, baja entre la comunicación horizontal: estándares, integración, comunicación, claridad y la gestión administrativa, es decir que la comunicación horizontal mejora las actividades laborales de los trabajadores de la Asociación Educativa Nor Pacífico (ASEANOP).
- e. De acuerdo a los resultados obtenidos de los valores de comunicación transversal y gestión administrativa, se tuvo un estadístico Spearman de 0,318 y el nivel de significancia es de 0,000 ($p < 0,005$). Esto significa que existe relación directa, baja entre la comunicación transversal: mensajes, medios, canales, públicos y la gestión administrativa, es decir que se debe mejorar y ampliar la publicidad para las promociones de los colegios de la Asociación Educativa Nor Pacífico (ASEANOP).

- f. Se concluye que, de acuerdo a los resultados obtenidos, la comunicación organizacional, influye de manera positiva en la gestión administrativa; por lo que se afirma que si los trabajadores están satisfechos tendrán mayor rendimiento y compromiso de tal modo que cumplirán con los objetivos de la organización.

5.2. Recomendaciones

- a. A los administradores de la Asociación Educativa Nor Pacífico, se les recomienda fortalecer la comunicación entre las instituciones educativas adventistas con la finalidad de todos se sientan parte de un equipo para cumplir los objetivos y metas institucionales.
- b. A los directivos de la Asociación Educativa Nor Pacífico, se sugiere puedan considerar dentro de su plan de actividades anual las capacitaciones y estudios de posgrado para el personal con la finalidad de cumplimiento de competencias y desarrollo profesional.
- c. A los directivos de la Asociación Educativa Nor Pacífico, fomentar la participación de su personal para la elaboración de los planes estratégicos de la institución con la aportación de ideas de mejoramiento y cómo pueden superar ciertas barreras para resolverlo y continuar siendo una institución educativa de éxito.
- d. A los directivos de la Asociación Educativa Nor Pacífico, interactuar y fortalecer las relaciones humanas con su personal administrativo y docente por los electrónicos con las actividades de confraternización.
- e. A los trabajadores motivar y apoyar en las actividades que desarrolla la institución educativa con la finalidad de integración y socialización para mejorar el clima laboral y buen desempeño en la organización.

REFERENCIAS

- Arévalo Barboza J. (2018) Comunicación organizacional interna y toma de decisiones de funcionarios en la Municipalidad distrital de Nuevo Progreso – Universidad Nacional Agraria de la Selva.
http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1486/JJAB_2018.pdf
- Aroni Chucos, L. (2019) Comunicación Organizacional y Satisfacción laboral en operarios de una Empresa privada de limpieza – Universidad San Ignacio de Loyola.
- Bacigalupo Pozo J.& Castillo López K.(2018) Comunicación organizacional y satisfacción laboral en la empresa Sour comunicaciones S.A.C. Lima – 2016
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/438>
- Balbin Linares, P. (2019) Gestión administrativa y la comunicación organizacional en el distrito fiscal de ventanilla, Callao 2019 – Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40755>
- Camino Villamarin, G.(2019) Estrategia para la mejora de la comunicación organizacional en una empresa de producción de Tungurahua – Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato.
- Campos Encalada, S, Loza Chávez, P.(2011) Incidencia de la gestión administrativa de la Biblioteca Municipal “Pedro Moncayo” de la ciudad de Ibarra en Mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios en el año 2011.
- Carrasco Puyén, B.(2017) Comunicación organizacional y estrés laboral en el personal administrativo de una entidad privada en el distrito de Chorrillos, 2017 – Universidad César Vallejo.

- Castillo López, K.(2018) Comunicación organizaconal y satisfacción laboral en la empresa Sour comunicaciones S.A.C. Lima, 2016 – Universidad Autónoma del Perú. <http://repositorio.autonoma.edu.pe>
- Cespedes Correa, F. (2017) Comunicación organizacional y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de San Martin de Porres, 2017 Universidad César Vallejo.
- Crisólogo Carrera A, León Cruz S. (2013) El control interno y su efecto en la gestión administrativa y la organización de la institución educativa particular interamericano S.A. de la ciudad de Trujillo en el año 2012.
- Echevarraía Miranda D. & Córdova Carranza L. “Comunicación organizacional y gestión administrativa en una organización cristiana, artículo científico, ISSN 2410 – 1168(impreso) ISSN 2413-5836(digital).
- Escobar Rodriguez de Salinas, E (2020) Comunicación organizacional, gestión administrativa en la productividad laboral de las instituciones educativas UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2019.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/40567>
- Fernandez Diaz R & Espinoza Macuri N. (2018) Comunicación organizacional y trabajo en equipo en los colaboradores de la tienda Metro La Molina 2018.
<https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/1029>
- Fernández Peñaloza F. (2018) Gestión administrativa y comunicación organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima. 2017.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/13121>
- Flores Orozco, S. (2015) Proceso administrativo y gestión empresarial en COPROABAS Jinotega 2010 – 2013. Universidad Nacional Autónoma

Nicaragua, Managua.

Isla Paz, F. (2018) Análisis de la Comunicación Interna de la Empresa

Dismarcinco S.R.L. Sucursal Bagua Grande – Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.

Laureano Condor, C. (2016) La comunicación organizacional como instrumento estratégico de gestión administrativa en el Agrobanco – año 2016

Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Medina Ñapuri L. (2018) Clima laboral y comunicación organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones EIVISSA SAC “Picas Bar” –

Barranco – Universidad Autónoma del Perú.

<http://repositorio.autonoma.edu.pe>

Morales Cano, Y. (2019) Control interno y gestión administrativa en el municipio campamento, Colombia, 2018.

<http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/2845>

Ordóñez Alemán, V.(2013). Propuesta de sistema de gestión administrativo para la compañía Poison S.A.

Oré Aguilar, R. M. (2019). Gestión administrativa y calidad de servicio en cinco instituciones educativas de UGEL Nasca - Ica, 2019.

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población de estudio. Rev. Int.J. Morphol. 35)1=: 227-232, 2017.

Quichca Torres, G. (2012) Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010-I del Instituto Superior particular “La Pontificia” del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú.

- Ramos Casas, (2017). La comunicación organizacional y la gestión administrativa percibida por los trabajadores del Poder Judicial del cono norte de Lima 2016. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/6906>
- Revista Empresarial, ICE, FEE – UCSG, Abril – junio 2016, artículo de la gestión administrativa y financiera, Una perspectiva desde los supermercados del Cantón Quevedo.
- Reyes Escalante, C. ; Ayarza Rojas, A.(2018) La Comunicación organizacional y su influencia en el clima organizacional de los operarios de industrias San Miguel en el 2017– ISSN: 1696-8360. La Gestión administrativa en el Desarrollo Empresarial. (Revista CE), 2017.
- Roque Bonilla J.(2016) Estrategias de Gestión Administrativa en Mejora de la Atención al cliente en la MYPE comercial “San Martín” – Chiclayo.
- Sabino Sevillano, T. (2019) La Comunicación Organizacional y la Gestión Administrativa en la empresa HAUG S.A. Lurin, 2019. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42927>
- Tacuche Mariño, B. Gestión administrativa y calidad de servicio de la Institución Educativa N° 32282 “San Miguel”, Lauricocha, 2018 – Universidad César Vallejo.
- Tola Castillo, I. (2015) Influencia de la gestión administrativa en los servicios de Salud de los Hospitales III de Essalud de la Región Puno – 2012.
- Trujillo Mariño, L. (2017) Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de los empleados de las instituciones públicas descentralizadas del sector energía y minas – Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Valdez Arce, A. (2016) Plan administrativo y comercial de la Empresa Multiservicios BBW, en Tejuvilco – Mexico.

Vera Sanchez C. (2018) Gestión administrativa y comunicación organizacional en la Institución Educativa “República de Cuba” Nª 2040, Comas, 2018.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/21023>

Vivas Escalante, A., & Saavedra Moraga, P. (2019). Comunicación interna en la calidad de la gestión administrativa Liceo Técnico Amelia Courbis, Talca 2018. *Revista Scientific*, 4(Ed. Esp.), 116-135.

<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.7.116-135>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Eficacia de la comunicación organizacional y la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo 2020.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	MÉTODOS Y TÉCNICAS	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>GENERAL:</p> <p>¿Qué relación existe entre la comunicación organizacional y la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo 2020?</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>a. ¿Qué relación tiene la comunicación ascendente con la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo 2020?</p> <p>b. ¿Qué relación existe en la comunicación descendente con la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo 2020?</p> <p>c. ¿Qué relación tiene la comunicación horizontal con la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo 2020?</p> <p>d. ¿Qué relación tiene la comunicación transversal con la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo 2020?</p>	<p>GENERAL:</p> <p>De qué forma la comunicación organizacional se relaciona con la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo 2020.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>a. Determinar la relación entre la comunicación ascendente con la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo 2020.</p> <p>b. Determinar la relación entre la comunicación descendente con la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo 2020.</p> <p>c. Determinar qué relación tiene la comunicación horizontal con la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo 2020.</p> <p>d. Determinar qué relación tiene la comunicación transversal con la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo 2020.</p>	<p>GENERAL:</p> <p>La comunicación organizacional se relaciona directamente con la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo 2020.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>a. La comunicación ascendente se relaciona directamente con la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo 2020.</p> <p>b. La comunicación descendente se relaciona con la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo 2020.</p> <p>c. La comunicación horizontal se relaciona directamente con la gestión administrativa de los directivos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo 2020.</p> <p>d. La comunicación transversal se relaciona directamente con la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo 2020.</p>	<p>VARIABLE 1</p> <p>Comunicación organizacional Dimensiones</p> <p>-Ascendente: Sugerencias, confianza, información del trabajo. - Descendente: Desempeño, deficiencia, metas. -Horizontal: Estándares, integración, comunicación, claridad. -Transversal: Mensajes, medios, canales, públicos.</p> <p>VARIABLE 2</p> <p>Gestión administrativa Dimensiones</p> <p>-Planificación: Objetivos propósito, estrategias, políticas, procesos. -Organización: Previsión, dirección, coordinación, estructura, organigrama, manual de funciones. -Dirección: Diagnóstico, estrategias, responsabilidad, liderazgo, comunicación. -Control: Medición, supervisión, evaluación de desempeño, capacitaciones.</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Descriptivo correlativo</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No experimental de corte transversal.</p>  <p>Muestra: La muestra de estudio es de 100 trabajadores entre personal docente y administrativos de la Asociación Educativa Nor Pacífico (ASEANOP).</p> <p>Fórmula de la muestra cuando se conoce la población.</p> $n = \frac{z^2 Npq}{E^2(N-1) + z^2 pq}$ <p>Dónde: N = 134 (población) Z = 1,96 (confianza estadística) p = q = 0,5 (probabilidad de éxito y/o fracaso) E = 0,05 (error) n = 100 (n: Tamaño de la muestra).</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>Constituida por 134 trabajadores entre personal docente y administrativo de la Asociación Educativa Nor Pacífico (ASEANOP).</p> <p>Muestra:</p> <p>Constituida por 100 trabajadores de la Asociación Educativa Nor Pacífico (ASEANOP).</p> <p>Muestreo:</p> <p>El método de muestreo es el probabilístico de tipo aleatorio simple.</p>

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Estimado participante sírvase responder de la manera más sincera posible el presente cuestionario.

- Señor colaborador se viene realizando una investigación titulada: Eficacia de la comunicación organizacional y la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo 2020.
- La información que brinda será empleada para los fines de la investigación por lo que se le solicita responder a todas las preguntas con paciencia y sinceridad de acuerdo a su punto de vista marcando con una x en la casilla que considere adecuada.

La escala empleada para sus respuestas es tipo Likert:

Nunca	1
Ocasionalmente	2
Algunas veces	3
Frecuentemente	4
Siempre	5

El puntaje máximo obtenido en este test será de 75.

Los rangos son:

60 a 75= Alto (Adecuada comunicación organizacional)

45 a 59 = Medio (Comunicación organizacional promedio)

01 A 44= Bajo (Inadecuada comunicación organizacional)

Los Rangos por Áreas son:

20 a 25 =Alto (Adecuado)

15 a 19 = Medio

01 a 14= Bajo (Inadecuado).



INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL (Portugal, 2005).

Edad: _____

Area: _____ Cargo: _____

Instrucciones: El presente cuestionario tiene una lista de preguntas lea cuidadosamente cada una de ellas y elija la respuesta que mejor crea conveniente. Toda la información que se obtenga será utilizada de manera confidencial. Gracias por su colaboración.

Nunca	1
Ocasionalmente	2
Algunas veces	3
Frecuentemente	4
Siempre	5

Nº	ITEMS	Valoración				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: comunicación ascendente					
1	Informa oportunamente sobre su trabajo a las autoridades de la institución.					
2	Las autoridades de la institución le brindan atención cuando les comunica algo referente a su trabajo.					
3	Hace llegar sus ideas y sugerencias acerca de las actividades institucionales a las respectivas autoridades.					
4	Las autoridades de la institución le brindan confianza para hablar sobre problemas de carácter personal.					
5	Los comentarios o sugerencias acerca de la organización institucional que hace a las autoridades son tomados en cuenta.					
6	Comunica a las autoridades de la institución acerca de las dificultades de su trabajo.					
	Dimensión 2: comunicación descendente	1	2	3	4	5
7	La información que recibe de los directivos de la institución es útil e importante para el desarrollo de sus actividades.					
8	Toma en cuenta los comentarios y sugerencias que hacen los directivos de la institución respecto a su trabajo.					
9	Los directivos de la institución utilizan un lenguaje apropiado que le permiten comprender claramente lo que le solicitan.					

	Dimensión 2: comunicación descendente	1	2	3	4	5
10	Los directivos de la institución le dan toda la información necesaria como para poder desarrollar su trabajo eficientemente.					
11	Los directivos de la institución le dan suficiente confianza y libertad como para discutir temas institucionales.					
12	Los directivos de la institución le dan la información suficientemente clara sobre las actividades a realizar.					
	Dimensión 3: comunicación horizontal	1	2	3	4	5
13	Mantiene una comunicación clara y fluida con sus compañeros de trabajo.					
14	La comunicación entre los trabajadores les permite una buena coordinación de actividades.					
15	La comunicación entre los trabajadores les permite compartir experiencias laborales exitosas.					
16	Mantiene una comunicación adecuada y transparente con los trabajadores.					
17	La comunicación entre trabajadores contribuye al desarrollo de buenas relaciones interpersonales dentro de la institución.					
18	La comunicación entre trabajadores ayuda a conseguir mejores éxitos institucionales.					
	Dimensión 4: Comunicación transversal					
19	La institución educativa se promociona mediante las redes sociales.					
20	Para mejorar su enseñanza la institución utiliza diversos medios electrónicos.					
21	En el área de trabajo compartimos la información y coordinamos las actividades dentro de la organización.					
22	Es fácil contactarse con los demás integrantes que forman parte de la misma área de trabajo.					
23	La información que se emite a otras áreas es adecuada y precisa.					
24	Existe una buena coordinación para el procesamiento de la información entre las áreas de trabajo.					

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado participante sírvase responder de la manera más sincera posible el presente cuestionario.

- Señor colaborador se viene realizando una investigación titulada: Eficacia de la comunicación organizacional y la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo 2020.
- La información que brinda será empleada para los fines de la investigación por lo que se le solicita responder a todas las preguntas con paciencia y sinceridad de acuerdo a su punto de vista marcando con una x en la casilla que considere adecuada.

La escala empleada para sus respuestas es tipo Likert:

Nunca	1
Ocasionalmente	2
Algunas veces	3
Frecuentemente	4
Siempre	5

El puntaje máximo obtenido en este test será de 75.

Los rangos son:

60 a 75= Alto (Adecuada comunicación organizacional)

45 a 59 = Medio (Comunicación organizacional promedio)

01 A 44= Bajo (Inadecuada comunicación organizacional)

Los Rangos por Áreas son:

20 a 25 =Alto (Adecuado)

15 a 19 = Medio

01 a 14= Bajo (Inadecuado).



INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN CUESTIONARIO DE GESTION ADMINISTRATIVA

Edad: _____

Area: _____ Cargo: _____

Instrucciones: El presente cuestionario tiene una lista de preguntas lea cuidadosamente cada una de ella y elija la respuesta que mejor crea conveniente. Toda la información que se obtenga será utilizada de manera confidencial. Gracias por su colaboración.

- | | |
|----------------|---|
| Nunca | 1 |
| Ocasionalmente | 2 |
| Algunas veces | 3 |
| Frecuentemente | 4 |
| Siempre | 5 |

Nº	Items	Valoración				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Planeación					
1	Considera que la visión y misión tiene una difusión adecuada en la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo.					
2	Comprende e identifica con la visión y misión de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo.					
3	Identifica los objetivos y metas de la institución.					
4	Considera que los planes institucionales se ajustan a la realidad existente.					
5	Considera que el cronograma de actividades de la institución logra el cumplimiento de los objetivos.					
6	Considera que el trabajo o actividad que realiza es de vital importancia para la institución.					
	Dimensión 2: Organización					
7	Considera Ud. que cada área o departamento realiza sus funciones de acuerdo al manual de trabajo.					
8	Considera que la institución asigna los recursos de forma equitativa y satisfactoria a cada colaborador y docente.					
9	Tiene conocimiento de las diferentes áreas mediante el organigrama de la institución.					
10	Considera Ud. que cada área o departamento tiene bien limitada su función.					

	Dimensión 2: Organización	1	2	3	4	5
11	Considera que la institución realiza planes estratégicos y organizados para mejorar el desempeño de las actividades académicas.					
12	La institución vela por el bienestar de sus trabajadores para tener buen desempeño en sus actividades laborales.					
	Dimensión 3: Dirección	1	2	3	4	5
13	Considera que el liderazgo utilizado por los directivos académicos de la Asociación Educativa Nor Pacífico, es democrática y adecuada.					
14	Considera que los encargados del proceso administrativo brindan información clara sobre los planes estratégicos y operativos que se desarrollan en la institución.					
15	Considera Ud. que la administración de la ANOP supervisa los procesos académicos y políticas de cada institución educativa.					
16	Cuentan con procesos tecnológicos para el envío de los comunicados de forma periódica por los directivos académicos de cada institución educativa.					
17	Considera que la organización motiva e incentiva a su personal para mejorar su desempeño.					
18	Considera que la gestión administrativa de la ASEANOP va mejorando cada año.					
	Dimensión 4: Control	1	2	3	4	5
19	Los administrativos supervisan la realización de los trabajos de su personal docente.					
20	Se evalúa de forma periódica el cumplimiento del plan estratégico y operativo de la institución.					
21	Se monitorea el cumplimiento de los objetivos y metas de las instituciones educativas de la ASEANOP.					
22	El personal administrativo y docente son evaluados anualmente por su desempeño laboral.					
23	Las instituciones educativas de la ASEANOP cuentan con todos los servicios necesarios para la enseñanza de los estudiantes.					
24	El personal administrativo realiza reuniones para comunicar a sus docentes sobre los planes de la institución para mejorar la enseñanza de los estudiantes.					

Anexo 3. Carta de presentación

“Año de la universalización de la salud”

Trujillo, 13 de julio de 2020

Pastor
Jairo Wheeler Nureña Ramirez
Secretario, Director Regional de Departamento de Asociación
Ministerial, Misión Global y Ministerio Familia de la Asociación
Nor Pacífico – ANOP

Apreciado pastor Nureña:

Es grato dirigimos a usted para manifestarle un cordial saludo y expresar muchos deseos de bendiciones del Altísimo en las funciones que desempeña.

El motivo de la presente es para hacer de su conocimiento que estamos realizando un proyecto de investigación titulado: “Eficacia de la comunicación organizacional y la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo 2020”, requisito para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales por la Universidad Peruana Unión. Por tal motivo, acudimos a usted para solicitar el permiso y las facilidades para las coordinaciones a fin de desarrollar la investigación ya mencionada en las Instituciones Educativas que pertenecen a la Asociación Educativa de la ANOP dirigida tanto al personal administrativo y docente. Esta investigación es realizada por los siguientes investigadores:

Apellidos y Nombres	Institución Facultad	Rol	Celular
Rodriguez Alvarado, Esther	Universidad Peruana Unión, Facultad de Ciencias Empresariales	Investigadores	940460216
Narro Obando Iris Violeta		Investigadores	985786617

Para cualquier información, comunicarse al celular 940460216 con la bach. Esther Rodríguez Alvarado o al correo personal: sirene@upeu.edu.pe.

Agradecemos por su gentil atención y apoyo.

Cordialmente

Esther Rodríguez Alvarado
DNI N° 18227397

Iris Violeta Narro Obando
DNI N° 26664044

Anexo 4. Constancia de autorización para trabajo de investigación

“Año de la Universalización de la salud”

Que el Pr. Jairo Wheeler Nureña Ramirez, Secretario, Director Regional de Departamento de Asociación Ministerial, Misión Global y Ministerio Familia de la Asociación Nor Pacífico – ANOP;

Hace constar:

Que las bachilleres Esther Rodríguez Alvarado e Iris Violeta Narro Obando, de la carrera profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Peruana Unión, están autorizadas para realizar su trabajo de investigación titulada: “Eficacia de la comunicación organizacional y la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo – 2020”, en la ASEANOP conformado por cinco colegios.

Se expide la presente constancia para los fines que crea conveniente.

Trujillo, 20 de julio de 2020



Pr. Jairo Wheeler Nureña Ramirez,
Secretario

Director Regional de Departamento de Asociación Ministerial,
Misión Global y Ministerio Familia
Asociación Nor Pacífico – ANOP

Anexo 5. Validación de instrumento



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Título del instrumento: Eficacia de la comunicación organizacional y la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo – 2020.

Instrucciones: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera Ud. que el instrumento cumple los objetivos propuestos?
0 _____ 10 _____ 20 _____ 30 _____ 40 _____ 50 _____ 60 _____ 70 _____ 80 _____ 90 _____ **100**
2. ¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 _____ 10 _____ 20 _____ 30 _____ 40 _____ 50 _____ 60 _____ 70 _____ 80 _____ 90 _____ **100**
3. ¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 _____ 10 _____ 20 _____ 30 _____ 40 _____ 50 _____ 60 _____ 70 _____ 80 _____ 90 _____ **100**
4. ¿Considera Ud. que si se aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?
0 _____ 10 _____ 20 _____ 30 _____ 40 _____ 50 _____ 60 _____ 70 _____ 80 _____ 90 _____ **100**
5. ¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0 _____ 10 _____ 20 _____ 30 _____ 40 _____ 50 _____ 60 _____ 70 _____ 80 _____ 90 _____ **100**
6. ¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?
Ninguna.
7. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?
Ninguna.
8. Recomendaciones

Fecha: 20 de octubre de 2020.

Validado por:



Luis Eddie Cotacallapa Subia
Luis Eddie Cotacallapa Subia



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Título del instrumento: Eficacia de la comunicación organizacional y la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo – 2020.

Instrucciones: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera Ud. que el instrumento cumple los objetivos propuestos?

0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ **90** ___ 100

2. ¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ **90** ___ 100

3. ¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ **90** ___ 100

4. ¿Considera Ud. que si se aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?

0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ **90** ___ 100

5. ¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?

0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ **90** ___ 100

6. ¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

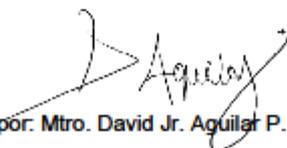
Ninguna.

7. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Ninguna.

8. Recomendaciones

Fecha: 05 de agosto de 2020.


Validado por: Mtro. David Jr. Aguilar P.



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Título del instrumento: Eficacia de la comunicación organizacional y la gestión administrativa de los directivos académicos en el personal docente de la Asociación Educativa Nor Pacífico, Trujillo – 2020.

Instrucciones: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera Ud. que el instrumento cumple los objetivos propuestos?
0 _____ 10 _____ 20 _____ 30 _____ 40 _____ 50 _____ 60 _____ 70 _____ 80 _____ 90 _____ **100**
2. ¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 _____ 10 _____ 20 _____ 30 _____ 40 _____ 50 _____ 60 _____ 70 _____ 80 _____ 90 _____ **100**
3. ¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 _____ 10 _____ 20 _____ 30 _____ 40 _____ 50 _____ 60 _____ 70 _____ 80 _____ 90 _____ **100**
4. ¿Considera Ud. que si se aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?
0 _____ 10 _____ 20 _____ 30 _____ 40 _____ 50 _____ 60 _____ 70 _____ 80 _____ 90 _____ **100**
5. ¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0 _____ 10 _____ 20 _____ 30 _____ 40 _____ 50 _____ 60 _____ 70 _____ 80 _____ 90 _____ **100**
6. ¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?
Ninguna.
7. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?
Ninguna.
8. Recomendaciones

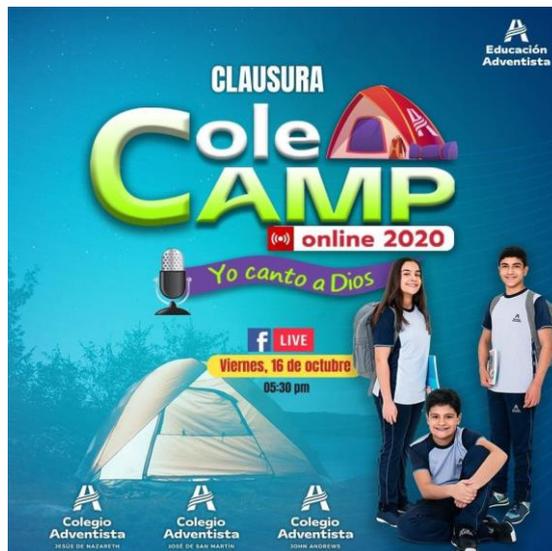
Fecha: 20 de octubre de 2020.

Validado por:

Mg. Kelly Dafne Nuñez Rojas
Docente universitaria

Anexo 6. Infografía

A. Colegio “José de San Martín”



B. Colegio "El Porvenir" de Chapén



Más Que \approx Enseñanza

Colegio Adventista
EL PORVENIR

EDUCACIÓN ON-LIFE

MATRÍCULAS ABIERTAS 2021

LLAMA Y MATRICULA AHORA MISMO

948332139

BIENVENIDO A TU COLEGIO

ColegioAdventistaElPorvenir

A vertical advertisement for open enrollment. It features a smiling girl in a school uniform holding her hands out. The background is dark blue with white and yellow geometric shapes and a yellow crayon graphic.

Más Que \approx Enseñanza

Colegio Adventista
EL PORVENIR

EDUCACIÓN ON-LIFE

MATRÍCULAS ABIERTAS 2021

SORTEO

f ColegioAdventistaElPorvenir

f LIVE

2

MEDIAS BECAS 2021
PREMIOS SORPRESAS

📅 Domingo 01 de Noviembre

🕒 7:00 pm

A vertical advertisement for a drawing contest. It features a young boy in a school uniform with a backpack. The background is dark blue with white and yellow geometric shapes and a yellow crayon graphic.

C. Colegio “Daniel Alcides Carrión”



D. Colegio "Jesús de Nazareth"



¡Feliz Día del Maestro! 

I.E Adventista "JESÚS DE NAZARETH"
Escuela para PADRES

Jueves **14** Noviembre
4:00 pm
 Lugar: **Templo del Colegio JN**

✓ **PATERNIDAD RESPONSABLE:**
 amor, costumbre o dependencia

✓ **BENEFICIOS Y DESVENTAJAS DE LA TECNOLOGÍA**

"Tus hijos son la herencia del SEÑOR, haz de ellos luz y no tinieblas"

Nuevo comienzo kids

21 al 28 de noviembre
 G.P.: 6º PRIMARIA
 IASD: IEA JESÚS DE NAZARETH
 DISTRITO: CAMPO: ASEANOP

CEO
 CENTRO DE ENRIQUECIMIENTO ONLINE

29 AÑOS ANIVERSARIO
 Educando con el Gran Maestro

Colegio Adventista Jesús de Nazareth

29 AÑOS CON EL GRAN MAESTRO

Alisson Morillas Loyza
 5º Secundaria

Educación Adventista JESÚS DE NAZARETH

DÍA

Fal tan **1 día**

A

+ Inicial
 + Primaria
 + Secundaria

✓ S/ 210.00 (meses 15 nov)
 ✓ Sorteo pensión de marzo

MATRÍCULAS 2021

f /ColegioAdventistaJesúsDeNazareth © /985784222 - 948332127

E. Colegio Jhon Andrews – Cajamarca

