

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Comunicación organizacional y desempeño docente en
instituciones privadas de Lima**

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

Autor:

Eduardo Wilfredo Bazan Corteza

Asesor:

Mg. Lizardo Vásquez Villanueva

Lima, diciembre de 2022

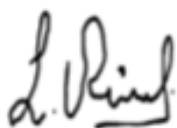
DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Mg. Lizardo Vásquez Villanueva, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **Comunicación organizacional y desempeño docente en instituciones privadas de Lima** constituye la memoria que presenta el Bachiller Eduardo Wilfredo Bazan, tiene un índice de similitud de 19 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 13 días del mes de diciembre del año 2022.



Mg. Lizardo Vásquez Villanueva
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 05 días del mes de diciembre del año 2022 siendo las 15:00 horas., se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor presidente del Jurado: Mg. Alcides Alberto Flores Sáenz el secretario: Dr. Edwin Octavio Cisneros Gonzalez y como miembros Ing. Efen Sarmiento Ajalla y el asesor Mg. Lizardo Vásquez Villanueva, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: “Comunicación organizacional y desempeño docente en instituciones privadas de Lima” de los Bachilleres:

a. Eduardo Wilfredo Bazan Cortez

Conducente a la obtención del Título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.


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): Eduardo Wilfredo Bazan Cortez

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Muy bueno	Sobresaliente

(*) 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.

<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Presidente	 <hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Secretario	
<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Asesor	<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Miembro	<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Miembro
<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Candidato/a (a)	<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Candidato/a (b)	

Comunicación organizacional y Desempeño docente en Instituciones privadas de Lima

Eduardo Wilfredo Bazan Cortez^{a*}

^aAdministración, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú

E-mail: eduardo.bazan@upeu.edu.pe

Eduardo Wilfredo Bazan Cortez, es estudiante de administración en la Universidad Peruana Unión.

Comunicación organizacional y desempeño docente en instituciones privadas de Lima

La comunicación juega un papel fundamental en el desarrollo de cualquier organización, y más aún en las instituciones educativas donde el objetivo es formar mentes jóvenes para el desarrollo de un país. El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre la comunicación organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas privadas de Lima durante el 2021. El estudio se desarrolla desde un enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional y transversal. La muestra fue seleccionada por conveniencia del autor, en la cual participaron 120 trabajadores de 6 instituciones educativas adventistas pertenecientes a la Asociación Peruana Centro Oriente (APCE) y la Asociación Peruana Centro Sur (APCS). Los resultados indican que entre “Comunicación organizacional” y “Desempeño docente” existe una relación positiva y significativa ($p=.000$) en el nivel medio (.458). Asimismo, se observa una relación entre la variable independiente y las dimensiones de la variable dependiente.

Palabras clave: comunicación organizacional, desempeño docente

Código de clasificación del sujeto: Administración

Organizational Communication and Teaching Performance in Private Institutions in Lima

Communication plays a fundamental role in the development of any organization, and even more so in educational institutions where the objective is to train young minds for the development of a country. The objective of this study is to determine the relationship between organizational communication and teaching performance in private educational institutions in Lima during 2021. The study is developed from

a quantitative, non-experimental, correlational and cross-sectional approach. The sample was selected for convenience by the author, in which 120 workers from 6 Adventist educational institutions that belong to the Eastern Central Peruvian Association (APCE) and the Southern Central Peruvian Association (APCS) participated. The results indicate that between “Organizational communication” and "Teaching performance" there is a positive and significant relationship ($p=.000$) at the medium level (.458). Likewise, a relationship between the independent variable and the dimensions of the dependent variable is observed.

Keywords: organizational communication, teaching performance

Subject classification codes: Management

Introducción

Para Godhaber (1989) citado por Palacios (2015) los primeros estudios sobre la comunicación se habrían iniciado a mediados del siglo veinte, a partir de las disciplinas como la psicología industrial, la sociología y la administración, éstas básicamente orientadas a las empresas. Sin embargo, con el paso de los años el fenómeno estudiado en sus inicios ha dejado de ser exclusivo en las organizaciones de las que originalmente habría nacido el concepto, y en la actualidad este fenómeno se estudia en organizaciones de diferente naturaleza como instituciones públicas, privadas, de índole educacional o sin fines de lucro, o colectivos sociales, etc. Por tanto, la comunicación organizacional (CO) se ha venido consolidando como un espacio de interacción social, de construcción de sentidos y relaciones. Tal como lo afirma Ramírez (2014) “es a través de la interacción que la comunicación revela su carácter constituyente, siendo la interacción no una expresión de transmisión de significado —que es el proceso de información—, sino la construcción y negociación de significados —que es esencialmente el proceso de

comunicación” (p. 223).

En ese contexto, uno de los países pioneros en implementar la comunicación en las organizaciones, a finales del siglo XIX, fue Estados Unidos; que logró, entre otras cosas, que la comunicación entre empleados y los jefes sea más cordial y humana. Con el transcurso de los años y los cambios de los procesos de globalización, estas organizaciones necesitaron poner en marcha estrategias que faciliten la buena relación entre sus miembros (Arroyo, 2018).

Si bien tal como afirma Formanchuk, (2015) “cualquier tipo de organización –ya sea una empresa multinacional o la preparación de un Mundial– se inicia a partir de una conversación”, la forma como las personas se comunican en la actualidad ha dado un giro en las últimas dos décadas, y sobre todo en años recientes. De acuerdo con García (2020) la tecnología ha generado un cambio de la comunicación tradicional entre individuos y por tanto en la CO, de modo tal que los canales digitales constituyen una importante sino vital medio de comunicación y por tanto un factor determinante que requiere ser estudiado.

Para Quispe (2018) la comunicación organizacional es uno de los pilares para la empresa de cara a la expansión en los mercados, globalización, la calidad y la competitividad. Bajo esta perspectiva la comunicación organizacional se constituye en esencia, una herramienta estratégica para los procesos de las relaciones humanas de la institución con el entorno, la interrelación con sus empleados, clientela, proveedores, medios de comunicación, las otras empresas competidoras, distribuidores, sus socios inversionistas, organismos diversos y público en general. Una adecuada comunicación con estos participantes evitará problemas y pérdidas económicas.

Toribio, (2017) sostiene que “la comunicación organizacional (CO) es el proceso por medio del cual los miembros recolectan información pertinente acerca de su organización y los cambios que ocurren dentro de ella”.

Para Druker citado por Sueiro, (2010) todo tiene una raíz comunicacional. Además, sostuvo que el 60% de los problemas de comunicación organizacional sucede por una deficiente comunicación entre el personal; por tanto, los problemas de esta variable se dan por una deficiente manera de dialogar y poca capacidad para relacionarse.

La conclusión de los estudios hechos sobre el tema de comunicación organizacional refiere que, la principal dificultad para solucionar un conflicto, en una organización, es la deficiente comunicación. Así que uno de los factores que podría afectar, un buen desempeño en la empresa es la mala calidad comunicativa, pues los individuos están el 70% del día comunicándose (Leon y Ocrospoma, 2018).

Bajo esta perspectiva se entiende que la CO es una variable importante en toda organización, y esto incluye a las instituciones educativas, sobre todo si esta constituye un factor importante para el buen desempeño de sus trabajadores que anhela toda organización. El rol del docente en esta labor es fundamental y clave; por ello, la comunicación entre la plana docente y sus directivos debe ser la idónea para lograr todas sus metas institucionales. La ausencia de una comunicación interna efectiva podría generar problemas en la gestión del aprendizaje y en el desempeño de la plana docente. Por ello, es importante la relación que pueda existir entre una y otra variable de estudio.

Para Caballero (2019) el buen desempeño docente será vital para el logro de los

objetivos que persigue una institución educativa, pero consideramos que un buen nivel de comunicación entre los directivos y los docentes es también otro factor fundamental dentro de cualquier tipo de organización y es, a la vez, crucial para medir qué tan bien o qué tan mal se desarrollan las funciones dentro de una organización.

Comunicación Organizacional

Ancco, (2016) sostiene que la comunicación organizacional es la agrupación de técnicas y funciones dirigidas a facilitar y abreviar la comunicación, que normalmente se da entre trabajadores de una empresa, y que influye en comentarios, acciones y comportamiento de los miembros internos y externos de la organización; con la intención que se cumpla con los objetivos. Menciona el autor que estas técnicas y funciones deberían iniciar desde la investigación, pues es donde se notarán las falencias, necesidades y soluciones concernientes a la comunicación.

Cuando la comunicación es aplicada en organizaciones es llamada comunicación organizacional. Esta se implementa o debería implementarse en todos sus niveles y en diferentes tipos de organizaciones; pues en un área de trabajo es imprescindible la comunicación entre sus miembros para el adecuado desarrollo de sus actividades diarias. Por eso, la comunicación organizacional se define como la agrupación de mensajes que se intercambian entre los compañeros de una empresa y viceversa (Fernández, 1999).

Comunicación organizacional, en una agrupación o entidad, forma parte de consolidar y desarrollar la institución, y se define en las acciones de comunicación que inician de los vínculos de la organización y se planifican impulsando la práctica y visibilidad de la institución y su labor. Entender a la comunicación como un

procedimiento transversal a la organización posibilita incorporar en una política institucional y no darle un límite únicamente instrumental (Toribio, 2017).

Desempeño Docente

Valdés (2004) considera que el desempeño es la asignación instructiva aludida al acto de la información obtenida en su preparación de expertos, donde las capacidades del instructor son el área de información hipotética y práctica sobre la forma de aprender y el comportamiento humano, las mentalidades que avanzan el aprendizaje y las relaciones humanas, la autoridad del sujeto a ser creado y el aprendizaje de mostrar estrategias, métodos y sistemas que fomenten el aprendizaje.

Este concepto difiere de las definiciones del desempeño laboral, sin embargo, poseen cierta cercanía. Así según Palmar y Valero, (2014) el desempeño laboral es entendido como “el desenvolvimiento de cada individuo que cumple su jornada de trabajo dentro de una organización, el cual debe estar ajustado a las exigencias y requerimientos de la empresa, de tal manera que sea eficiente, eficaz y efectivo, en el cumplimiento de las funciones que se le asignen para el alcance de los objetivos propuestos, consecuente al éxito de la organización” (p. 166) y esta definición no contraviene a la definición hecha por Valdés.

En esa misma dirección Chiavenato, (2011) define el desempeño laboral como “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización”. En consonancia con este autor Fernández (2009) sostiene que el desempeño docente es el conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se da entre los miembros de una organización.

Finalmente, el Ministerio de Educación de Perú MINEDU, (2018) define el desempeño docente como “los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país” (p. 24).

Metodología

Diseño

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo. Esto se debe a que, como afirman Hernández Sampieri et al. (2014), utiliza la recopilación y el análisis de datos para responder preguntas de investigación y probar hipótesis previamente establecidas. Además, se basa en la medición numérica, el conteo y, a menudo, el uso de estadísticas para establecer con precisión patrones de comportamiento en una población. Esta investigación es no experimental porque no se manipularán las variables, sino que, como afirman Agudelo, Aigner y Ruiz (2008), los fenómenos se observan tal como ocurren en su contexto natural y luego se analizan. Es transversal, porque la información que se recogerá será en un momento único y específico.

Diseño de muestra

Para la presente investigación se utiliza el diseño muestral por criterio o juicio. Este método, según Tamayo, (2001) permite realizar una selección de los elementos de la muestra de acuerdo con el juicio y criterio del autor. En este caso, debido a que es posible acceder a todos los empleados de la institución objeto de estudio, a través de recursos virtuales de telecomunicaciones, se ha optado por utilizar el universo total de la población (Pimienta, 2000), lo que en este caso alcanzaría a sumar un total de 120

participantes de 6 instituciones educativas adventistas pertenecientes a la Asociación Peruana Central Este (APCE) y la Asociación Peruana Central Sur (APCS).

En la Tabla 1 se puede observar que el 39,2% de los participantes tiene entre 31 y 39 años, siendo las docentes las que constituyen el mayor número de la muestra (63,3%). Se puede observar que el 55,8% de ellos son casados, la gran mayoría de los cuales tienen un trabajo estable por tener un tipo de contrato a tiempo completo (89,2%) ya que tienen más de 6 años laborando en la institución (46,7%). Por otro lado, el 81,7% tiene estudios universitarios, pero actualmente un grupo sustancial (69,2%) a discontinuado sus estudios complementarios.

Tabla 1. Características de la población

<i>Características de la población</i>		<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Edad</i>	22 a 30	16	13,3
	31 a 39	47	39,2
	40 a 49	38	31,7
	> 50	19	15,8
<i>Género</i>	Hombre	44	36,7
	Mujer	76	63,3
<i>Estado civil</i>	Soltero	46	38,3
	Casado	67	55,8
	Otro	7	5,8
<i>Tipo de contrato de empleo</i>	Tiempo completo	107	89,2
	Tiempo parcial	13	10,8
<i>Tiempo de trabajo en la institución</i>	< 2 años	35	29,2
	3 a 5 años	29	24,2
	> 6 años	56	46,7

<i>Grado de instrucción</i>	Instituto superior	22	18,3
	Universitario	98	81,7
<i>Estudios complementarios actualmente</i>	Si	37	30,8
	No	83	69,2

Instrumentos de recolección de datos

Para evaluar la variable Comunicación Organizacional se ha elegido el instrumento adaptado por Churasi (2015). Esta escala cuenta con 25 ítems que permiten describir las tres dimensiones de la variable: Comunicación Ascendente, Comunicación Descendente y Comunicación Horizontal. El instrumento tiene una confiabilidad obtenida por Alfa de Cronbach de 0.880 y fue validado en Perú. El instrumento escogido para medir el Desempeño Docente es el cuestionario elaborado por Tocas (2014) adaptado por Barboza (2018), el cual consta de 20 ítems y está conformado por cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje, Enseñanza para el aprendizaje, Participación en la gestión de la escuela articulado a la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. El instrumento tiene una validez de Aiken con una media de 0,95 y una fiabilidad de 0,901 en el coeficiente Alfa de Cronbach.

Resultados

En la Tabla 2 se pueden ver los datos en relación a la “Comunicación organizacional” se encuentra que el 11,7% de los participantes tienen un nivel medio de comunicación organizacional y el 88,3% un nivel alto de comunicación organizacional. En cuanto al “desempeño docente” se encuentra que el 2,5% de los participantes considera que su desempeño como docente es de nivel medio, y el 97,5% lo considera

de nivel alto. En relación a la dimensión 1: “Preparación para el aprendizaje” se observa que el 4,2% de los participantes tiene un nivel medio de preparación para el aprendizaje, el 95,8% de los participantes tiene un nivel alto de preparación para el aprendizaje, lo que indica que todos los docentes están preparados para poder generar algún tipo de aprendizaje que se vuelva significativo para sus estudiantes. En cuanto a la dimensión 2: “Enseñar para aprender”, el 6,7% de los participantes tiene un nivel medio de enseñanza para el aprendizaje, y el 93,3% tiene un nivel alto, lo que sugiere que la gran mayoría de los Docentes promueven el ambiente propicio para fomentar el aprendizaje, ayudando a sus estudiantes para resolver problemas educativos de la institución. De igual forma para la dimensión 3: “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad” el 14,2% de los participantes consideran en un nivel medio su participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en cambio el 85,8% restante consideran que su participación articulada con la comunidad es de alto nivel, lo que significa que gran parte de los docentes sí realizan actividades tanto de vinculación con los padres como con la comunidad a través de actividades de extensión cultural. Finalmente, en relación a la dimensión 4: “Desarrollo de la profesionalidad e identidad”, el 5,0% de los participantes tiene un nivel medio de participación en el desarrollo de la profesionalidad e identidad, por otro lado, el 95,0% tiene un nivel alto de participación en el desarrollo de profesionalismo e identidad, lo que indica que los docentes reflexionan sobre su práctica pedagógica participando de experiencias significativas de desarrollo profesional, y tomando decisiones que involucren el respeto a los derechos humanos.

Tabla 2. Descripción de las variables y dimensiones

Nivel / Variable - Dimensiones	CO	DD	PA	EA	PEC	DP
<i>Nivel bajo</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Nivel medio</i>	11,7	2,5	4,2	6,7	14,2	5,0
<i>Nivel alto</i>	88,3	97,5	95,8	93,3	85,8	95,0

*CO = Comunicación organizacional; DD = Desempeño docente; PA = Preparación para el aprendizaje; EA = Enseñanza para el aprendizaje; PEC = Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; DP = Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

La tabla 3 muestra las relaciones entre las principales variables de este estudio que son “Comunicación organizacional” y “Desempeño docente” donde existe una relación positiva y significativa ($p=.000$) en el nivel medio ($,458$). Asimismo, se observa que existe una relación positiva y significativa ($p=.000$) en un nivel bajo ($,331$) entre la comunicación organizacional y la preparación para el aprendizaje. De igual forma, se observa una relación positiva y significativa ($p=.000$) en un nivel medio ($,317$) entre la comunicación organizacional y la enseñanza para el aprendizaje. A continuación, se encuentra una relación positiva y significativa ($p=.000$) en un nivel medio ($,474$) entre la comunicación organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad. Finalmente, se observa una relación positiva y significativa ($p=.000$) en un nivel bajo ($,294$) entre la comunicación organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad.

Tabla 3. Relación entre las dimensiones del desempeño docente

<i>Dimensiones relacionadas</i>	<i>p</i>	<i>Rho</i>
Comunicación organizacional - DD	,000	,458**
Comunicación organizacional - PA	,000	,331**
Comunicación organizacional - EA	,000	,317**

Comunicación organizacional - PEC	,000	,474**
Comunicación organizacional - DP	,000	,294**

*DD = Desempeño docente; PA = Preparación para el aprendizaje; EA = Enseñanza para el aprendizaje; PEC = Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; DP = Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Discusión

La comunicación organizacional es parte fundamental de cualquier empresa porque es la pieza clave que moviliza esfuerzos para lograr metas, mejorar procesos y validar información entre los trabajadores, más aún dentro del contexto educativo donde la formación básica de los estudiantes requiere una clara alineación de la actuación del docente que especifica los objetivos básicos que se espera alcanzar. Así, el estudio de la comunicación organizacional es vital en la forma en que influye en el desempeño docente, y su estudio es relevante para la comunidad educativa y científica que busca encontrar relaciones importantes entre variables de ámbito institucional.

En cuanto a las variables de estudio, los datos reportados en este estudio indican que el 88,3% de los docentes perciben un alto nivel de comunicación organizacional, y el 97,5% un alto desempeño docente, esto deja en claro que la comunicación no es un tema aislado del desempeño laboral con respecto a los objetivos educativos que se espera alcanzar. Como ha asegurado Suerio (2010), dado que todo tiene una raíz comunicacional, si un docente manifiesta un desempeño deficiente, en parte se debe a la poca comunicación que existe dentro de la institución, más que a una falta de motivación explícita. De igual forma, León y Ocrospoma (2018) mencionan que los trabajadores de una institución pasan el 70% del día comunicándose para lograr las metas esperadas.

Asimismo, los resultados de esta investigación muestran que existe una relación positiva y significativa ($p=.000$) en un nivel bajo (.331) entre la comunicación organizacional y la preparación para el aprendizaje. Los datos empíricos de este estudio muestran que el 95,8% de los participantes tienen un alto nivel de preparación para el aprendizaje, lo que sugiere que no solo dominan su área de conocimiento, sino que también reflexionan sobre las diferentes características cognitivas de sus alumnos. para poder lograr los objetivos de su curso en el contexto más amplio de su capacitación. Esto concuerda con lo que menciona Fornchuck (2015) en relación a que las personas que se encuentran en un ambiente con un alto nivel de comunicación organizacional buscan establecer altos estándares de desempeño en su trabajo, y en relación a los docentes buscan la mejora continua de su trabajo y su enseñanza.

Por otro lado, esta investigación determina que existe una relación directa y significativa entre la Comunicación Organizacional y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en instituciones educativas privadas de Lima, 2021, los resultados indican que existe una relación positiva y significativa ($p=.000$) en un nivel bajo (.317) entre la comunicación organizacional y la enseñanza para el aprendizaje. Los datos indican que el 93,3% de los participantes tienen un alto nivel de enseñanza para el aprendizaje, lo que se puede interpretar como que los docentes escuchan y actúan de manera asertiva y empática con sus alumnos, propiciando un correcto ambiente y resolviendo problemas educativos. tanto desde el aula como desde la institución. Estos resultados concuerdan con lo que dice Palacios (2015) respecto a la orientación de las actividades hacia la excelencia por parte del docente, lo cual es un indicador de una buena comunicación en la institución y, sobre todo, de un control emocional positivo que busca mejorar los problemas y obstáculos educativos, más bien que resaltar

situaciones negativas que pueden generar pérdidas de tiempo ineficientes.

De igual modo, los resultados muestran que existe una relación positiva y significativa ($p=.000$) en el nivel medio (.474) entre la comunicación organizacional y la participación en la gestión, asumiendo que el 85.8% de los participantes tienen un nivel alto de participación en la gestión. articulada a la comunidad y el 14,2% tiene un nivel medio de participación en la gestión, esto sugiere que los docentes tienen una estrecha relación de trabajo con los padres a favor de los estudiantes para informar sobre sus logros, colaborar en relación a los comportamientos e integrar prácticas educativas de carácter comunitario. conocimiento. Estos resultados concuerdan con lo mencionado por Quispe (2018), quien sugiere que los beneficios de la comunicación no solo se ven en la institución misma, sino que tienen un alcance global, extendiéndose a la comunidad, mejorando la competitividad y la calidad de la educación. institución en relación a cómo es percibida en su entorno inmediato.

Finalmente, los resultados de esta investigación muestran que existe una relación positiva y significativa ($p=.000$) en un nivel bajo (.294) entre la comunicación organizacional y el desarrollo del profesionalismo y la identidad, tomando en consideración que el 95% de los participantes perciben un alto nivel de desarrollo de su profesión e identidad con la institución, por lo que participan de experiencias significativas de desarrollo profesional, actuando y tomando decisiones respetando los derechos humanos, e identificándose con los propósitos y fines de la institución. Esto concuerda con Caballero (2019) quien asegura que la comunicación institucional promueve una cultura de identidad e identificación institucional entre los trabajadores, lo que facilita el involucramiento con actividades que posicionen a la institución en sus

más altos objetivos, enfocándose en una motivación que se origina en la pertenencia a una institución importante, más que un objeto de motivación externa.

Conclusión

Las conclusiones que se obtienen de este estudio en base al objetivo general es que existe una relación positiva y significativa ($p=.000$) en el nivel medio (.458) entre “Comunicación organizacional” y “Desempeño docente” por lo que puede entenderse que mientras exista una mayor comunicación organizacional el desempeño docente en las instituciones privadas aumenta.

Además, en base al objetivo específico 1 de esta investigación, se puede decir que, existe una relación positiva y significativa ($p=.000$) en el nivel bajo (.331) entre “Comunicación organizacional” y “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes”, por lo que a mayores niveles de comunicación organizacional el docente se sentirá medianamente influenciado a preparar un aprendizaje acondicionado a las necesidades de sus estudiantes.

Por otro lado, en base al objetivo específico 2 se observa una relación positiva y significativa ($p= .000$) en un nivel bajo (.317) entre “Comunicación Organizacional” y “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes”, por lo que a mayores niveles de comunicación organizacional existe una mayor influencia a nivel medio de que el docente pueda prepararse para generar entre sus estudiantes un aprendizaje significativo.

De igual forma, en base al objetivo específico 3 de esta investigación se observa una relación positiva y significativa ($p=.000$) en un nivel medio (.474) entre la “Comunicación organizacional” y “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad”, por lo que a mayores niveles de comunicación organizacional existe una

influencia mediana a poder participar en actividades relacionadas con la comunidad, en ese sentido existe una mayor vinculación con el medio.

Finalmente, en base al objetivo específico 4 de esta investigación, se observa una relación positiva y significativa ($p=.000$) en un nivel bajo (.294) entre la “Comunicación Organizacional” y el “Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente”, por lo que a una mayor comunicación organizacional existe una baja influencia de desarrollar la profesionalidad y la identidad en la institución, por lo que se puede decir que existen otras variables como la motivación, la cultura organizacional que puede influenciar más directamente en la creación de esta identidad.

References:

- Agudelo, G., Aignerren, M., & Ruiz, J. (2008). Diseños De Investigación Experimental Y No-Experimental. Centro de Estudios de Opinión, 1–46. Retrieved from http://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/2622/1/AgudeloGabriel_disenosinvestigacionexperimental.pdf
- Ancco, M. (2016). Comunicación organizacional y clima organizacional en la municipalidad distrital de Hualmay 2015. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Arroyo, E. (2018). Comunicación organizacional y su relación con el clima laboral en los colaboradores de Saga Falabella del Mall Aventura Plaza Bellavista, año 2018. thesis. Universidad César Vallejo.
- Barboza Montes, W. J. (2018). Cultura organizacional y desempeño docente en la institución educativa primaria No 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui. Chepén – 2017. Universidad César Vallejo. Universidad Cesar Vallejo.
- Bernal, C. (2010). La población y la muestra objeto de estudio. Determinación. In Metodología de la Investigación (Vol. 3ra edicon, p. 32).
- Caballero Pacheco, L. B. (2019). Comprendiendo el ámbito de la comunicación organizacional interna y el desempeño docente en instituciones educativas. Boletín de La Academia Peruana de La Lengua, 65–82. <https://doi.org/10.46744/bapl.201902.003>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones. Mexico DF: Mc Graw Hill.

- Ferández Collado, C. (2009). Definición y alcance de la comunicación organizacional. In *La Comunicación en las Organizaciones* (pp. 11–17). Mexico DF: Editorial Trillas.
- Formanchuk, A. (2015). 60% de los problemas en una empresa son por mala comunicación. Retrieved August 4, 2021, from <https://formanchuk.com/todosignifica/mala-comunicacion/>
- García Chávez, J. G. (2020). *Comunicación organizacional y engagement en docentes de la Institución Educativa San Luís, Callao, 2019*.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta Edición). Mexico DF: Mc Graw-Hill/Interamericana Editorias.
- Leon, M., & Ocropoma, C. (2018). *Comunicación organizacional y Desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz 2018*. Universidad César Vallejo. Universidad César Vallejo.
- MINEDU. (2018). *Marco del Buen Desempeño Docente: Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Lima (Perú): Ministerio de Educación del Perú. Retrieved from <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Palacios Chavarro, J. (2015). Historia y avances en la investigación en comunicación organizacional. *Revista Internacional de Relaciones Públicas*, 5(10), 25–46. <https://doi.org/10.5783/revrrpp.v5i10.339>
- Palmar, R., & Valero, J. (2014). Espacios públicos. *Espacios Públicos*, 17, 159–188. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009>
- Pimienta Lastra, R. (2000). Encuestas probabilísticas vs. no probabilísticas. *Política y Cultura*, 13, 263–276. <https://doi.org/10.4028/www.scientific.net/MSF.885.141>
- Quispe, N. (2018). *Comunicación Organizacional y el Marketing Mix en la Empresa Grupo Textil Nuevo Milenio SAC- Chorrillos*. Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Ramos Casas, M. G. (2017). *La comunicación organizacional y la gestión administrativa percibida por los trabajadores del Poder Judicial del Cono Norte, Lima. 2016*. Universidad César Vallejo.
- Sueiro, E. (2010). *Comunicación íntima y preventiva en la empresa*. Retrieved August 4, 2021, from https://elpais.com/diario/2010/07/23/opinion/1279836005_850215.html
- Tamayo, G. (2001). Diseños muestrales en la investigación. *Semestre Económico*, 4(7), 121–132.
- Toribio, J. (2017). *La comunicación organizacionla y la gestión por objetivos del personal administrativo en la municipalidad distrital de Acoria, provincia de Huancavelica - año 2015*. Tesis. Universidad Nacional de Huancavelica.

