



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Propuesta De Gestión Administrativa Para Mejorar La Comunicación  
Interna En Los Docentes De Una Unidad Educativa Ecuador, 2022

**AUTORA:**

Tenorio Soto, Pilar Mayra ([ORCID: 0000-0002-3360-7816](https://orcid.org/0000-0002-3360-7816))

**ASESORA:**

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne ([ORCID: 0000-0002-6336-4771](https://orcid.org/0000-0002-6336-4771))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo A La Reducción De Brechas Y Carencias En La Educación En Todos Sus  
Niveles

**PIURA – PERÚ**

**2022**

## DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios por darme la vida por permitirme el haber llegado a este momento tan importante de mi formación profesional, por otorgarme la fortaleza para no rendirme en todo este tiempo. A mi madre Bella, quién me ha brindado su apoyo incondicional en todo momento y en especial a mis hijos Gustavo y Barbarita, que son mi motor de vida.

.

## **AGRADECIMIENTO**

A la prestigiosa Universidad Cesar Vallejo, por darme la oportunidad de dejarme cursar mis estudios y poder llegar a obtener el título de Maestra en Administración de la Educación.

A la estimada Doctora Liliana Espinoza, por todos los conocimientos compartidos y su guía profesional en el desarrollo del presente trabajo.

A mis queridos y estimados compañeros de estudio Anita, Yuli y Alexi, por la ayuda oportuna brindada en cada paso de este proceso.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización .....	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5. Procedimientos .....	17
3.6. Método de análisis de datos .....	18
3.7. Aspectos éticos .....	18
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN .....	25
VI. CONCLUSIONES .....	31
VII. RECOMENDACIONES .....	33
REFERENCIAS .....	34

## Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b> Número de docentes que conforman el estudio .....	16
<b>Tabla 2:</b> Nivel gestión administrativa .....	19
<b>Tabla 3:</b> Dimensiones de Gestión Administrativa.....	20
<b>Tabla 4:</b> Insumos para el diseño de la propuesta .....	21
<b>Tabla 5:</b> Nivel comunicación interna .....	23
<b>Tabla 6:</b> Dimensiones de comunicación interna.....	24

## Índice de figuras

<b>Ilustración 1: Diseño metodológico.....</b>	<b>14</b>
------------------------------------------------	-----------

## RESUMEN

La investigación denominada “Propuesta de gestión administrativa para mejorar la comunicación interna en los docentes de una unidad educativa Ecuador, 2022” tuvo como objetivo diseñar una propuesta de gestión administrativa para mejorar la comunicación interna en los docentes de una Unidad Educativa Ecuador, 2022. La investigación planteó como hipótesis que se afirma que el diseño de una propuesta de gestión administrativa mejorará la comunicación interna en los docentes de una Unidad Educativa Ecuador, 2022. La muestra del estudio estuvo compuesta por 43 docentes los cuales son titulares contratados por la Institución Educativa. El estudio posee un tipo de investigación básica donde se realizó un análisis descriptivo conceptual de las variables de estudio, además el diseño es no experimental, descriptivo, propositivo, para la recolección de los datos se empleó como técnica el cuestionario, donde se ejecutaron dos encuestas una para cada variable obteniendo como resultado que la variable gestión administrativa se ubica entre el nivel alto (100 %) y la variable comunicación interna se ubica entre el nivel medio (100 %). El estudio presentado concluye que las variables de estudio son relacionables entre sí razón por lo cual se realizó una propuesta que mejore la gestión administración a través de la eficacia de un modelo de comunicación interna que ayude a mejorar el clima organizacional y dinamice los procesos de planeación, organización, dirección y control administrativos.

**Palabras clave:** clima laboral, comunicación interna, gestión administrativa, procesos administrativos, cultura organizacional.

## **ABSTRACT**

The objective of the research entitled "Administrative management proposal to improve internal communication among teachers in an educational unit Ecuador, 2022" was to design an administrative management proposal to improve internal communication among teachers in an educational unit Ecuador, 2022. The research hypothesized that the design of an administrative management proposal will improve internal communication among the teachers of an Educational Unit Ecuador, 2022. The study sample consisted of 43 teachers who are tenured teachers hired by the Educational Institution. The study has a basic research type where a descriptive conceptual analysis of the study variables was carried out, also the design is non-experimental, descriptive, propositional, for data collection technique was used as a questionnaire, where two surveys were executed, one for each variable, obtaining as a result that the administrative management variable is located between the high level (100%) and the internal communication variable is located between the medium level (100%). The presented study concludes that the study variables are related to each other, which is why a proposal was made to improve administrative management through the effectiveness of an internal communication model that helps to improve the organizational climate and dynamize the processes of planning, organization, management and administrative control.

**Keywords:** work environment, internal communication, administrative management, administrative processes, organizational culture.



## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el esquema administrativo de las instituciones educativas debe de incurrir en un grupo de acciones continuas que permitan la interacción entre los involucrados en la comunidad educativa, con la finalidad de que todas las acciones trabajen en conjunto para beneficiar la calidad de la educación, con una matriz de planificación, organización, dirección y evaluación perenne de las personas encargadas de liderar a una organización.

Para Chibás(2020) la gestión administrativa es parte del proceso organizacional de las empresas indiferentemente de su naturaleza, el cual consiste en las acciones que se emplean para la coordinación del esfuerzo de los miembros o integrantes que la conforman, es así como la integración de labores como la planificación, coordinación, asesoramiento o capacitación y evaluación, permiten que las empresas trabajen de forma coordinada para el cumplimiento de las metas o logros empresariales, con la finalidad de posicionarse en el mercado.

A efectos del presente trabajo investigativo la comunicación interna será determinada como el conjunto y sistema de interacción que permite la construcción de los significados compartidos por los docentes de una institución educativa, implicando el análisis de las interrelaciones a través de la construcción, emisión y recepción de la información. Además se buscará comprender cuales son los canales de comunicación actualmente empleados y los efectos que producen para el desarrollo del proceso de retroalimentación.

Según un estudio internacional proporcionado por Harvard Business School(2019), expone que en la actualidad el 92% de los líderes empresariales han convenido que el éxito de un modelo de gestión administrativa se basa principalmente en la comunicación interna que tengan cada uno de los trabajadores o empleados y en los últimos 5 años este efecto ha tenido grandes cambio gracias al crecimiento de la tecnología (Efficysers, 2021)

La comunicación interna representa actualmente un valor estratégico agregado a las empresas indiferente a su naturaleza cada vez más importante, así lo reflejan estudios internacionales desarrollados por (Dircom, 2018; Adecec, 2019) para la comunidad empresarial española, donde se expone que la comunicación interna ha vivido un acelerado crecimiento y una auténtica revolución convirtiendo en pieza clave del management actual, dejando de lado su focalización únicamente

a la comunicación externa y pasaron a la generación de un mejor clima organizacional donde los empleados puedan trabajar en un ambiente acorde a sus necesidades para motivarlos a brindar un mejor servicio o producto (Aced, Arocas & Miquel., 2021).

Asimismo, Floril(2019) manifiesta que la comunicación interna en los docentes de la ciudad de Guayaquil es un trabajo más coordinado debido al empleo de los dispositivos electrónicos para la comunicación interna y externa, pero así mismo expresa que es necesario un empoderamiento de las herramientas tecnológicas para la gestión administrativa y el intercambio de herramientas curriculares.

Sin embargo, la realidad que se proyecta actualmente no se encuentra ajustada a un entorno de calidad administrativa y los estándares institucionales para el logro de los objetivos y metas carecen de una proyección a largo plazo, además de la falta de comunicación interna entre los docentes, dificultando así las actividades extracurriculares para el crecimiento organizacional.

A nivel local se puede observar que la mayoría de los centros educativos, la comunicación interna u organizacional no se encuentra gestada de manera adecuada, el empleo de los recursos no siempre son los mejores, debido a ello no le dan la relevancia a la injerencia de la comunicación interna en el fortalecimiento de las estrategias para el mejoramiento institucional (Fernández, 2019)

Al nivel del contexto de la investigación, en ocasiones el no contar con un manual de funciones o no conocer el organigrama institucional genera inconvenientes al momento del trabajo eficiente y eficaz, disminuyendo los índices de calidad administrativos que se desean proyectar es por esta razón que el controlar y dirigir las comunicaciones internas forman un punto principal en la planeación estratégica pero sin la correcta comunicación estos ejes no trabajan de forma coordinada ocasionando que las decisiones que son tomadas en ocasiones no contribuyan para el alcance de los objetivos por la falta de conocimiento de los problemas reales.

En consecuencia el estudio plantea como problema general ¿cómo una propuesta de gestión administrativa mejorará la comunicación interna en los docentes de una unidad educativa Ecuador, 2022?

La justificación de la presente investigación tiene implicancia práctica porque pretende analizar los modelos de gestión administrativa para mejorar la comunicación interna en los docentes de una unidad educativa, el valor teórico lo expresa Cardozo(2021), la comunicación interna es parte fundamental para una empresa, la misma que debe de reconocer quienes son sus empleados, la forma de comunicación, el modelo funcional y el interfaz mejor empleados para que las operaciones de intercambio de información funcionen tanto de manera horizontal como vertical.

También presenta relevancia social, porque mejora las relaciones entre los compañeros docentes, además de humanizar el clima laboral y alcanzar de una forma más objetiva las metas y logros institucionales.

Por su parte la conveniencia de la investigación permitirá a las autoridades del plantel educativo, mejorar sus estrategias para una comunicación interna más efectiva, mejorando así las relaciones interpersonales en la comunidad educativa, lo que podría ser un problema a corto plazo si no se emplea un mejor proceso de gestión administrativa.

La investigación tiene utilidad metodológica porque con el diseño de la propuesta se considerará las estrategias y metodologías necesarias considerando las dimensiones de la variable de comunicación interna en relación con el proceso de gestión administrativa para el alcance de los objetivos institucionales.

El objetivo general de la investigación es Diseñar una propuesta de gestión administrativa para mejorar la comunicación interna en los docentes de una Unidad Educativa Ecuador, 2022 Por lo consiguiente se plantean como objetivos específicos: Identificar el nivel de la gestión administrativa, en sus dimensiones: planeación, organización, dirección y control de una unidad educativa Ecuador, 2022; Establecer los componentes de una propuesta de gestión administrativa de una unidad educativa Ecuador, 2022, Identificar el nivel de la comunicación interna en sus dimensiones: foco de proceso, funciones de una empresa, coordinación de las áreas y gestión de canales de comunicación en los docentes de una unidad educativa Ecuador, 2022

La hipótesis que se propone afirma que el diseño de una propuesta de gestión administrativa mejorará la comunicación interna en los docentes de una Unidad Educativa Ecuador, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En el contexto nacional, D'Armas, Zamora, Castillo & Arévalo(2020) plantearon como objetivo general determinar la calidad de la comunicación interna entre los departamentos administrativos de la Universidad Estatal de Milagro en Ecuador, abordando así un enfoque mixto de investigación teniendo una primera parte documental y otra de carácter cuantitativo, aplicando una encuesta e instrumento cuestionario conformada de 34 preguntas a 127 docentes. Los resultados obtenidos establecidos por un coeficiente de alfa de Cronbach del 0.984 indicaron una consistencia interna de las respuestas, donde la comunicación interna para la resolución de problemas tuvo un promedio de 4.37 y la correlación entre la comunicación interna y el clima laboral fue de 4.07 esto debido a que existe unos canales internos para el intercambio de información directos, oportunos, efectivos y claros. El estudio concluye que aún existe barreras que tienen que ser superadas empleando mejores estrategias en planificación debido a que el intercambio de información en su mayoría se continúa realizando de manera física y no digital, lo que no siempre garantiza una satisfacción por el sistema ofertado.

Jiménez, Sánchez & Rodríguez(2021), plantean en su estudio el objetivo general de identificar la incidencia de la comunicación interna en la identidad institucional del docente de esta universidad en sus diferentes sedes en las ciudades de Quito, Guayaquil y Cuenca, para lo cual se planteó una metodología hipotética-deductiva, con un tipo de alcance correlacional y descriptivo, de diseño mixto, con un enfoque cuali-cuantitativo, empleando como técnicas de recolección la entrevista y encuestas, para lo que se plantea como instrumento el cuestionario que fueron aplicados a 515 docentes. Los resultados obtenidos comprueban que el 50% de los docentes afirmaron que la comunicación institucional motiva al desarrollo de la investigación tecnológica y científica en las aulas, además el 60% también hace una sugerencia de la mejora de los canales de comunicación internos para mayor efectividad en el tiempo de recepción del mensaje. Concluyendo que la cultura organizacional es un eje fundamental para la imagen de una empresa cuya praxis define la identidad institucional, además la comunicación adecuada y la existencia de canales para el intercambio de información de una manera eficiente y eficaz permiten a los docentes mantener una motivación para el desarrollo de la

innovación educativa y el trabajo en proyectos de vinculación con la sociedad, ejes de proyección institucional para la atracción de la comunidad educativa.

Abril, Barrera & Flores(2019), en su investigación proponen diseñar una estrategia organizacional basada en liderazgo empresarial para el potenciar el capital humano de la Pontifica Universidad Católica del Ecuador en la ciudad de Ambato, el estudio investigativo empleo una metodología básica, con un tipo de investigación de campo, con un método descriptivo – correlacional, para un total de 143 docentes a quienes se les realizó una encuesta a través de un cuestionario conformado por 17 preguntas. Los resultados del estudio permitieron determinar que existe un 37% de docentes que califican de buena la comunicación interna y un 22% de regular lo que representa un 59% de un media, siendo este uno de los principales problemas para la gestión administrativa, además que infiere directamente en el clima laboral donde el indicador es de 28% bueno y 19% regular. Concluyendo que se debe mejorar las estratégicas de comunicación interna, el proceso de gestión y potenciar el liderazgo institucional, debido principalmente al inadecuado organigrama empresarial actual, que no posee canales de comunicación internos rápidos haciendo que procesos académicos e institucionales administrativos sean muy demorados poco eficientes y eficaces.

Yoza, Pazmiño & San Andrés(2019), en su estudio se proponen a gestionar un modelo administrativo de información y el conocimiento para la formulación de mejores estrategias formativas innovadoras para la institución educativa Daniel López del cantón Jipijapa, empleando una metodología mixta cuantitativa y cualitativa, con un tipo de investigación descriptivo y un método hipotético deductivo, el mismos que exige la comprobación y verificación de la hipótesis, mediante los datos recopilados a través de una encuesta aplicada en un cuestionario de 16 preguntas a los 36 docentes, los resultados obtenidos permitieron conocer que para la realización y ejecución de un modelo de gestión administrativo este debe de contener de forma directa normas para el intercambio de información interno (50% de los docentes), empleo de tecnología involucrando la actualización de herramientas de gestión de información (50% de los docentes), información accesible y abierta (33% de los docentes). Concluyendo que en la actualidad las tecnologías aplicadas buscan amenorar la distancia entre el diseño de una organización y la capacidad para la obtención del liderazgo, permitiendo la

realización de pasos administrativos a través de un modelo de gestión automatizado el mismo que fomente un trabajo colaborativo y constructivo para obtener mejores resultados en el campo educativo.

Andrade & Pizarro(2019), proponen como objetivo general estudiar los elementos teóricos que conforman la comunicación interna en su relación con la imagen institucional de las organizaciones, el diseño de la investigación fue de campo y documental, con un enfoque mixto, empleando técnicas para la recopilación de datos como la entrevista a una población de 363 docentes, los resultados obtenidos permitieron conocer que la comunicación interna y externa de la institución es un punto a mejorar donde el 54% de los encuestados afirmaron estar en total desacuerdo con el medio actualmente empleado, el mismo que resulta ser poco eficiente. Concluyendo que la Universidad Laica Vicente Rocafuerte se ha visto enfrentada a grandes desafíos para brindar una educación de calidad en entornos favorables mediante la incorporación de nuevas tecnologías y la capacitación a sus docentes donde generar un clima interno organizacional es uno de los primeros puntos que afronto para adecuarse a la nueva dinámica social.

A nivel internacional, Pacheco, Robles & Ospino(2018), buscaron priorizar la gestión administrativa para mejorar los recursos internos de la institución educativa brindando una educación de calidad, siendo necesario plantear cuatro dimensiones de estudio entre los que destaca el enfoque administrativo, el grado o nivel de gestión, operacionalización en la educación y la toma de decisiones, desarrollando así una investigación descriptiva, de campo y transversal para una población de 25 Instituciones teniendo como instrumento el cuestionario aplicado a los 25 rectores de cada entidad educativa. Los resultados muestran que no hay una gestión administrativa en instituciones educativas de zonas rurales y existe una presencia moderada en el uso de métodos de investigación operativa escolar. Además el 72% los directores no apoyan la toma de decisiones, el 48% no utiliza lineamientos teóricos, a pesar de las condiciones para promover la investigación de operaciones en todas las organizaciones. Concluyendo que en la actualidad los directivos no toman las decisiones de una manera priorizada porque no conocen los problemas de cada área o departamento educativo, así como sus necesidades para la gestión de recursos. Además la falta de comunicación interna influye en la eficiencia y eficacia de los procesos administrativos y la mejora de la calidad de la educación.

Anchelia, Inga, Olivares & Escalante(2021), buscaron determinar la relación de la gestión administrativa y el compromiso organizacional, la investigación se desarrolló según un tipo de paradigma positivista de enfoque cuantitativo, de tipo básico no experimental, correlacional, por otra parte los instrumentos aplicados fueron dos cuestionarios aplicados a 72 docentes, además mediante la evaluación de correlación de rho de Spearman genera un valor de 0.361 con un nivel de significancia de 0.05 lo que determina una relación directa entre la gestión administrativa y la comunicación social, en la interrogante relacionada el 56% de los docentes calificaron de buena el proceso y el 20% se encuentro comprometido organizacionalmente para el desarrollo institucional. Concluyendo que la gestión administrativa influye directamente sobre el compromiso organizacional, estableciendo así que un trabajo colaborativo coordinado que permite el alcance de los objetivos institucionales para el alcance de la misión y visión.

Papic(2019), proponen describir los diversos tipos de comunicación interna que se ejecutan entre los docentes y directivos coordinando el trabajo en busca de cumplir las metas de gestión escolar, la metodología aplicada para el desarrollo investigativo estuvo basada en un enfoque mixto el mismo que tenía características descriptivas, exploratorias, donde se aplicó como instrumento el cuestionario ejecutado a 22 docentes de establecimientos educacionales seleccionados. Los resultados permitieron conocer que el 79,4% está muy de acuerdo con el empleo de un sistema de comunicación ascendente, el 88,5% que el intercambio de información debe ser práctica y rápida con un esquema de 5 niveles, el 77,6% que la comunicación interna es la única forma para el logro de las metas internas. Concluyendo que es necesario el desarrollo de una página web que permita mejorar el desarrollo organizacional educativo de una forma horizontal, para ello es necesario perfeccionar las estrategias de comunicación sistemáticas e intencionadas para de esta forma lograr hacer frente a la inestabilidad de la distribución de la información, conocimiento y comunicación.

Sánchez, Pérez & Jiménez(2020) plantearon diversos modelos de gestión administrativa que permitan mejorar el esquema ya aplicado en las universidades, la metodología de la investigación es básica, con un enfoque bibliográfico – documental, donde se buscó principalmente el análisis de diversas teorías y propuestas de gestión examinando 7 estructuras para la consolidación de una que

unifique un esquema institucional universal. Los resultados permitieron determinar que para el correcto funcionamiento de una estructura interna de gestión administrativa se deben fijar, la misión, visión, objetivos y metas, para lo cual es necesario que todo el personal conozca sus funciones en la institución, además de incluir canales de comunicación factibles, efectivos y viables que permitan estructurar rápidamente estrategias y retroalimentarlas. Concluyendo que la universalización de un modelo de gestión se enfoca en dos puntos principales la flexibilidad y adaptabilidad, requiriendo un trabajo colaborativo, empleando herramientas para la comunicación rápida y efectiva, disponiendo de recursos que permitan la ejecución de un sistema abierto compuesto por subsistemas técnicos, sociales y de interacción entre la comunidad educativa.

Pineda(2019) busca analizar la comunicación interna actual frente a la nueva era digital en el proceso de la gestión empresarial, empleando una metodología documental – básica donde se analizó varios artículos en el contexto colombiano de la ciudad de Manizales específicamente como se afronta los retos de comunicación y gestión en el mundo digital actual. Los resultados conllevo a establecer que la realidad de la comunicación interna de una empresa es directamente correlacional con el clima organizacional, un esquema de comunicación ascendente y descendente es el que permite una mejor distribución de información de forma rápida y oportuna cuando se trata de resolución de problemas, pero es importante considerar los niveles, donde establecer estrategias de forma horizontal es una alternativa en conjunto con la tecnología. La autora concluyo que la comunicación interna es el gestor directo para potenciar una institución permitiendo compartir la misión y visión a través de la implementación de estrategias tecnológicas las cuales buscan la captación de clientes, ante tal premisa es necesario que los canales internos de comunicación sean claros y sin interrupciones logísticas permitiendo la acentuación de un buen clima laboral.

Con los antecedentes bibliográficos y documentados planteados se procede a la fundamentación teórica y análisis de las bases científicas de la investigación conceptualizando así cada una de las variables de estudio.

García(2017), menciona que la comunicación interna representa el conjunto de actividades que son realizadas por la empresa para el mantenimiento y creación de un buen clima organizacional, para lo cual es necesario el empleo de diversos



medio de comunicación que mantenga la fluidez de la información, además de la integración y motivación por un buen trabajo realizado.

Jensen(2018), considera que la comunicación interna se encuentra encaminada a facilitar y agilizar las tareas o trabajos de los empleados para brindar un mejor servicio a los clientes, además que son los canales de comunicación empleados los que conllevan a que la información sea oportuna para el rápido cumplimiento de los objetivos de forma eficiente y eficaz.

A lo que Wolf, M.(2017), complementa que la comunicación interna debe ser considerada como una práctica profesional y un proceso social la cual comprende un conjunto de actividades, actitudes, técnicas y habilidades.

También Cerna(2017), conceptualiza a la comunicación interna como un proceso que unifica las tareas administrativas con el diálogo organizacional, permitiendo la gestión del conocimiento de forma eficiente y eficaz, intercambiando información de manera correcta y manteniendo un ambiente agradable para el desempeño laboral.

A considerar la postura conceptual de García el mismo que engloba cada uno de los términos y posturas de sus demás compañeros apegándose a la realidad de un entorno colaborativo, donde la comunicación es el eje importante para el logro de los objetivos personales e institucionales.

En la revisión de los modelos teóricos sobre la variable comunicación interna se localiza Rincón(2018), que plantea un modelo de siete dimensiones: esencial, operativa, estratégica, valorativa, motivacional, de aprendizaje e inteligencia, donde cada una de ellas forman parte esencial para un buen ambiente laboral.

Otra propuesta es de Bartoli(2019) que propone un modelo enfocado en la comunicación interna es así como se proponen modelos de investigación organizacional en los cuales se plantean dos dimensiones: 1) globales y al mismo tiempo 2) flexible, lo que condiciona la búsqueda de empleados dentro de un marco de competencias en todos los niveles de la institución, teniendo en consideración que se debe mantener una comunicación interna fluida, participativa y de colaboración la misma que abarque todos los ámbitos de la gestión administrativa.

A su vez en modelo comunicación interna de cultura corporativa desarrollado por Romain(2019) menciona un modelo de cuatro dimensiones 1) foco de los procesos y 2)funciones de una empresa, institución u organización, debe estar

compensado por la 3) coordinación de las áreas, la misma que involucra la 4) gestión de los canales de comunicación internos con la finalidad de mejorar la eficiencia y eficacia en los procesos de servicio a clientes y la producción, es así que las personas se involucran en la innovación de la empresa y la gestación del conocimiento, mediante la formación colaborativa.

En el modelo de comunicación interna bidireccional expuesto por Cuenca & Verazzi(2019), las autoras establecen un esquema de dos dimensiones 1) horizontal y 2) vertical o viceversa, para lograr la solución oportuna de los problemas en la empresa, con la finalidad de facilitar un proceso de retroalimentación el mismo que resulta enriquecedor para el cambio, involucrando a todos los empleados en la construcción de las ideas sugerencias y propuestas que ayuden a mantener el estándar de calidad de una institución. Además este tipo de herramientas suele utilizarse en cualquier empresa indiferente a su naturaleza incluyendo herramientas como intranet buzones de sugerencias reuniones presentaciones trabajos grupales e individuales los cuales faciliten la productividad.

Cada uno de los modelos propuestos son considerados para fundamental para el desarrollo de la propuesta de solución investigativa pero el que más se apega a la realidad institucional y permite el desarrollo sostenible de un estudio es el de Romain de cuatro dimensiones, el cual permite un trabajo acorde al foco de funciones de cada individuo tomando en consideración un trabajo por procesos y funcional lo que también está acorde a la conceptualización obtenida por García el cual señala la importancia de la comunicación interna para el mantenimiento y creación de un buen clima organizacional.

Mayo, E.(1972), en su teoría de las relaciones humanas, propone que la comunicación organizacional es parte importante y destacada de un organización razón por lo cual esta debe estudiarse desde dos puntos de vista la externa e interna con esta último teniendo como objetivo lograr el cumplimiento de las metas organizacionales, reforzar la identidad de los trabajadores, facilitar la comunicación resaltante, apropiada, eficiente, fortaleciendo la unificación y el trabajo colaborativo.

En la postura teórica se tomará como referencia la desarrollada por Elton Mayo donde no solo se analiza los canales sino también el contexto, código y contacto del mensaje y mensajero para la interacción en un trabajo colaborativo, teniendo como objetivo el desarrollo institucional.

Es importante también mencionar que por su parte, Barros(2005). amplió el análisis de comunicación interna y expuso sobre el contexto y la experiencia de la fluidez de la información para la resolución de problemas.

Holtz(2004) sugiere que los líderes empeñados en desarrollar organizaciones deben considerar a la comunicación interna como una herramienta que en cada nivel organizacional debe emplear como fundamental para la ejecución e intercambio de información valiosa para el desarrollo empresarial.

Por otra parte, Lucendo & Vázquez(2019), menciona que la comunicación interna representa un pilar principal dentro de la gestión administrativa, la misma que es la influencia sobre cada situación ejercida en la empresa para la consecución de los objetivos.

También, Olalde(2018), define a la gestión administrativa como el proceso o arte para influir en las personas de forma positiva, gestionando recursos y materiales, que permitan la realización de un trabajo de forma eficiente, haciendo que se esfuercen entusiastamente, para el alcance de los objetivo y metas institucionales.

Para Ayensa(2018), la gestión administrativa representa un conjunto de acción integradas para el trabajo colaborativo, en busca de un logro u objetivo a largo, mediano o corto plazo, siendo el punto de partida la planificación de las metas a alcanzar (misión – visión).

Por otro lado, Snell(2020), menciona que la gestión administrativa es la capacidad del individuo para llevar a cabo los procesos administrativos de forma estratégica, a fin de conseguir que el recurso humano sea capaz de trabajar de manera esquematizada para el alcance de la visión empresarial.

La propuesta de Olalde se considera como eje conceptual para el desarrollo del presente estudio investigativo por que se apega a la realidad institucional y contextual acorde al entorno educativo nacional, el mismo que propone un modelo de gestión administrativa enfocándose en los recursos y materiales necesarios para el alcance de los objetivos o metas, de forma positivo.

Pero al mencionarse el proceso de gestión administrativa se debe analizar cada una de las dimensiones dentro del modelo las cuales están implícitas en la investigación de la variable es así como para Muñoz & González(2019), todo modelo de gestión administrativa debe de cumplir cuatro dimensiones específicas

las que permitan el desarrollo de las tareas institucionales de forma organizacional teniendo en consideración la 1) planeación, 2) organización, 3) dirección y 4) control.

Otra propuesta es la de Anchelia, Inga, Olivares, & Escalante(2021), mencionan que un modelo de gestión administrativa debe incluir cuatro dimensiones como la 1) planificación, 2) organización, 3) dirección (basada en liderazgo) y la 4) evaluación.

Gil(2018), expresa que la planificación se trata de qué hacer, cómo y cuándo, y quién lo hará. La planificación muestra el camino hacia el logro y el éxito de la organización. Los gerentes también son responsables de coordinar y estructurar el trabajo para lograr los objetivos de la empresa, representando un proceso mediante el cual se busca la toma de decisiones para la resolución de problemas.

Para el desarrollo del marco investigativo se considerará el modelo de gestión administrativo de Muñoz & González como parte del modelo de gestión administrativa que funcione de forma viable para el desarrollo de los canales de comunicación internos de una institución educativa.

Taylor(1925) padre de la teoría de la administración científica o también denominada "taylorista" donde consideraba que para una gestión administrativa a los trabajadores se los debía motivar por recompensas de tipo material y por el miedo a la necesidad. Aconsejaba a la gerencia que cuando se comunicara con sus empleados lo hiciera poniendo énfasis en las recompensas materiales. El modelo de comunicación que sostenía era lineal y descendente.

Por otra parte Fayol(1927), planteo la denominada teoría clásica de la administración o "corriente fayolista", donde consideraba que la administración y su proceso de gestión debía de tener tres principios estrechamente relacionados con la comunicación organizacional e interna, específicamente en la unidad de dirección, el cual debía permitir que un solo superior trabaje por cada área empresarial, la cadena de escalafón (orden jerárquico) y la unidad de mando la misma que ayuda a la coordinación del flujo descendente de la información

Además Weber(1917), propuso la teoría burocrática de gestión, donde sostuvo que la organización y el proceso de gestión administrativa debe regirse por reglas rígidas para hacer predecible el desempeño y la coordinación de tareas, y así prevenir posibles errores.

La postura teórica para considerar es la planteada por Taylor la misma que es considerada la base estricta para la gestión administrativa teniendo en consideración los pilares de planeación, organización, dirección y control, además de incluir un sistema de motivación por recompensas que promueven la superación personal y laboral, unificando así el modelo y la conceptualización en un punto o modelo congruente a la mejora institucional.

En otras palabras el proceso de planificación permite la toma de decisiones la misma que pasa por ocho fases las cuales comienzan con la identificación del problema, la identificación de los criterios, ponderación de criterios, desarrollo de posibles alternativas de solución, análisis de cada solución, evaluación de aceptación y por último la implementación y registro de la decisión tomada.

Jama, Zambrano, & Párraga(2018), por otra parte analiza el paso de la organización como las herramientas y los recursos necesarios para planificar y reflexionar sobre cómo la organización o empresa está tratando de lograr los planes. La organización es una función administrativa que se ocupa de la asignación del trabajo y la distribución del trabajo en colaboración o equipo.

A su vez Contreras, Garofalo, & Medina(2018), expresa que la dirección es un elemento de control en el que el ejercicio efectivo de los derechos gerenciales se logra a través de la toma de decisiones, empleando una buena comunicación la cual permite la interacción de los empleados, además del intercambio de información.

Ponce(2018), por su parte considera que el proceso de control o evaluación es una etapa fundamental en la gestión, porque aunque la empresa tenga grandes planes, una estructura organizativa adecuada y una gestión eficaz, el gerente no podrá comprobar la posición real de la organización y ningún mecanismo para comprobar y reportar la situación real. situación. coherente con los objetivos.

Cada punto expresado en el modelo de gestión es un punto importante para el alcance de los objetivos de la empresa, institución u organización, pero en el plan organizativo existen varios parámetros internos los cuales deben ser considerados de importancia entre los cuales se puede mencionar para efecto del estudio la comunicación interna la cual comprende siete dimensiones para la buena interacción de las personas y gestión de los recursos internos.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

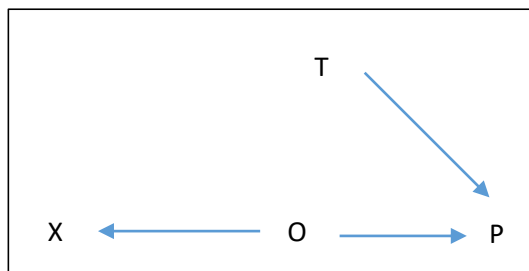
##### 3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación que se desarrolló es de tipo básica, debido a la no manipulación de las variables de estudio, enfocándose en la investigación, lo que permitió el análisis descriptivo y conceptual de las variables de estudio (Questionpro, 2021)

##### 3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental, descriptivo propositivo. Para, Arias & Covinos(2021) este diseño de investigación tiene ciertas características para resolver un problema, encontrando sus antecedentes en comparación con otros estudios desde el punto de vista de la semántica y procesando la información de manera estadística y determinista para ello, y junto con la construcción de las variables, se sugiere tomar como principal enfoque descriptivo el eje de la investigación, en el cual:

##### Ilustración 1: Diseño metodológico



##### Siendo:

X = Realidad de la práctica docente

O = Observación

T = Modelo Teórico

P = Propuesta de competencias gerenciales

#### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable dependiente:** comunicación interna

- **Definición conceptual:** la comunicación interna representa el conjunto de actividades que son realizadas por la empresa para el mantenimiento y creación de un buen clima organizacional, para lo cual es necesario el

empleo de diversos medios de comunicación que mantenga la fluidez de la información, además de la integración y motivación por un buen trabajo realizado (García, 2017).

- **Definición operacional:** se empleará la encuesta como método de recopilación de información y cuya herramienta es el cuestionario, donde se considerará dimensiones tales como: foco de procesos (dos preguntas), funciones de una empresa (tres preguntas), coordinación de las áreas (dos preguntas) y gestión de los canales internos (tres preguntas)
- **Dimensiones e indicadores:** serán distribuidos de la siguiente forma:
  - 1) Dimensión foco de procesos: facilitar el trabajo básico y respuestas múltiples ante diversas metas.
  - 2) Dimensión funciones de una empresa: genera un buen clima organizacional, direccionalidad que requiere la organización y evaluación de desempeño.
  - 3) Dimensión coordinación de las áreas: crea un diálogo organizacional, distribución y conocimiento de las funciones internas.
  - 4) Dimensión gestión de los canales internos: transmite una comunicación comprensible y oportunidades de feedback.
- **Escala de medición:** escala ordinal.

**Variable independiente:** gestión administrativa

- **Definición conceptual:** La gestión administrativa como el proceso o arte para influir en las personas de forma positiva, gestionando recursos y materiales, que permitan la realización de un trabajo de forma eficiente, haciendo que se esfuercen entusiastamente, para el alcance de los objetivo y metas institucionales (Olalde, 2018).
- **Definición operacional:** Definición operacional: Se empleará la encuesta como medio para la recolección de datos informativos de la problemática a investigar y la herramienta que se utilizará será el cuestionario, relacionando con las dimensiones de planeación (tres preguntas), organización (cinco preguntas), dirección – liderazgo (cinco preguntas) y control (dos preguntas).

- **Dimensiones e indicadores:** Indicadores: serán distribuidos de la siguiente forma:
  - 1) Dimensión planeación: distribución de tareas, cronograma de trabajo.
  - 2) Dimensión organización: coordinación de actividades, establecer normas, conocimiento del manual de funciones, distribución de recursos.
  - 3) Dimensión dirección: proyección institucional, toma de decisiones en base a los objetivos, gestión de los canales de comunicación.
  - 4) Dimensión control: evaluación de desempeño laboral
- **Escala de medición:** Escala ordinal.

### 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

**3.3.1. Población:** la población se encuentra comprendida en alusión al grupo de personas que serán identificadas con el estudio, conteniendo características, atributos y aspectos específicos y concretos que sirven para objeto de la investigación (Arias & Covinos, 2021)

- **Criterios de inclusión:** Docentes de la unidad educativa Isla de Bejucal.
- **Criterios de exclusión** Docentes de otras unidades educativas.

**Tabla 1:** Número de docentes que conforman el estudio

Población de estudio	Total
Docentes de la unidad educativa	43

Fuente: secretaria de la institución

#### **Unidad de análisis**

Cada docente de la unidad educativa Isla de Bejucal, Ecuador 2022.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el presente desarrollo investigativo se aplicará la técnica de encuesta, la misma que se emplea para la recolección de los datos de estudio, con la finalidad de usar preguntas que permitan conocer o indagar características costumbres, opiniones, gustos, hábitos, entre otras especificaciones de un grupo focal que ayuden en el desarrollo de la investigación (Arias & Covinos, 2021).

Instrumento: el instrumento que se aplicará para el acopio de la información será el cuestionario, al respecto Questionpro(2021), menciona que este



instrumento es congruente para la estimación de una lista de preguntas que permiten indagar sobre variables específicas.

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir la comunicación interna de los docentes de la Unidad Educativa.

Autor y año: Tenorio Pilar – 2022

Nivel de confianza: 95%

Escala de medición: tipo de escala Likert de cinco categorías nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.

Número de ítems: 10

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir la gestión administrativa de los docentes de la Unidad Educativa.

Autor y año: Tenorio Pilar – 2022

Nivel de confianza: 95%

Escala de medición: tipo de escala Likert de cinco categorías nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.

Número de ítems: 15

### **3.5. Procedimientos**

Para la recolección de la información se realizaron los siguientes procedimientos:

Después de su validación, se coordinó y se solicitó la autorización al rector encargado de la institución educativa.

Además de informar y coordinar con la autoridad institucional el propósito de la investigación y su beneficio para mejorar las actividades internas relacionadas con la gestión administrativa y la comunicación.

Se procederá a la aplicación de un cuestionario conformado por 25 preguntas de forma presencial.

Los datos obtenidos fueron ingresados a la plataforma Excel lo que permitió su posterior conversión a una base inicial estadística, para de esta forma organizar los datos que fueron tabulados en la plataforma SPSS.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Los datos obtenidos fueron ingresados a la plataforma estadística SPSS, lo que permitió la realización del análisis descriptivo de las variables para la comprobación de la hipótesis.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se contó con la autorización y el conocimiento por escrito de la autoridad de la unidad educativa.

Los resultados obtenidos por el autor serán empleados únicamente para la validación del estudio, por tal motivo se reserva la absoluta confidencialidad, además que la utilización de los instrumentos fue ejecutada de forma independiente y anónima a los docentes de la institución educativa.

Se notificó que la participación es voluntaria, punto que fue considerado al momento de la realización de las encuestas.

Además, se respetarán las normas académicas APA en la redacción del presente trabajo investigativo, consignando las citas a la autoría respectiva.

## IV. RESULTADOS

### Objetivo específico 1

Identificar el nivel de la gestión administrativa, en sus dimensiones: planeación, organización, dirección y control de una unidad educativa Ecuador, 2022.

**Tabla 2**

#### *Nivel gestión administrativa*

<b>Variable/dimensiones</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>
Variable gestión administrativa	-	-	100,0%
Dimensión planeación	-	-	100,0%
Dimensión organización	-	-	100,0%
Dimensión dirección	-	25,6%	74,4%
Dimensión control	-	100,0%	-

*Nota*, la Tabla muestra el nivel de gestión administrativa

La Tabla 2 muestra que la variable gestión administrativa se ubica entre el nivel alto (100 %).

La dimensión planeación se ubica entre el nivel alto (100%).

La dimensión organización se localiza en el nivel alto (100%)

La dimensión dirección presenta un 25.6% en el nivel medio y un 74.4% en el nivel alto.

La dimensión control se presenta en el nivel medio en un 100%.

**Tabla 3**

**Dimensiones de Gestión Administrativa**

Variable: gestión administrativa						
DIMENSIÓN	ÍTEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
Dimensión planeación	¿Considera usted que la distribución de tareas curriculares se realiza de forma imparcial?	-	-	7,0%	32,6%	60,5%
	Muestra una planificación para la realización de tareas administrativas.	-	-	-	-	100,0%
	¿Se comunica el cronograma de trabajo para la realización de un plan de acción académico con tiempo?	-	-	-	18,6%	81,4%
		<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>
Dimensión organización	¿Considera usted que la institución cuenta con una adecuada organización?	-	-	-	72,1%	27,9%
	¿Conoce las normas legales y estatutos institucionales?	-	-	-	100,0%	-
	¿Considera usted que se cumple el manual de funciones internas?	-	-	-	97,7%	2,3%
	¿Considera que se debe reformular el manual de funciones para mejorar la comunicación institucional?	-	-	34,9%	20,9%	44,2%
	¿Considera que la institución tiene suficiente asignación y recursos tecnológicos para el cumplimiento de sus metas institucionales?	-	-	32,6%	67,4%	-
		<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>
Dimensión dirección	Los directivos ayudan a los profesores en el cumplimiento de los objetivos.	-	-	-	-	100,0/
	Los directivos muestran capacidad de liderazgo para el alcance de los objetivos institucionales.	-	-	20,9%	25,6%	53,5%
	¿Considera que se respetan los canales de comunicación interna para la toma de decisiones?	-	-	100,0%	-	-
	Los canales de comunicación permiten la verificación y retroalimentación para el cumplimiento de las actividades asignadas.	-	-	100,0%	-	-
	Los canales de comunicación siguen un nivel gerencial.	-	-	-	100,0%	-
		<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>
Dimensión control	En la Institución se aplican evaluaciones de desempeño laboral de forma constante.	-	-	-	100,0%	-
	¿Considera que se efectúa el seguimiento o monitoreo para el cumplimiento de las metas institucionales?	-	-	100,0%	-	-

*Nota, la Tabla muestra las dimensiones de la variable gestión administrativa*

La Tabla 3 muestra las respuestas de los docentes en las dimensiones de la variable gestión administrativa.

## Objetivos específicos 2

Establecer los componentes de una propuesta de gestión administrativa de una unidad educativa Ecuador, 2022.

**Tabla 4**

### ***Insumos para el diseño de la propuesta***

<b>V</b>	<b>D</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Deficiencias</b>
<b>Gestión Administrativa</b>	Planeación	Distribución de tareas Cronograma de trabajo	Falta de una mejor distribución de las tareas curriculares en base a las capacidades académicas de los docentes.
	Organización	Coordinación de actividades. Establecer normas Conocimiento del manual de funciones Distribución de recursos	Reformulación del manual de funciones interno de la institución académica para la coordinación de actividades. Carencia de recursos para el mejoramiento tecnológico educativo institucional.
	Dirección	Proyección institucional Toma de decisiones en base a los objetivos Gestión de canales de comunicación	Falta de atención en la resolución de los problemas institucionales internos. Falta de eficacia de los canales de comunicación internos para la toma de decisiones. Falta de un buen proceso de retroalimentación y control en los canales de comunicación internos para la resolución de problemas y el desarrollo de actividades extracurriculares.
	Control	Evaluación de desempeño	Falta de mecanismos para el seguimiento o monitoreo del cumplimiento de las metas institucionales.
<b>V</b>	<b>D</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Deficiencias</b>
<b>Comunicación interna</b>	Foco de procesos	Facilitar el trabajo básico Respuestas múltiples ante diversas metas.	Falta de estrategias para mejorar los canales de comunicación en forma vertical respetando el rango institucional.
	Funciones de una empresa	Generar buen clima laboral Direccionalidad que requiere la organización Evaluación de desempeño	Conducta de no compañerismo en pro de mejorar el clima laboral. Desconocimiento de la misión institucional. Disgusto con la actual forma de evaluar el desempeño laboral de los docente para el control de las actividades curriculares y la interrelación.
	Coordinación de áreas	Crear un dialogo organizacional Conocimiento de funciones internas	Falta de actualización tecnológica para mejorar la interacción e interrelación entre directivos y docentes.

	Consideración individualizada	Transmite una comunicación comprensible. Oportunidades de Feedback	Carencia de estrategias para mejorar la comunicación interna entre directivos y docentes, empleando recursos de planificación tecnológicos agendando trabajos para colaborar en la planificación institucional.
--	-------------------------------	-----------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Nota, se muestran las debilidades localizadas en las variables de estudio

La Tabla 4 muestra las debilidades relevantes que presenta las variables de estudio.

### Objetivos específicos 3

Identificar el nivel de la comunicación interna en sus dimensiones: foco de proceso, funciones de una empresa, coordinación de las áreas y gestión de canales de comunicación en los docentes de una unidad educativa Ecuador, 2022.

**Tabla 5**

#### ***Nivel comunicación interna***

<b>Variable/dimensiones</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>
Variable comunicación interna	-	100,0%	-
Dimensión Foco de procesos	-	54,8%	45,2%
Dimensión Funciones de una empresa	59,5%	40,5%	-
Dimensión coordinación de las áreas	-	42,9%	57,1%
Dimensión consideración individualizada	-	100,0%	-

*Nota*, la Tabla muestra el nivel de comunicación interna

La Tabla 5 muestra que la variable comunicación interna se ubica entre el nivel medio (100 %).

La dimensión foco de procesos se ubica entre el nivel medio (54,8%) y el nivel alto (45,2%).

La dimensión funciones de una empresa se ubica entre el nivel bajo (59,5%) y el nivel medio (40,5%).

La dimensión coordinación de las áreas se ubica entre el nivel medio (42,9%) y el nivel alto (57,1%).

La dimensión consideración individualizada se ubica en el nivel medio (100,0%).

**Tabla 6**

***Dimensiones de comunicación interna***

Variable: comunicación interna						
DIMENSIÓN	ÍTEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
<b>Foco de procesos</b>	¿considera que existe una comunicación fluida entre el primer nivel de la institución y todas las ramas organizacionales?	-	-	66,7%	33,3%	-
	Se siente satisfecho con la actitud verbal y gestual empleada por los directivos para la solución de problemas institucionales	-	-	-	83,3%	16,7%
<b>Funciones de una empresa</b>		<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>
	Usted toma en consideración las sugerencias y comentarios emitidos por sus compañeros docentes para mejorar el clima laboral.	-	-	88,1%	-	11,9%
	La información recibida por los directivos le resulta útil para el desarrollo de sus actividades en pro de la misión institucional.	-	-	73,8%	-	26,2%
	Se siente a gusto con las evaluaciones de desempeño realizadas para el control de sus actividades curriculares y de interrelación.	85,7%	14,3%	-	-	-
<b>Coordinación de áreas</b>		<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>
	Los directivos emplean herramientas tecnológicas para mantener un diálogo institucional activo.	-	-	66,7%	33,3%	-
	Conoce usted todos los requerimientos y normas para el desarrollo de las funciones internas, actividades curriculares y extracurriculares en la institución educativa	-	-	-	64,3%	35,7%
<b>Gestión de canales internos</b>		<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>
	Los directivos emplean un lenguaje apropiado, eficiente y comprensible cuando se realiza una solicitud.	-	-	100,0%	-	-
	El medio empleado para la comunicación interna es virtual	-	-	100,0%	-	-
	Considera que existe un oportunidad de crecimiento laboral en la institución académica.	-	-	100,0%	-	-

*Nota*, la Tabla muestra las dimensiones de la variable comunicación interna

La Tabla 6 muestra las respuestas de los docentes en las dimensiones de la variable comunicación interna



## V. DISCUSIÓN

Sobre el objetivo 1 el mismo que buscó identificar el nivel de la gestión administrativa, en sus dimensiones: planeación, organización, dirección y control de una unidad educativa Ecuador, 2022, la tabla 2 muestra que la variable de gestión administrativa se encuentra en un nivel alto (100,0%) y sus dimensiones planeación se ubica entre el nivel alto (100%), organización se localiza en el nivel alto (100%), dirección presenta un 25.6% en el nivel medio y un 74.4% en el nivel alto y por último la dimensión control se presenta en el nivel medio en un 100%.

Es importante reconocer que estas dimensiones tiene relación con las posturas teóricas de Taylor y Fayol, donde se propone una teoría de la administración científica en el primer caso y el segundo una teoría clásica, en ambos modelos se busca que los empleados cumplan con un esquema estructurado de pasos para la realización de un proyecto o el cumplimiento de metas, las cuales deben de pasar por las cuatro dimensiones antes mencionadas con la finalidad de mantener un control y evaluación final que permitan la comprensión y estructuración de los datos.

Lo que comprende que la propuesta conceptual desarrollada por Olalde (2018), donde se la define como el proceso o arte para influir en las personas de forma positiva, gestionando recursos y materiales, que permitan la realización de un trabajo de forma eficiente, haciendo que se esfuercen entusiastamente, para el alcance de los objetivo y metas institucionales se viabiliza con la con lo propuesto por la institución donde se proyecta las dimensiones e indicadores que promueven la propuesta desarrollada en el anexo 2.

Además los valores presentados permiten relacionar los resultados con los obtenidos en la investigación de (Anchelia, Inga, Olivares & Escalante, 2021) donde en la evaluación de correlación de rho de Spearman se obtuvo que la gestión administrativa tiene un valor de 0.361 y de significancia de 0.05, representado una importancia significativa para el desarrollo de la empresa, lo que demuestra una relación con las dimensiones donde se menciona que los valores de planificación los trabajadores tienen un 56% de satisfacción calificando como buena la labor de los directivas, además de que en la organización mencionan que el compromiso para el cumplimiento de las metas se regula en un nivel medio con el 24% y el compromiso afectivo para la gestión se encuentra en un nivel de correlación de

Spearman del 0.604, es así que el 74,0% de los empleados se identifican con una percepción buena y el 24% regular. En las dimensiones de compromiso para la dirección de la gestión administrativa se observa una pendiente baja de 0.407 lo que representa un 36% de un proceso bueno y el 39% opino que regular y el 25% alto, por último en la dimensión de evaluación no se hace referencia debido a que esta es una debilidad presentada en la investigación.

Además se afirma lo desarrollado por Pacheco, Robles & Ospino (2018), donde en el departamento de dirección también existen falencia en un 72% en falta de apoyo de los directores para la toma de decisiones y un 48% que no aplica los lineamientos teóricos adecuadamente.

Por otra parte se puede visualizar en la dimensión de planeación en el ítem sobre “¿Considera usted que la distribución de tareas curriculares se realiza de forma imparcial?” presenta un valor de a veces del 7,0%, casi siempre 32,6% los cuales debe acercarse más al siempre, mejorando la distribución y carga horaria de los docentes, lo que permitirá una mayor motivación laboral y no el sobrecargo de trabajo extra curricular, en la dimensión de organización “¿Considera que se debe reformular el manual de funciones para mejorar la comunicación institucional?”, se obtuvo como resultado que se considera necesario la reformulación de un manual de funciones, ¿Considera que la institución tiene suficiente asignación y recursos tecnológicos para el cumplimiento de sus metas institucionales?” los porcentaje obtenidos demuestran la necesidad de la adquisición de recursos tecnológicos y didácticos que permitan un mejor trabajo en el aula clase teniendo un casi siempre de 67,4% y un a veces de 32,6%, en la dimensión dirección “Los directivos muestran capacidad de liderazgo para el alcance de los objetivos institucionales, ¿Considera que se respetan los canales de comunicación interna para la toma de decisiones?” en esta pregunta se puede observar que el 100,0% de los docentes manifestaron que a veces se respeta los canales de comunicación internos, lo que debería estar en un siempre o casi siempre para la eficacia del proceso de gestión administrativo y en la dimensión control “En la Institución se aplican evaluaciones de desempeño laboral de forma constante, ¿Considera que se efectúa el seguimiento o monitoreo para el cumplimiento de las metas institucionales?”, se pudo identificar que son preguntas donde se visualiza una menor aceptación o disconformidad ante la premisa, la

misma que se ubica sus valores en a veces o casi nunca, siendo estos valores para identificar debilidades en la gestión administrativa de la institución educativa.

Con la premisa antes mencionada en el objetivo específico 2 donde se buscó establecer los componentes de una propuesta de gestión administrativa de una unidad educativa Ecuador, 2022, en la tabla 4 se realizó una relación entre los indicadores y las preguntas que mayor infieren con un puntaje negativo o una estimación de nivel de a veces a nunca, es así como para la variable independiente en sus dimensiones de planeación, organización, dirección y control se determinaron deficiencias como falta de una mejor distribución de las tareas curriculares en base a las capacidades académicas de los docentes, la necesidad de la reformulación del manual de funciones interno de la institución académica para la coordinación de actividades, además la carencia de recursos para el mejoramiento tecnológico educativo institucional, falta de atención en la resolución de los problemas institucionales internos, falta de eficacia de los canales de comunicación internos para la toma de decisiones, falta de un buen proceso de retroalimentación y control en los canales de comunicación internos para la resolución de problemas y el desarrollo de actividades extracurriculares y la falta de mecanismos para el seguimiento o monitoreo del cumplimiento de las metas institucionales.

Lo que incurre en un mal clima organización y por ende estas debilidades también se presentan en la variable dependiente la misma que es la comunicación interna presentando las siguientes debilidades: falta de estrategias para mejorar los canales de comunicación en forma vertical respetando el rango institucional, conducta de no compañerismo en pro de mejorar el clima laboral, desconocimiento de la misión institucional, disgusto con la actual forma de evaluar el desempeño laboral de los docente para el control de las actividades curriculares y la interrelación, falta de actualización tecnológica para mejorar la interacción e interrelación entre directivos y docentes y la carencia de estrategias para mejorar la comunicación interna entre directivos y docentes, empleando recursos de planificación tecnológicos agendando trabajos para colaborar en la planificación institucional.

Las debilidades presentadas son objeto de estudio en otras investigaciones como la de (Abril, Barrera & Flores, 2019), donde el autor define que la gestión

administrativa suele ser uno de los principales problemas que se relacionan directamente con el clima institucional y principalmente esto se debe a la falta de un proceso de comunicación interno efectivo es así como los resultados presentados son congruentes con los de la investigación teniendo que un 22% afirma que la comunicación interna es nula y un 59% la califica como regular, además en el estudio de (Yoza, Pazmiño & San Andrés, 2019) que para la realización y ejecución de un modelo de gestión administrativo este debe de contener de forma directa normas para el intercambio de información interno (50% de los docentes), empleo de tecnología involucrando la actualización de herramientas de gestión de información (50% de los docentes), información accesible y abierta (33% de los docentes).

Además las debilidades presentadas son pare fundamental de estudio y necesidad de solución basado en la teoría de Weber donde se sostuvo que la organización y el proceso de gestión administrativa debe regirse por reglas rígidas para hacer predecible el desempeño y la coordinación de tareas, y así prevenir posibles errores, razón por lo cual se realizó una propuesta (Anexo 2), la misma que será considerada posteriormente por los directivos de la institución para la solución de las debilidades presentadas.

Por su parte en el objetivo 3 que buscó identificar el nivel de la comunicación interna en sus dimensiones: foco de proceso, funciones de una empresa, coordinación de las áreas y gestión de canales de comunicación en los docentes de una unidad educativa Ecuador, 2022, la tabla 5 muestra que la variable comunicación interna se ubica entre el nivel medio (100 %), además la dimensión foco de procesos se ubica entre el nivel medio (54,8%) y el nivel alto (45,2%). La dimensión funciones de una empresa se ubica entre el nivel bajo (59,5%) y el nivel medio (40,5%), la dimensión coordinación de las áreas se ubica entre el nivel medio (42,9%) y el nivel alto (57,1%) y la dimensión consideración individualizada se ubica en el nivel medio (100,0%).

Relación que se apoya en la postura teórica de (Mayo, E., 1972), donde se hace mención en la teoría de las relaciones humanas, que la comunicación organizacional es un eje fundamental para el desarrollo de una organización, además que desde los puntos de vista de un administrador estos deben ser externos e internos, para lograr el cumplimiento de las metas y objetivos

institucional, es así que para el correcto funcionamiento de la empresa se debe reforzar la identidad de los trabajadores, facilitar la comunicación resaltante, apropiada, eficiente, fortaleciendo la unificación y el trabajo colaborativo.

Lo que se apega a la investigación desarrollada por (Jiménez, Sánchez & Rodríguez, 2021), donde se comprobó que el 50% de los docentes afirmaron que la comunicación institucional motiva al desarrollo de la investigación tecnológica y científica en las aulas, además el 60% también hace una sugerencia de la mejora de los canales de comunicación internos para mayor efectividad en el tiempo de recepción del mensaje. Concluyendo que la cultura organizacional es un eje fundamental para la imagen de una empresa cuya praxis define la identidad institucional, además la comunicación adecuada y la existencia de canales para el intercambio de información de una manera eficiente y eficaz permiten a los docentes mantener una motivación para el desarrollo de la innovación educativa y el trabajo en proyectos de vinculación con la sociedad, ejes de proyección institucional para la atracción de la comunidad educativa.

Además que en otro estudio realizado por (D'Armas, Zamora, Castillo & Arévalo, 2020), los resultados obtenidos establecidos por un coeficiente de alfa de Cronbach del 0.984 indicaron una consistencia interna de las respuestas, donde la comunicación interna para la resolución de problemas tuvo un promedio de 4.37 y la correlación entre la comunicación interna y el clima laboral fue de 4.07 esto debido a que existe unos canales internos para el intercambio de información directos, oportunos, efectivos y claros, lo que corrobora la importancia de los canales de comunicación internos para el desarrollo de las actividades diarias ejecutando tareas que permitan la coordinación de las actividades de gestión administrativa, razón por lo cual los resultados obtenidos en la investigación de (Papic, 2019) se reafirma que es imprescindible tener definido un sistema de comunicación efectivo, donde los resultados obtenidos proponen que los docentes en un 79,4% está muy de acuerdo con el empleo de un sistema de comunicación ascendente, el 88,5% que el intercambio de información debe ser práctica y rápida con un esquema de 5 niveles, el 77,6% que la comunicación interna es la única forma para el logro de las metas internas.

Por lo cual en el análisis de la tabla 6 se pudo conocer que existen preguntas estratégicas que ayudan con la definición de una propuesta en pro de mejorar las

dimensiones de la variable de comunicación interna es así como en la dimensión foco de procesos cuando se cuestiona “¿considera que existe una comunicación fluida entre el primer nivel de la institución y todas las ramas organizacionales?” un 66,7% expresa que a veces existe una comunicación fluida lo que con el estudio de (Papic, 2019) exponen que en toda institución es importante mantener un canal de comunicación fluido esto debido al 79,4% de los docentes que están de acuerdo con mejorar el sistema de comunicación. Así mismo en la dimensión de funciones de una empresa la disconformidad en la pregunta “Se siente a gusto con las evaluaciones de desempeño realizadas para el control de sus actividades curriculares y de interrelación” con un 85,7% nunca han estado de acuerdo con un sistema de evaluación, esto debido principalmente por el tipo de sistema empírico con el que se lleva a cabo estas evaluaciones lo que se visualiza en la dimensión de coordinación de áreas donde el 66,7% expresa que solo a veces “Los directivos emplean herramientas tecnológicas para mantener un diálogo institucional activo”, es por este motivo que en la última dimensión de gestión de canales internos el 100% de las interrogantes tienen como respuesta a veces, razón por lo cual se promueve en la propuestas del anexo 2, cuatro objetivos específicos que permitan establecer estrategias que mejoren la comunicación interna enfocada en la cultura organizacional, el clima laboral y el proceso de interacción de los docentes, afirmando esta necesidad con la investigación de (Pineda, 2019) la misma que estableció que la realidad de la comunicación interna de una empresa es directamente correlacional con el clima organizacional, un esquema de comunicación ascendente y descendente es el que permite una mejor distribución de información de forma rápida y oportuna cuando se trata de resolución de problemas, pero es importante considerar los niveles, donde establecer estrategias de forma horizontal es una alternativa en conjunto con la tecnología.

## VI. CONCLUSIONES

1. El diseño de una propuesta de gestión administrativa para mejorar la comunicación interna en los docentes de una Unidad Educativa Ecuador, 2022, es factible, debido a que se pudo conocer que la variable gestión administrativa se ubica entre el nivel alto (100 %) y la variable comunicación interna se ubica entre el nivel medio (100 %), lo que afirma la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo, postulando bases estrategias mediante la incorporación de la teoría de administración científica de Taylor, es así como en el anexo 2 se buscó proponer estrategias que mejoren la comunicación interna enfocada en la cultura organizacional, el clima laboral y el proceso de interacción en la Unidad Educativa Isla de Bejucal, en base a las dimensiones de foco de procesos – estrategia 01: planeación, funciones de una empresa – estrategia 02: organización, coordinación de áreas – estrategia 03: dirección y consideración individualizada – estrategia 04: control y evaluación.
2. La identificación del nivel de la gestión administrativa, que se pudo visualizar en la institución educativa objeto de estudio presentó que en la dimensión planeación se ubica entre el nivel alto (100%), la dimensión organización se localiza en el nivel alto (100%), la dimensión dirección presenta un 25.6% en el nivel medio y un 74.4% en el nivel alto y la dimensión control se presenta en el nivel medio en un 100%, concluyendo que la variable gestión administrativa se ubica entre el nivel alto (100 %).
3. Por otra parte para conocer los insumos requeridos para el desarrollo de la propuesta presentada en el anexo 2, en el estudio se pudo detectar las siguientes debilidades en la gestión administrativa la falta de una mejor distribución de las tareas curriculares en base a las capacidades académicas de los docentes, la necesidad de una reformulación del manual de funciones interno de la institución académica para la coordinación de actividades, carencia de recursos

para el mejoramiento tecnológico educativo institucional, falta de atención en la resolución de los problemas institucionales internos, falta de eficacia de los canales de comunicación internos para la toma de decisiones, falta de un buen proceso de retroalimentación y control en los canales de comunicación internos para la resolución de problemas y el desarrollo de actividades extracurriculares y la falta de mecanismos para el seguimiento o monitoreo del cumplimiento de las metas institucionales. Además en la variable de comunicación interna se detectó deficiencias tales como falta de estrategias para mejorar los canales de comunicación en forma vertical respetando el rango institucional, una conducta de no compañerismo en pro de mejorar el clima laboral, desconocimiento de la misión institucional, la presencia de disgusto con la actual forma de evaluar el desempeño laboral de los docente para el control de las actividades curriculares y la interrelación, falta de actualización tecnológica para mejorar la interacción e interrelación entre directivos y docentes y la carencia de estrategias para mejorar la comunicación interna entre directivos y docentes, empleando recursos de planificación tecnológicos agendando trabajos para colaborar en la planificación institucional.

4. En la identificación de los niveles de la comunicación interna que se presentó en la tabla 5 se detectó que la dimensión foco de procesos se ubica entre el nivel medio (54,8%) y el nivel alto (45,2%), la dimensión funciones de una empresa se ubica entre el nivel bajo (59,5%) y el nivel medio (40,5%), la dimensión coordinación de las áreas se ubica entre el nivel medio (42,9%) y el nivel alto (57,1%) y la dimensión consideración individualizada se ubica en el nivel medio (100,0%), razón por lo cual la variable de comunicación interna se ubica entre el nivel medio (100 %).



## VII. RECOMENDACIONES

1. Los directivos o autoridades del plantel educativo deben de considerar que existe inconvenientes en la dimensión de dirección en la gestión administrativa teniendo deficiencias en los canales de comunicación internos para la toma de decisiones y la falta de atención en la resolución de problemas, que dinamicen el trabajo colaborativo, razón por lo cual es importante considerar actividades que fomente la integración de los docentes en un trabajo colaborativo y mejorar los canales internos para una mejor dirección empleando recursos tecnológicos como trello que es un gestor de información y agenda sincrónica.
2. Los directivos del plantel educativo donde se desarrollo la investigación deben considerar la tabla 4 como un identificar de deficiencias que permita mejorar la gestión administrativa y los canales de comunicación internos primando así el desarrollo de un modelo de gestión que permita una mejor distribución, cumplimiento y logro de los objetivos y metas institucionales, además de generar un mejor ambiente laboral que no solo ayude a los docentes, sino también proporcione un clima interno donde los estudiantes y docentes trabajen para la generación de una comunidad educativa más activa y participativa en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.
3. Los directivos deben reconocer la importancia de la comunicación interna para ello se debe implementar una propuesta que genere un modelo más eficaz, con interfaces digitales que lleven los mensajes de una forma oportuna, además de la inclusión de un programa y redes sociales que mantenga a los docentes comunicados entre sí para una mejor relación social y la generación de un clima laboral más cálido.

## REFERENCIAS

- Abril, Barrera & Flores (2019). *Estrategia organizacional de liderazgo empresarial aplicado a una institución superior*. Revista Inclusiones (6), 352 – 370, <http://revistainclusiones.org/pdf46/18%20VOL%206%20numespambato2019enemarnClu.pdf>
- Aced, Arocas & Miquel (2021). *Manual de comunicación interna*. Madrid. Ed. Dircom, [https://www.lmdiaz.com/wp-content/uploads/2021/02/manual\\_comunicacion\\_interna\\_dircom.pdf](https://www.lmdiaz.com/wp-content/uploads/2021/02/manual_comunicacion_interna_dircom.pdf)
- Adecec (2019). *La comunicación interna, gran aliada en los nuevos modelos de negocio*. Revista Digital Adecec, 1-4, [https://www.asociacionadc.org/wp-content/uploads/2019/03/CI\\_Adecec.pdf](https://www.asociacionadc.org/wp-content/uploads/2019/03/CI_Adecec.pdf)
- Anchelia, Inga, Olivares & Escalante (2021), *Gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas*, Revista Propósitos y Representaciones (9) 1- 14, <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/899>
- Andrade & Pizarro, (2019). *Análisis de la comunicación interna en la imagen institucional de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte*, Revista Caribeña de Ciencias Sociales 1 – 19, de <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/07/comunicacion-interna-universidad.html>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. doi:ISBN: 978-612-48444-2-3
- Ariza (2018). *Comunicación empresarial y atención al cliente*. Editorial Mc. Graw Hill. México.
- Aula Mentor. (2018). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Madrid: Aula Mentor.
- Ayensa (2018). *Operaciones administrativas de recursos humanos*. Editorial Paraninfo. Madrid.
- Cardozo, (2021). *La importancia de la comunicación interna y tips para aplicar mejor la estrategia en tu empresa*. Revista digital Zenvia, de <https://www.zenvia.com/es/blog/comunicacion-interna/#:~:text=La%20comunicaci%C3%B3n%20interna%20es%20fundamental,los%20valores%20de%20la%20organizaci%C3%B3n>.

- Chibás, (2020). *Creatividad, comunicación y cultura: gestión innovadora de proyectos educativo-culturales en la era digital*. Editorial Pueblo y Educación. Cuba.
- Contreras, Garofalo & Medina (2018). *El contenido de la administración empresarial y la formación por competencia: algunos apuntes a considerar en el currículum del estudiante universitario*. Revista Opuntia Brava, 9(1), 69-80. Obtenido de <http://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/118>
- Cuenca & Verazzi (2019). *Guía fundamental de la comunicación interna*. Editorial UOC. Barcelona
- D'Armas, Zamora, Castillo & Arévalo (2020). *La comunicación organizacional: un caso de estudio en una universidad ecuatoriana*, Revista Journal of Science and Research, 856 – 872, <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/1043/743>.
- Efficyers, (2021). *¿Qué es la comunicación interna? ¿Cuáles son sus claves?*. Revista digital Efficy, <https://www.efficys.com/es/comunicacion-interna/#>
- Fernández, (2019). *La comunicación en las Organizaciones como eje para el desarrollo empresarial*. Editorial Trillas. México.
- García (2017). *Estrategia de comunicación interna para el Instituto ser Internacional Norte (ISI)*. [Tesis de Maestría]. Universidad Autónoma de Occidente. Colombia
- Gil, E. (2018). Modelo Institucional de gestión administrativa universitaria. Revista de ciencias humanas y sociales, 34(86), 259-285., de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7338176>
- Jama Zambrano & Párraga (2018). Gestión administrativa en las extensiones universitarias de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Revista Polo del Conocimiento, 3(3), 3-21. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/pc.v3i3.441>
- Jensen (2018). *La comunicación y los medios metodologías de investigación cualitativa y cuantitativa*. Editorial Fondo de Cultura Económica. México.
- Jiménez, Sánchez & Rodríguez (2021). *Incidencia de la comunicación interna en la identidad institucional del docente de la Universidad Politécnica Salesiana*, Revista Virtual Universidad Católica del Norte, 1 – 20, <https://www.redalyc.org/journal/1942/194266612005/>

- Lucendo & Vázquez (2019). *Modelos de inspección y supervisión educativa*. Edit. Sanz y Torres. Madrid.
- Montes & Pulla (2019). *La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatorianas. Caso de estudio taller Dipromax de la ciudad de Santo Domingo*. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 1-14. Obtenido de <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1191/126>
- Muñoz & González (2019). *Reflexión de la gestión administrativa para mejorar los resultados académicos de la comuna de Ovalle*. Revista Scientific (4) 136 – 152, de <https://www.redalyc.org/journal/5636/563662173009/html/>
- Olalde (2018), *Administración del diseño: conceptos básicos*. Revista Casa abierta al tiempo 1 – 20, de [http://www.evaluacion.azc.uam.mx/assets/conceptos\\_basicos\\_de\\_administracion.pdf](http://www.evaluacion.azc.uam.mx/assets/conceptos_basicos_de_administracion.pdf)
- Pacheco, Robles & Ospino (2018). *Gestión administrativa en las instituciones educativas de los niveles de básica y media en las zonas rurales de Santa Marta, Colombia*. Revista Información Tecnológica, 259-266, de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00259.pdf>
- Papic, (2019). *Los tipos de comunicación organizacional interna en establecimientos educacionales municipalizados en Chile*. Revista Cuadernos de Investigación Educativa (10), 63 – 83, de <https://revistas.ort.edu.uy/cuadernos-de-investigacion-educativa/article/view/2881>
- Peñafiel, M. (2018). *Aportaciones para la mejora de la educación virtual en la enseñanza de ingeniería*. [Tesis de Maestría]. Alicante. Universidad de Alicante
- Pineda, (2019). *La comunicación organizacional en la gestión empresarial: retos y oportunidades en el escenario digital*. Revista geon (7), 9 – 25, de <https://doi.org/10.22579/23463910.182>
- Ponce, A. R. (2018). *Administración Moderna*. Editorial Limusa S.A. México.
- Questionpro. (2021). *¿Qué es la metodología de la investigación?* Obtenido de Revista Digital Questionpro:

- <https://www.questionpro.com/blog/es/metodologia-de-la-investigacion/#:~:text=La%20metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20es%20el%20m%C3%A9todo%20que%20utilizar%C3%A1s,los%20datos%20de%20la%20investigaci%C3%B3n>.
- Rincón, Y. A. (2018). *Coach interno de comunicación en la dinámica organizacional*. III Congreso Iberoamericano de Comunicación Interna, (pág. 5). Guayaquil.
- Reynoso, (2017). *La gestión administrativa: cómo son administradas las empresas del siglo XXI*. Revista Digital Educación y Academia, <https://medium.com/revista-academica-digital-de-la-escuela-de/la-gesti%C3%B3n-administrativa-6dc30fb87c04>
- Romain (2019). *Transformando organizaciones. Liderar el cambio*. Editorial ESIC. Madrid.
- Salgado, N. (2017). *Propuesta metodológica para el aprendizaje de inglés en la Universidad Tecnológica Equinoccial uso de las TIC*. [Tesis de Maestría]. Universidad Equinoccial del Ecuador. Quito.
- Sánchez, Pérez & Jiménez (2020). *Elementos de la gestión organizacional: la racionalidad instrumental y sus límites. Algunos modelos explicativos*. Revista Internacional de Organizaciones, (24) 111-134. [http://www.revista-rio.org/index.php/revista\\_rio/article/view/311](http://www.revista-rio.org/index.php/revista_rio/article/view/311).
- Serkina & Logvinova (2019). *Gestión administrativa de las universidades: antecedentes y consecuencias*. Revista Amazonía Investiga, 8(22), 1-11. de <https://amazoniainvestiga.info/index.php/amazonia/article/view/818/768>
- Snell (2020). *Administración de recursos humanos*. Cengage Learning Editores. Madrid
- Valdés (2018). *La traducción publicitaria: Comunicación y cultura*. Editorial Aldea Global. Valencia
- Vivas, & Saavedra (2018). *Comunicación interna en la calidad de la gestión administrativa Liceo Técnico Amelia Courbis, Talca 2018*. Revista Scientific, 116-135. Obtenido de [http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/384/516](http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/384/516)
- Wolf, (2017). *La investigación de la comunicación de masas*. Editorial PAIDOS. Barcelona.

Yoza, Pazmiño & San Andrés (2019). *La gestión de la información y el conocimiento a partir de estrategias formativa innovadoras*. Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales (4) 109 – 118, de <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Rehuso/article/view/2245/2364>.

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de operacionalización de la variable independiente

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<p><b>Independiente</b> Variable 1: <b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b></p>	<p>La gestión administrativa es la forma en que se utilizan los recursos escasos para conseguir los objetivos deseados. Se realiza a través de 4 funciones específicas: planeación, organización, dirección y control. En los últimos años, algunos autores añadieron una función más, que vale la pena tener en cuenta: la integración del personal (Montes &amp; Pulla, 2019)</p>	<p>Se empleará un enfoque cuantitativo, mediante la aplicación de un diseño no experimental el mismo que será aplicado en un sistema de encuestas para la recopilación de datos teniendo como principio analizar la gestión administrativa actual y los recursos con los que cuenta una Institución Educativa pública para la comunicación interna y la necesidad de emplear nuevos recursos tecnológicos que permitan mayor</p>	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajo en equipo</li> <li>Generación, Organización y coordinación de actividades</li> <li>Cronograma de trabajo</li> <li>Desarrollo de Proyectos Institucionales</li> </ul>	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existen reglas, normas y estándares internos en la Institución Educativa</li> <li>Existe un manual de funciones.</li> <li>Se promueve una coordinación adecuada de recursos disponibles</li> </ul>	
			Dirección - Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se proyecta hacia donde se desea ir como</li> </ul>	

		<p>eficiencia y eficacia en el trabajo institucional interno, proyectando una imagen positiva a la comunidad educativa.</p>		<p>Institución Educativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La toma de decisiones para el logro de los objetivos institucionales se la hace en pro de una alternativa óptima.</li> <li>• Capacitación de personal docente</li> <li>• Gestión de canales de comunicación</li> </ul>	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Control de metas y objetivos institucionales</li> <li>• Evaluación de desempeño o laboral</li> </ul>	



## Matriz de operacionalización de la variable dependiente

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<p><b>Dependiente</b></p> <p>Variable 2: <b>COMUNICACIÓN INTERNA</b></p>	<p>La comunicación interna es una herramienta proyectada al interior de la organización, a fin de producir un ambiente armonioso y productivo, para alcanzar un fin, al interpretar los mensajes. (Vivas &amp; Saavedra, 2018)</p>	<p>Se empleará un enfoque cuantitativo, mediante la aplicación de un diseño no experimental el mismo que será aplicado en un sistema de encuestas para la recopilación de datos teniendo como principio analizar la gestión administrativa actual y los recursos con los que cuenta una Institución Educativa pública para la comunicación interna y la necesidad de emplear nuevos recursos tecnológicos que permitan mayor eficiencia y eficacia en el trabajo institucional interno, proyectando</p>	Foco de procesos	Facilitar el trabajo básico Respuestas múltiples ante diversas metas.	<p>1. Nunca</p> <p>2. Casi nunca</p> <p>3. Algunas veces</p> <p>4. Casi siempre</p> <p>5. Siempre</p>
			Funciones de una empresa	Generar buen clima laboral Direccionalidad que requiere la organización Evaluación de desempeño	
			Coordinación de áreas	Crear un dialogo organizacional Conocimiento de funciones internas	
			Gestión de canales internos	Transmite una comunicación comprensible. Oportunidades de Feedback	

		una imagen positiva a la comunidad educativa.			
--	--	-----------------------------------------------	--	--	--

## **ANEXO 2**

### **Propuesta De Gestión Administrativa Para Mejorar La Comunicación Interna En Los Docentes De Una Unidad Educativa Ecuador, 2022**

#### **I. Presentación**

En el desarrollo de la presente propuesta se enmarca en la exposición de una serie de elementos de la comunicación interna de una Institución Educativa, lo que representará un eje fundamental para mejorar las relaciones internas, además de permitirán la definición a largo plazo del empleo de estrategias que permitan una línea de acción para fortalecer la cultura corporativa.

Analizados los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas en las encuestas a los docentes de la Unidad Educativa Isla de Bejucal se pudo reconocer que es necesario trabajar en una línea base que permita: mejorar los canales de comunicación de forma vertical (orden jerárquico), la cultura corporativa y el clima laboral con la inclusión de todos los docentes con la finalidad de que su implementación se convierta en el motor para gestionar un cambio en áreas administrativas.

La propuesta de gestión administrativa para mejorar los canales de comunicación interna, se realizará acorde a los objetivos y estructura comunicacional de la institución, la misma que se contextualizará de acuerdo con sus principios pedagógicos y administrativos, razón por lo cual se busca una armonía entre los objetivos y la utilización de los recursos con los que cuenta la institución, además de incluir otros que ayuden a mejorar las estrategias para la interacción de forma eficiente y eficaz.

## II. Fundamentación

Las teorías que se referenciaran en el presente trabajo de investigación se encuentran sustentadas en el enfoque de la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo, el mismo que propone a la comunicación interna como parte de un eje importante para mejorar la organización de una empresa o institución, lo cual permite una visión interna y externa para el cumplimiento de los objetivos, de esta forma lograr el cumplimiento de las metas organizacionales, reforzando la identidad de los trabajadores, facilitando la comunicación resaltante, apropiada, eficiente, fortaleciendo la unificación y el trabajo colaborativo. Esta teoría se ajusta a la parte de gestión administrativa que se encuentra fundamentada por la “teoría de la administración científica o también denominada taylorista” esto debido a que su fundador fue Taylor, el mismo que considera a la gestión como un proceso donde los trabajadores deben desenvolverse en un entorno adecuado para que con esa motivación logren una mejor producción, sosteniendo así un modelo de comunicación lineal, descendiente, el mismo que se apega a las necesidades actuales de la institución de un modelo vertical.

La propuesta se justifica por la necesidad de la institución educativa para la creación de nuevas estrategias en la gestión administrativa, dando énfasis en la comunicación interna, para lo cual se plantean estrategias de comunicación, las cuales se basarán en los recursos comunicativos de la institución, de acuerdo con objetivos coherentes, rentables y adaptables a la realidad educativa.

Las estrategias para mejorar la comunicación interna se basarán en cuatro estrategias puntuales las cuales buscarán mejorar la dirección de las actividades y recursos institucionales hacia una comunicación interna efectiva, teniendo así un clima organizacional más armonioso y adecuado para la motivación profesional.

### **III. OBJETIVOS.**

#### **Objetivo general**

Proponer estrategias que mejoren la comunicación interna enfocada en la cultura organizacional, el clima laboral y el proceso de interacción en la Unidad Educativa Isla de Bejucal.

#### **Objetivos específicos**

- Diseñar actividades para la optimización e inclusión de nuevos canales de comunicación en la dimensión foco de procesos.
- Plantear actividades para la generación de una cultura corporativa en la dimensión funciones de una empresa.
- Plantear actividades para el desarrollo profesional de los docentes en la dimensión coordinación de áreas.
- Proponer actividades para la capacitación de los docentes en la dimensión consideración individualizada.

### 3.1. Matriz de integración de la gestión administrativa para el logro de una mejor comunicación interna.

<b>Variable dependiente: comunicación interna</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Variable independiente: gestión administrativa</b>
<b>Dimensiones</b>		<b>Dimensiones</b>
Foco de procesos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribución de tareas</li> <li>• Cronograma de trabajo</li> </ul>	<p>A. Estrategia 01: Planeación</p> <p>B. Estrategia 02: Organización.</p> <p>C. Estrategia 03: Dirección</p> <p>D. Estrategia 04: Control</p>
Funciones de una empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación de actividades.</li> <li>• Establecer normas</li> <li>• Conocimiento del manual de funciones</li> <li>• Distribución de recursos</li> </ul>	
Coordinación de áreas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyección institucional</li> <li>• Toma de decisiones en base a los objetivos</li> <li>• Gestión de canales de comunicación</li> </ul>	
Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de desempeño</li> </ul>	

## **IV. Orientaciones metodológicas de las estrategias metodológicas para mejorar las habilidades investigativas**

### **4.1. Dimensión: foco de procesos – estrategia 01: planeación**

#### **Descripción**

Dependiendo directamente de las características o realidades de una institución o empresa existen varios puntos para el proceso de gestión del foco de procesos, lo que es imprescindible es que se cuente con un gestión de públicos internos, este punto se basa en la comunicación efectiva donde se identifica claramente la misión, visión, metas y objetivos que se pretenden lograr en un tiempo requerido empleando una planeación y estrategias adecuadas y es justamente este el segundo punto donde un cronograma de trabajo representa un valor agregado en la organización. Como tercer punto se encuentra el apoyo a los directivos y el conocimiento de los roles de cada empleado un manual de funciones o saber que rol desempeña cada persona para el funcionamiento de la estructura organizacional es importante así se logra el cumplimiento de los objetivos personales e institucionales.

Como cuarto, quinto y sexto punto dentro del foco de procesos se encuentran la comunicación efectiva, la gestión de la cultura organizacional (clima laboral) y la evaluación de desempeño.

**Objetivo:** el objetivo principal es el de optimizar y crear canales de comunicación internos con la finalidad de mejorar la interacción de la estructura organizacional y evitar la tergiversación de la información compartida internamente.

#### **Características del foco de procesos**

La característica principal del foco de procesos se basa en que los docentes y autoridades no solo deben enfocarse en los aspectos externo o lo que se publica, para la interacción con los padres de familia y estudiantes, sino también en la estructuración de aspectos internos como la gestión de una comunicación

efectiva para el desarrollo de la planificación curricular, interactuando para la disponibilidad, creación y búsqueda de recursos que fomente un mejor aprendizaje en los estudiantes.

### **Planificación:**

Las actividades para desarrollar y lograr el cumplimiento del objetivo se encontrarán estructuradas de la siguiente forma:

1. Creación de redes sociales institucionales externas: es importante que la página de facebook de la institución se encuentre adecuadamente administrada para el entorno externo y diálogo con los padres de familia o estudiantes mediante la creación de un grupo cerrado. Por otra parte es necesario la generación de un Instagram que proyecte las actividades de la institución educativa además de manejar una imagen institucional que capte la atención de los padres y estudiantes.
2. Creación de redes sociales institucionales internas: el WhatsApp es una herramienta muy útil para la interacción de los docentes la generación de grupos para la comunicación rápida, además de remitir a los correos respectivos en caso de una comunicación personal, la secretaria de la institución debe ser la persona encargada de comunicar los requerimientos de las autoridades, además que este no sea una vía de un solo sentido, sino un grupo abierto para que sus integrante posteen información útil, respetando las normas de convivencia previamente establecidas.
3. Optimización del empleo de altavoces o parlantes institucionales: Es importante brindar el mantenimiento adecuado a los recursos de la institución educativa, más en aquellos que permiten la interacción y comunicación.
4. Diseño de una manual de identidad gráfico visual: es importante contar con un formato digital y físico de papelería institucional o corporativa, con detalles que encabecen la hoja como la identificación institucional y en caso de los directivos es importante la inclusión de la firma electrónica, esto con la finalidad de no perder la identidad y formalismo.



5. Creación de una base de datos digital: El departamento de secretaria debe de contar con una base de datos que contenga datos digitales como mails personales, WhatsApp, Facebook (Messenger), entre otros medios los que permitan la comunicación por cualquier medio digital, con la finalidad de hacer llegar el mensaje institucional.

## **4.2. Dimensión: funciones de una empresa – estrategia 02: organización**

### **Descripción**

Las funciones de una empresa son diversas pero dentro del departamento de recursos humanos esta tiene principal enfoque para mejorar la motivación laboral, generar el sentido de colaboración y compañerismo debe ser un pilar para el desarrollo de las tareas administrativas. El tener un ambiente laboral adecuado, donde toda la comunidad educativa se sienta parte integral para el alcance de la misión y visión, es fundamental para el logro de los objetivos institucionales.

Si bien las funciones se las relaciona directamente con el proceso de gestión (planeación, organización, dirección y control), el tener un canal de comunicación que propicie el alcance de las metas y objetivos, mientras se logra la identificación con la marca (institución), es importante para generar un ambiente adecuado de trabajo, motivando a dar el 100% en pro de mejorar cada día, siendo los estudiantes los más beneficiados con docentes motivados a enseñar promoviendo mejores estrategias para el proceso de enseñanza – aprendizaje.

**Objetivo:** el objetivo principal es el de generar un sentido de pertinencia o identidad entre los docentes de la Unidad Educativa Isla de Bejucal.

### **Características de las funciones de una empresa**

Las características para la definición de una empresa son varias, pero es importante considerar que dentro del contexto de comunicación estas se definen para la integración de mejorar un ambiente loable donde se promueva un clima estructurado, en función de los objetivos institucionales, teniendo en

consideración como eje los canales que permitan la integración y formación de una identidad donde se involucre a la comunidad educativa, como una familia integral.

### **Planificación:**

Las actividades para desarrollar y lograr el cumplimiento del objetivo se encontrarán estructuradas de la siguiente forma:

1. Lograr una identificación con la misión y visión: con la finalidad de lograr una identificación con la institución, los docentes de la unidad educativa se deben involucrar en el logro de los objetivos institucionales para el alcance de la misión-visión, además de la participación de todas las áreas académicas para proponer mejoras en el desarrollo curricular.
2. Difusión de la imagen y cultura institucional: la importancia de una cultura organizacional comienza en el interior de esta para ello es importante que los docentes se identifiquen y la institución promueva un entorno colaborativo y de compañerismo, haciendo el grupo más unido para el alcance de los objetivos, con material audiovisual que será subido a las redes sociales y contará con la participación de docentes y estudiantes como representantes de una comunidad educativa.
3. Diseño de una manual de presentación y bienvenida: es importante que se diseñe un manual para la integración de nuevos integrantes de la comunidad educativa, lo que permita un periodo de inducción rápido al ambiente o clima organizacional, generando así una cultura corporativa en el plantel educativo.

### **4.3. Dimensión: coordinación de áreas – estrategia 03: dirección**

#### **Descripción**

Para la coordinación de las diversas áreas institucionales es importante emplear un canal funcional y siempre contar con un plan b, el mismo que permita la interacción de una manera eficiente y eficaz, llevando el mensaje de una forma

rápida, entendible y comprensible, para de esta manera lograr el correcto cumplimiento de los objetivos, en las diversas áreas institucionales (administrativas, curriculares, didácticas, entre otras).

Es importante que para la gestión de las áreas organizacionales se empleen capacitaciones o talleres que permitan la superación y adecuación de un nuevo sistema de interacción profesional, así mismo con la integración de una nueva plataforma digital como lo es Trello, la misma que ayuda en la gestión administrativa como una agenda virtual, permitiendo la interacción e intercambio de información, agendamiento de tareas, entre otras actividades que mediante un modelo Canvas permite al docente un orden para el cumplimiento de sus objetivos personales, profesionales y académicas

**Objetivo:** el objetivo principal es el de fomentar entre los docentes un sentido de integración, relación enfocándose en el desarrollo de talleres y capacitaciones que permitan una mejor comunicación interna y el crecimiento profesional.

**Planificación:**

Las actividades para desarrollar y lograr el cumplimiento del objetivo se encontrarán estructuradas de la siguiente forma:

1. Capacitaciones y talleres: Realizar capacitaciones sobre diversos temas que puedan ser de interés para los funcionarios de las instituciones educativas, para ello se llegará a un consenso sobre los temas que se deseen abordar y se establecerán capacitadores en los temas seleccionados según corresponda.
2. Talleres motivacionales: También habrá talleres de motivación para el personal del campus, impartidos por psicopedagogos y conferencistas que promuevan un ambiente y clima organizacional adecuado para el desarrollo de un trabajo motivado y la identificación con la institución educativa.

3. Reuniones trimestrales por área: Se realizará una reunión trimestral y los méritos profesionales de los funcionarios de la institución serán divulgados por la autoridad de la unidad educativa antes de la fecha señalada, y se fijarán metas que serán valoradas en dicha reunión.
4. Diseño de una capacitación para la integración de la plataforma trello como medio de comunicación y desarrollo de agenda virtual para el trabajo de planificación institucional, sala de reuniones e intercambio de información.

#### **4.4. Dimensión: consideración individualizada – estrategia 04: control y evaluación**

##### **Descripción**

Es importante antes de establecer el punto de consideración individualizada que la comunicación interna es “un recurso de gestión para la consecución de los objetivos empresa, organización, función, estrategia y comportamiento corporativo. La comunicación interna no es un fin sino un medio, debido a que se trata de una herramienta insustituible para el desarrollo de nuevas habilidades, lo que implica nuevos contratos psicológicos que vinculan a los hombres con las organizaciones en la actualidad y sus semejantes. Ante lo expuesto cuando se promueve el saber y se condecora de forma individualizada a un miembro de la organización este se siente motivado a perseguir más metas y a la obtención del reconocimiento haciendo de esta actividad una competencia sana entre los docentes para el desarrollo de nuevos aprendizaje y el manejo de una planificación microcurricular donde se promueva la utilización de nuevos recursos que ayuden a los estudiantes al desarrollo de técnicas de autoaprendizaje y generación de un modelo constructivista que logre un fin común el logro de la misión y visión institucional.

Justamente la comunicación interna y externa desempeña un rol preponderante en la consecución de este logro, para ello es importante contar con un medio de evaluación de metas, premiación y condecoración por un trabajo bien realizado que ayude a la integración del personal y el fomento de un mejor clima laboral.

**Objetivo:** el objetivo principal es el de proponer una serie de actividades que permitan la integración de los docentes y el fomento de un mejor clima laboral.

**Planificación:**

Las actividades para desarrollar y lograr el cumplimiento del objetivo se encontrarán estructuradas de la siguiente forma:

1. Convivencias para todos los miembros de la institución: Como todos sabemos, las unidades educativas cuentan con planes de actividades para la convivencia de estudiantes y docentes, por lo que se recomienda que el personal administrativo y de servicios participe de estas actividades en diferentes horarios para no afectar sus actividades diarias.
2. Bailoterapia semanal: El docente de cultura física, impartirá una clase de baile durante una hora específica donde todo el cuerpo administrativo, docentes y de servicio se integren como una comunidad activa, además del desarrollo de otras actividades que promuevan la integración.
3. Diseño de evaluación por competencias o destrezas de lo que permitirá conocer el desempeño de los docentes durante los procesos de adecuación a las nuevas herramientas digitales y el alcance de los logros, metas y objetivos cumplidos para la obtención de la misión y visión institucional.

**V. Materiales y recursos**

**Recursos**

**Personal**

01 titular de la investigación.

01 asesor metodológico asignado.

01 asesor estadístico.

01 auxiliar de investigación

## Bienes

### - De consumo

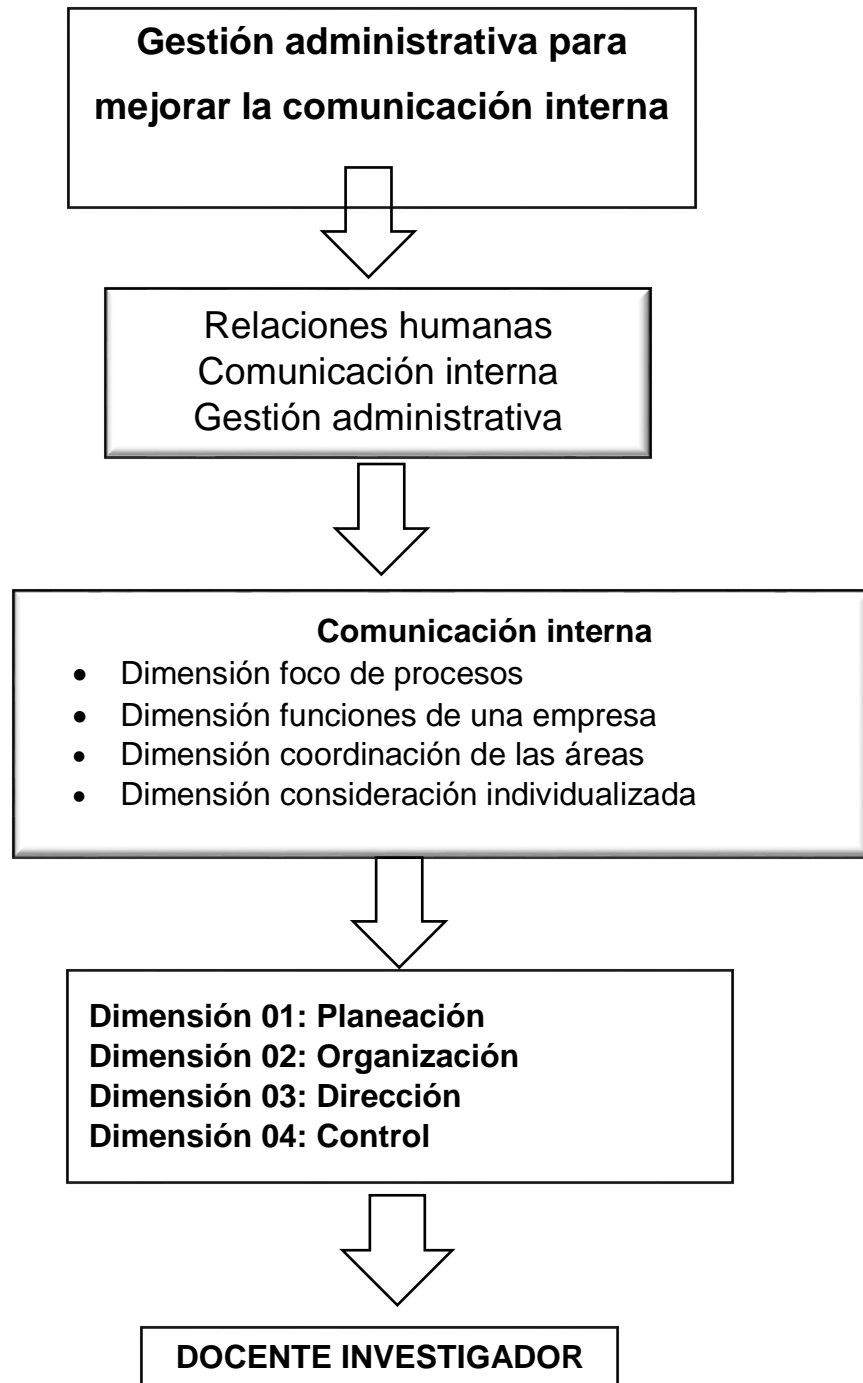
<b>Clasificador</b>	<b>Bienes de consumo</b>	<b>Cantida d</b>	<b>Valor Unitario</b>	<b>Valor Total S/</b>
	Laptop	1	1300.00	1300.00
	Modem WiFi	1	120.00	120.00
	USB de 8 GB.	2	25.00	50.00
	Caja de lapiceros	1	15.00	15.00
5.3.11.49	Paquetes de hojas DINA A4	2	15.00	30.00
	Corrector	2	2.50	5.00
	Resaltador	3	3.00	9.00
	CD	4	1.00	4.00
	Folders A4	3	2.00	6.00
	<b>Sub total</b>			<b>1539.00</b>

## VI. Evaluación

Es importante que se aplique un proceso de evaluación constante que refleje el desarrollo del plan de comunicación propuesto. Se realizarán encuestas flash, informes técnicos, entrevistas y focus groups que servirán como herramienta de retroalimentación para conocer la percepción del público objetivo en cuanto al plan implementado. Esta evaluación será realizada por el personal que las autoridades del plantel consideren convenientes.

## SINTESIS DE LA PROPUESTA

### GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN INTERNA



### Anexo 3:

## CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA INSTRUMENTO 1

Estimado (a), colega:

El presente cuestionario tiene como propósito medir tu nivel de conocimiento sobre la gestión administrativa en los docentes, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo.

Lee detenidamente cada ítem y responde con honestidad. Recuerda marcar una sola alternativa sin dejar ítem sin responder, el cuestionario es anónimo.

Gracias por su colaboración

### Instrucciones para el llenado del cuestionario:

Aspecto del cuestionario:

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

Considerando que: 1= nunca      2= casi nunca      3= a veces  
4= casi siempre      5= siempre

**Variable: Gestión administrativa**

ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
¿Considera usted que la distribución de tareas curriculares se realiza de forma imparcial?					
Muestra una planificación para la realización de tareas administrativas					
¿Se comunica el cronograma de trabajo para la realización de un plan de acción académico con tiempo?					



¿Considera usted que la institución cuenta con una adecuado organización?					
¿Conoce las normas legales y estatutos institucionales?					
¿Considera usted que se cumple el manual de funciones interno?					
¿Considera que se debe reformular el manual de funciones para mejorar la comunicación institucional?					
¿Considera que la institución tiene suficientes asignación y recursos tecnológicos para el cumplimiento de sus metas institucionales?					
Los directivos ayudan a los profesores en el cumplimiento de los objetivos					
Los directivos muestran capacidad de liderazgo para el alcance de los objetivos institucionales					
¿Considera que se respetan los canales de comunicación internos para la toma de decisiones?					
Los canales de comunicación permiten la verificación y retroalimentación para el cumplimiento de las actividades asignadas.					
Los canales de comunicación siguen un nivel gerencial					
En la Institución se aplican evaluaciones de desempeño laboral de forma constante					
¿Considera que se efectúa el seguimiento o monitorio para el cumplimiento de las metas institucionales.					

#### **Anexo 4: Ficha técnica del instrumento 1**

##### **FICHA TÉCNICA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

- 1. NOMBRE** : Cuestionario para medir la gestión administrativa
- 2. AUTOR** : Tenorio Soto Pilar Mayra
- 3. FECHA** : 2022
- 4. OBJETIVO** : Identificar el nivel de la gestión administrativa, en sus dimensiones: planeación, organización, dirección y control de una unidad educativa Ecuador, 2022.
- 5. Aplicación** Individual
- 6. Administración** Individual
- 7. Duración** 30 minutos
- 8. Tipo de ítems** Enunciado
- 9. N° ítems** 15

## **10.DISTRIBUCIÓN: Dimensiones e indicadores**

### **1. Planeación: 3 ítems**

- Distribución de tareas: (ítems 1 y 2)
- Cronograma de trabajo: (ítem 3)

### **2. Organización: 5 ítems**

- Coordinación de actividades: (ítem 4)
- Establecer normas: (ítem 5)
- Conocimiento del manual de funciones: (ítems 6 y 7)
- Distribución de recursos: (ítem 8)

### **3. Dirección: 5 ítems**

- Proyección institucional: (ítem 9)
- Toma de decisiones en base a los objetivos: (ítem 10)
- Gestión de canales de comunicación: (ítems 11, 12 y 13)

### **4. Control: 2 ítems**

- Evaluación de desempeño: (ítems 14 y 15)

**Total de ítems: 15**

## 11. EVALUACIÓN

- Puntuaciones

Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

### EVALUACIÓN EN NIVELES POR DIMENSIÓN

ESCALA CUALITATIVA	ESCALA CUANTITATIVA			
	Planeación		Organización	
NIVELES	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
BAJO	3	7	5	12
MEDIO	8	12	13	20
ALTO	13	15	21	25

ESCALA CUALITATIVA	ESCALA CUANTITATIVA			
	Dirección		Control	
NIVELES	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
BAJO	5	12	2	4
MEDIO	13	20	5	7
ALTO	21	25	8	10

### • EVALUACIÓN DE LA VARIABLE

ESCALA CUALITATIVA	ESCALA CUANTITATIVA	
	Gestión Administrativa	
NIVELES	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
BAJO	15	42
MEDIO	43	70
ALTO	71	75

**12.VALIDACIÓN.** - La validez de contenido se desarrolló a través de tres profesionales que actuaron como expertos en el tema.

**13.CONFIABILIDAD.** - A través del estudio el valor de los resultados de esta prueba es de 0,871. Con respecto a la prueba ítems-total los valores oscilan entre 0,832 y 0,903

Anexo 4: Matriz de validaciones del instrumento 1

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Escala Valorativa de Gestión Administrativa”

**OBJETIVO:** Conocer el proceso de gestión administrativa de la institución.

**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Morales Cuello Marió Lucía

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



**FIRMA DEL EVALUADOR**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTAS			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<b>Gestión administrativa</b> La gestión administrativa como el proceso o arte para influir en las personas de forma positiva, gestionando recursos y materiales, que permitan la realización de un trabajo de forma eficiente, haciendo que se esfuerzen entusiastamente, para el alcance de los objetivos y metas institucionales (Olalde, 2018).	Planeación	• Distribución de tareas	¿Considera usted que la distribución de tareas curriculares se realiza de forma imparcial?								X		X		X			
			Muestra una planificación para la realización de tareas administrativas.								X		X		X			
		• Cronograma de trabajo	¿Se comunica el cronograma de trabajo para la realización de un plan de acción académico con tiempo?								X		X		X			
	Organización	• Coordinación de actividades.	¿Considera usted que la institución cuenta con una adecuada organización?								X		X		X			
			• Establecer normas	¿Conoce las normas legales y estatutos institucionales?								X		X		X		
		• Conocimiento del manual de funciones	¿Considera usted que se cumple el manual de funciones internas?								X		X		X			
			¿Considera que se debe reformular el manual de funciones para mejorar la comunicación institucional?								X		X		X			
		• Distribución de recursos	¿Considera que la institución tiene suficientes asignación y recursos tecnológicos para el cumplimiento de sus metas institucionales?								X		X		X			

Dirección	• Proyección institucional	Los directivos ayudan a los profesores en el cumplimiento de los objetivos.																		
	• Toma de decisiones en base a los objetivos	Los directivos muestran capacidad de liderazgo para el alcance de los objetivos institucionales.																		
	• Gestión de canales de comunicación	¿Considera que se respetan los canales de comunicación interna para la toma de decisiones?																		
		Los canales de comunicación permiten la verificación y retroalimentación para el cumplimiento de las actividades asignadas.																		
		Los canales de comunicación siguen un nivel gerencial.																		
Control	• Evaluación de desempeño	En la Institución se aplican evaluaciones de desempeño laboral de forma constante.																		
		¿Considera que se efectúa el seguimiento o monitoreo para el cumplimiento de las metas institucionales?																		

  
 FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Escala Valorativa de Gestión Administrativa"

OBJETIVO: Conocer el proceso de gestión administrativa de la institución.

DIRIGIDO A: Docentes

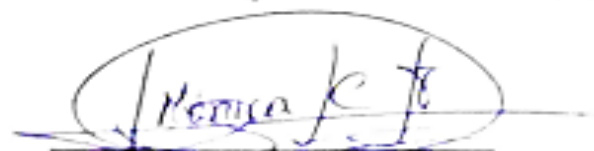
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cervantes Triguero Mónica Mariuxi

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



FIRMA DEL EVALUADOR

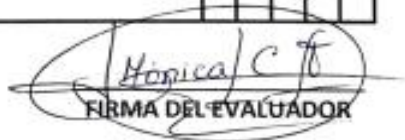


MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Propuesta de gestión administrativa para mejorar la comunicación interna en los docentes de una Unidad Educativa Ecuador, 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTAS		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Gestión administrativa</b> La gestión administrativa como el proceso o arte para influir en las personas de forma positiva, gestionando recursos y materiales, que permitan la realización de un trabajo de forma eficiente, haciendo que se esfuerzen entusiastamente, para el alcance de los objetivos y metas institucionales (Ojalde, 2018).	Planeación	• Distribución de tareas	¿Considera usted que la distribución de tareas curriculares se realiza de forma imparcial?								✓		✓		✓		
			Muestra una planificación para la realización de tareas administrativas.								✓		✓		✓		
		• Cronograma de trabajo	¿Se comunica el cronograma de trabajo para la realización de un plan de acción académico con tiempo?								✓		✓		✓		
	Organización	• Coordinación de actividades.	¿Considera usted que la institución cuenta con una adecuada organización?								✓		✓		✓		
			• Establecer normas	¿Conoce las normas legales y estatutos institucionales?								✓		✓		✓	
		• Conocimiento del manual de funciones	¿Considera usted que se cumple el manual de funciones internas?								✓		✓		✓		
			¿Considera que se debe reformular el manual de funciones para mejorar la comunicación institucional?									✓		✓		✓	
		• Distribución de recursos	¿Considera que la institución tiene suficientes asignación y recursos tecnológicos para el cumplimiento de sus metas institucionales?									✓		✓		•	✓

<b>Dirección</b>	• Proyección institucional	Los directivos ayudan a los profesores en el cumplimiento de los objetivos.								✓		✓		✓			
	• Toma de decisiones en base a los objetivos	Los directivos muestran capacidad de liderazgo para el alcance de los objetivos institucionales.								✓		✓		✓			
	• Gestión de canales de comunicación	¿Considera que se respetan los canales de comunicación interna para la toma de decisiones?									✓		✓		✓		
		Los canales de comunicación permiten la verificación y retroalimentación para el cumplimiento de las actividades asignadas.									✓		✓		✓		
		Los canales de comunicación siguen un nivel gerencial.									✓		✓		✓		
<b>Control</b>	• Evaluación de desempeño	En la institución se aplican evaluaciones de desempeño laboral de forma constante.								✓		✓		✓			
	¿Considera que se efectúa el seguimiento o monitoreo para el cumplimiento de las metas institucionales?									✓		✓		✓			

  
 FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Escala Valorativa de Gestión Administrativa”

**OBJETIVO:** Conocer el proceso de gestión administrativa de la institución.

**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Villacres Penafiel Blanca Azucena

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magíster

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)


  
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Propuesta de gestión administrativa para mejorar la comunicación interna en los docentes de una Unidad Educativa Ecuador, 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTAS			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<b>Gestión administrativa</b> La gestión administrativa como el proceso o arte para influir en las personas de forma positiva, gestionando recursos y materiales, que permitan la realización de un trabajo de forma eficiente, haciendo que se esfuercen entusiastamente, para el alcance de los objetivos y metas institucionales (Olalde, 2018).	Planeación	• Distribución de tareas	¿Considera usted que la distribución de tareas curriculares se realiza de forma imparcial?								X		X		X			
			Muestra una planificación para la realización de tareas administrativas.										X		X			
		• Cronograma de trabajo	¿Se comunica el cronograma de trabajo para la realización de un plan de acción académico con tiempo?										X		X			
	Organización	• Coordinación de actividades.	¿Considera usted que la institución cuenta con una adecuada organización?										X		X			
			• Establecer normas	¿Conoce las normas legales y estatutos institucionales?									X		X			
		• Conocimiento del manual de funciones	¿Considera usted que se cumple el manual de funciones internas?										X		X			
			¿Considera que se debe reformular el manual de funciones para mejorar la comunicación institucional?										X		X			
		• Distribución de recursos	¿Considera que la institución tiene suficientes asignación y recursos tecnológicos para el cumplimiento de sus metas institucionales?										X		X			

Dirección	• Proyección institucional	Los directivos ayudan a los profesores en el cumplimiento de los objetivos.								X		X		X		
	• Toma de decisiones en base a los objetivos	Los directivos muestran capacidad de liderazgo para el alcance de los objetivos institucionales.								X		X		X		
	• Gestión de canales de comunicación	¿Considera que se respetan los canales de comunicación interna para la toma de decisiones?								X		X		X		
		Los canales de comunicación permiten la verificación y retroalimentación para el cumplimiento de las actividades asignadas.								X		X		X		
		Los canales de comunicación siguen un nivel gerencial.								X		X		X		
Control	• Evaluación de desempeño	En la Institución se aplican evaluaciones de desempeño laboral de forma constante.								X		X		X		
		¿Considera que se efectúa el seguimiento o monitoreo para el cumplimiento de las metas institucionales?								X		X		X		

  
FIRMA DEL EVALUADOR

## Anexo 5: Hojas de vida

### HOJA DE VIDA

#### I. DATOS PERSONALES

**APELLIDOS:** CERVANTES TRIGUERO

**NOMBRES:** MÓNICA MARIUXI

#### II. TÍTULOS Y/O GRADOS

- MAGISTER EN GESTIÓN EDUCATIVA, UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES ESPÍRITU SANTO 2021-ECUADOR
- INGENIERA AGRÓNOMA, UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL 2016-ECUADOR.

#### III. ACTIVIDAD DOCENTE SUPERIOR PREGRADO

ASISTENTE TÉCNICO UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL FACULTAD DE CIENCIAS PARA EL DESARROLLO, UNIDAD DE PRÁCTICAS INTEGRADAS 2011-2014-ECUADOR.

#### IV. ACTIVIDAD DOCENTE BACHILLERATO

DOCENTE, UNIDAD EDUCATIVA ISLA DE BEJUCAL, 2014 – PRESENTE  
EMPRENDIMIENTO Y GESTIÓN, MANEJO INTEGRAL DE UNA UNIDAD DE PRODUCCIÓN AGROPECUARIA.

#### V. ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA

TALENTO HUMANO ENCARGADA UNIDAD EDUCATIVA ISLA DE BEJUCAL, DESDE NOVIEMBRE DEL 2016 HASTA LA ACTUALIDAD.

# HOJA DE VIDA

## **I. DATOS PERSONALES**

**APELLIDOS:** MORALES COELLO

**NOMBRES:** MARÍA LUCÍA

## **II. TITULOS Y/O GRADOS**

➤ MAGISTER EN TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN EDUCATIVA,  
UNIVERSIDAD CASA GRANDE 2021 - ECUADOR

➤ INGENIERA EN SISTEMAS, UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO  
2012- ECUADOR

## **III. ACTIVIDAD DOCENTE SUPERIOR PREGRADO**

DOCENTE DEL CENTRO DE ADMISIÓN Y NIVELACIÓN UNIVERSITARIA –  
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO, 2014 – 2016

MATEMÁTICAS

UNIVERSIDAD Y BUEN VIVIR

PROYECTO INTEGRADOR DE SABERES

## **IV. ACTIVIDAD DOCENTE BACHILLERATO**

DOCENTE, UNIDAD EDUCATIVA ISLA DE BEJUCAL, 2016 – PRESENTE

MATEMÁTICAS

HISTORIA

## **V. ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA**

RECTORA ENCARGADA DE LA UNIDAD EDUCATIVA ISLA DE BEJUCAL, DESDE  
2018 HASTA LA ACTUALIDAD.



# HOJA DE VIDA

## I. DATOS PERSONALES

**APELLIDOS:** VILLACRES PEÑAFIEL

**NOMBRES:** BLANCA AZUCENA

## II. TITULOS Y/O GRADOS

- MAGISTER EN GESTIÓN EDUCATIVA, UNIVERSIDAD ESPIRITU SANTO 2021, GUAYAQUIL- ECUADOR
- LICENCIADA EN CIENCIA DE LA EDUCACION MENSION INFORMATICA, UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL 2013 - ECUADOR
- TECNOLOGÍA PEDAGÓGICA EN COMPUTACIÓN, UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL- 2010 ECUADOR

## III. ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA

VICERRECTORA ACADEMICA ENCARGADA UNIDAD EDUCATIVA ISLA DE BEJUCAL, DESDE 2018 HASTA LA ACTUALIDAD.

## IV. ACTIVIDAD DOCENTE BACHILLERATO

- DOCENTE, UNIDAD EDUCATIVA ISLA DE BEJUCAL, 2018 – ACTUALIDAD, EMPRENDIMIENTO- CONTABILIDAD
- DOCENTE DE ESCUELA BASICA FISCAL “BARBARA ALFARO” DESDE MAYO 2005 HASTA FEBRERO 2014.



## Anexo 7: Pruebas de confiabilidad del instrumento 1

### Alfa de Cronbach - Confiabilidad

Variables: Gestión Administrativa

-Coeficiente alfa >9 es excelente
-Coeficiente alfa > 8 es bueno
-Coeficiente alfa >7 es aceptable
-Coeficiente alfa >6 es cuestionable
-Coeficiente alfa >5 es pobre
-Coeficiente alfa < 5 es inaceptable

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	44	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	44	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,871	,811	15

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Gestión Administrativa	57,636	91,586	-,616	,903
V3	57,159	90,881	-,985	,896
V4	57,318	87,152	-,539	,889
V5	57,818	83,362	-,118	,880
V6	58,068	79,925	,982	,869
V7	58,023	77,232	,895	,863
V8	57,932	74,484	,419	,867
V9	58,318	71,478	,771	,853
V10	57,000	72,186	,980	,851
V11	57,636	66,562	,768	,849
V12	58,909	62,503	,977	,835
V13	58,886	60,196	,977	,833
V14	57,886	60,196	,977	,833
V15	57,864	57,934	,976	,832
V16	58,818	53,548	,974	,832

**Estadísticas de escala**

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
62,091	82,596	9,0882	15

**Anexo 8: Base de datos del instrumento 1**

	Dimensión: Planeación (3 ítems)			TD3	Dimensión: Organización (5 ítems)					TD3	Dimensión: Dirección (5 ítems)					TD3	Dimensión: Control (3 ítems)		TD4	TV Independen.
	1	2	3		4	5	6	7	8		9	10	11	12	13		14	15		
1	5	5	5	15	4	4	4	3	4	19	5	3	3	3	4	18	4	3	7	59
2	4	5	5	14	4	4	4	3	4	19	5	3	3	3	4	18	4	3	7	58
3	4	5	5	14	4	4	4	3	4	19	5	3	3	3	4	18	4	3	7	58
4	4	5	5	14	4	4	4	3	4	19	5	3	3	3	4	18	4	3	7	58
5	5	5	5	15	4	4	4	3	4	19	5	5	3	3	4	20	4	3	7	61
6	5	5	5	15	4	4	4	3	4	19	5	5	3	3	4	20	4	3	7	61
7	5	5	5	14	4	4	4	3	4	21	5	5	3	3	4	20	4	3	7	62
8	5	5	5	14	4	4	4	3	4	21	5	5	3	3	4	20	4	3	7	62
9	5	5	5	14	4	4	4	3	4	21	5	5	3	3	4	20	4	3	7	62
10	5	5	5	14	5	4	4	4	3	21	5	5	3	3	4	20	4	3	7	62
11	5	5	5	15	5	4	4	4	3	20	5	5	3	3	4	19	4	3	7	61
12	5	5	5	15	5	4	4	4	3	20	5	5	3	3	4	19	4	3	7	61
13	5	5	5	14	5	4	4	4	3	20	5	5	3	3	4	19	4	3	7	60
14	5	5	5	15	5	4	4	4	3	19	5	5	3	3	4	19	4	3	7	60
15	4	5	4	15	4	4	4	4	3	19	5	5	3	3	4	18	4	3	7	59
16	4	5	4	15	4	4	4	4	4	19	5	4	3	3	4	18	4	3	7	59
17	4	5	4	14	4	4	4	4	4	21	5	4	3	3	4	20	4	3	7	62
18	4	5	4	14	4	4	4	4	4	21	5	4	3	3	4	20	4	3	7	62
19	3	5	4	14	4	4	4	5	4	21	5	4	3	3	4	20	4	3	7	62
20	3	5	5	14	4	4	4	5	4	21	5	4	3	3	4	20	4	3	7	62
21	5	5	5	15	4	4	4	5	4	20	5	4	3	3	4	19	4	3	7	61
22	5	5	5	15	4	4	4	5	4	20	5	4	3	3	4	19	4	3	7	61
23	5	5	5	14	4	4	4	5	4	20	5	5	3	3	4	19	4	3	7	60

24	4	5	5	15	4	4	4	5	4	19	5	5	3	3	4	19	4	3	7	60
25	5	5	5	15	4	4	4	5	4	19	5	5	3	3	4	18	4	3	7	59
26	5	5	5	15	4	4	4	5	4	19	5	5	3	3	4	18	4	3	7	59
27	5	5	4	14	4	4	4	5	4	21	5	5	3	3	4	20	4	3	7	62
28	4	5	5	14	4	4	4	5	3	21	5	5	3	3	4	20	4	3	7	62
29	5	5	5	14	5	4	4	5	3	21	5	5	3	3	4	20	4	3	7	62
30	4	5	5	14	4	4	4	5	4	21	5	5	3	3	4	20	4	3	7	62
31	5	5	5	15	5	4	4	3	4	20	5	4	3	3	4	19	4	3	7	61
32	5	5	5	15	5	4	4	3	4	20	5	4	3	3	4	19	4	3	7	61
33	5	5	4	14	5	4	4	3	4	20	5	4	3	3	4	19	4	3	7	60
34	5	5	5	15	4	4	4	3	4	19	5	4	3	3	4	19	4	3	7	60
35	5	5	5	15	5	4	4	3	3	19	5	3	3	3	4	18	4	3	7	59
36	5	5	5	15	5	4	4	3	3	19	5	3	3	3	4	18	4	3	7	59
37	4	5	5	14	5	4	4	5	3	21	5	3	3	3	4	18	4	3	7	60
38	4	5	5	14	4	4	4	5	3	20	5	3	3	3	4	20	4	3	7	61
39	3	5	4	14	4	4	4	5	3	20	5	3	3	3	4	20	4	3	7	61
40	4	5	5	14	4	4	4	5	3	20	5	5	3	3	4	20	4	3	7	61
41	4	5	5	14	4	4	4	5	4	21	5	5	3	3	4	20	4	3	7	62
42	5	5	5	15	4	4	4	5	4	21	5	5	3	3	4	20	4	3	7	63
43	5	5	5	15	4	4	5	5	4	22	5	5	3	3	4	20	4	3	7	64

## Anexo 9:

### CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN INTERNA INSTRUMENTO 2

Estimado (a), colega:

El presente cuestionario tiene como propósito medir tu nivel de conocimiento sobre la comunicación interna en los docentes, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo.

Lee detenidamente cada ítem y responde con honestidad. Recuerda marcar una sola alternativa sin dejar ítem sin responder, el cuestionario es anónimo.

Gracias por su colaboración

#### Instrucciones para el llenado del cuestionario:

Aspecto del cuestionario:

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

Considerando que: 1= nunca      2= casi nunca      3= a veces  
4= casi siempre      5= siempre

**Variable: Comunicación interna**

ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
¿considera que existe una comunicación fluida entre el primer nivel de la institución y todas las ramas organizacionales?					
Se siente satisfecho con la actitud verbal y gestual empleada por los directivos para la solución de problemas institucionales					

Usted toma en consideración las sugerencias y comentarios emitidos por sus compañeros docentes para mejorar el clima laboral.					
La información recibida por los directivos le resulta útil para el desarrollo de sus actividades en pro de la misión institucional.					
Se siente a gusto con las evaluaciones de desempeño realizadas para el control de sus actividades curriculares y de interrelación.					
Los directivos emplean herramientas tecnológicas para mantener un diálogo institucional activo.					
Conoce usted todos los requerimientos y normas para el desarrollo de las funciones internas, actividades curriculares y extracurriculares en la institución educativa					
Los directivos emplean un lenguaje apropiado, eficiente y comprensible cuando se realiza una solicitud.					
El medio empleado para la comunicación interna es virtual					
Considera que existe un oportunidad de crecimiento laboral en la institución académica.					

## **Anexo 10: Ficha técnica del instrumento 2**

- 1. NOMBRE** : Cuestionario para medir el nivel de la comunicación interna
- 2. AUTORA** : Tenorio Soto Pilar Mayra
- 3. FECHA** : 2022
  
- 4. OBJETIVO** : Determinar de manera individual el nivel de la comunicación interna en sus dimensiones: foco de proceso, funciones de una empresa, coordinación de las áreas y gestión de canales de comunicación en los docentes de una unidad educativa Ecuador, 2022.
- 5. Aplicación** Individual
- 6. Administración** Individual
- 7. Duración** 30 minutos
- 8. Tipo de ítems** Enunciado
- 9. N° ítems** 10

## **10.DISTRIBUCIÓN: Dimensiones e indicadores**

### **1. Foco de procesos: 2 ítems**

- Facilitar el trabajo básico: (ítems 1)
- Respuestas múltiples ante diversas metas: (ítems 2)

### **2. Funciones de una empresa: 3 ítems**

- Generar buen clima laboral: (ítems 3)
- Direccionalidad que requiere la organización: (ítems 4)
- Evaluación de desempeño: (ítems 5)

### **3. Coordinación de las áreas: 2 ítems**

- Crear un dialogo organizacional: (ítems 6)
- Conocimiento de las funciones internas: (ítems 7)

### **4. Consideración individualizada: 3 ítems**

- Transmite una comunicación comprensible: (ítems 8 y 9)
- Oportunidad de feedback: (ítems 10)

**Total de ítems: 10**



## 11. EVALUACIÓN

- Puntuaciones

Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

### • EVALUACIÓN EN NIVELES POR DIMENSIÓN

ESCALA CUALITATIVA	ESCALA CUANTITATIVA			
	Foco de procesos		Funciones de una empresa	
NIVELES	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
<b>BAJO</b>	2	4	3	7
<b>MEDIO</b>	5	7	8	12
<b>ALTO</b>	8	10	13	15

ESCALA CUALITATIVA	ESCALA CUANTITATIVA			
	Coordinación de las áreas		Consideración individualizada	
NIVELES	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
<b>BAJO</b>	2	4	3	7
<b>MEDIO</b>	5	7	8	12
<b>ALTO</b>	8	10	13	15

• **EVALUACIÓN DE LA VARIABLE**

<b>ESCALA CUALITATIVA</b>	<b>ESCALA CUANTITATIVA</b>	
<b>NIVELES</b>	<b>Comunicación Interna</b>	
	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
<b>BAJO</b>	10	23
<b>MEDIO</b>	24	37
<b>ALTO</b>	38	50

**12.VALIDACIÓN.** - La validez de contenido se desarrolló a través de tres profesionales que actuaron como expertos en el tema.

**13.CONFIABILIDAD.** - A través del estudio el valor de los resultados de esta prueba es de 0,704. Con respecto a la prueba ítems-total los valores oscilan entre 0,565 y 0,784.

**Anexo 11: Matriz de validación del instrumento 2**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Escala Valorativa de Comunicación Interna”

**OBJETIVO:** Conocer la comunicación interna y sus factores en la institución educativa

**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Morales Coello María Lucía

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magíster

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



**FIRMA DEL EVALUADOR**

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Propuesta de gestión administrativa para mejorar la comunicación interna en los docentes de una Unidad Educativa Ecuador, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTAS			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<p><b>La comunicación interna</b>                      Representa el conjunto de actividades que son realizadas por la empresa para el mantenimiento y creación de un buen clima organizacional, para lo cual es necesario el empleo de diversos medio de comunicación que mantenga la fluidez de la información, además de la integración y motivación por un buen trabajo realizado (García, 2017).</p>	Foco de procesos	• Facilitar el trabajo básico	¿considera que existe una comunicación fluida entre el primer nivel de la institución y todas las ramas organizacionales?								X		X		X			
		• Respuestas múltiples ante diversas metas.	Se siente satisfecho con la actitud verbal y gestual empleada por los directivos para la solución de problemas institucionales.									X		X		X		
	Funciones de una empresa	• Generar buen clima laboral	Usted toma en consideración las sugerencias y comentarios emitidos por sus compañeros docentes para mejorar el clima laboral.									X		X		X		
		• Direccionalidad que requiere la organización	La información recibida por los directivos le resulta útil para el desarrollo de sus actividades en pro de la misión institucional.									X		X		X		
		• Evaluación de desempeño	Se siente a gusto con las evaluaciones de desempeño realizadas para el control de sus actividades curriculares y de interrelación.									X		X		X		
	Coordinación de áreas	• Crear un dialogo organizacional	Los directivos emplean herramientas tecnológicas para mantener un diálogo institucional activo.									X		X		X		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento de funciones internas</li> </ul>	<p>Conoce usted todos los requerimientos y normas para el desarrollo de las funciones internas, actividades curriculares y extracurriculares en la institución educativa.</p>						X		X		X		
Gestión de canales internos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transmite una comunicación comprensible.</li> </ul>	<p>Los directivos emplean un lenguaje apropiado, eficiente y comprensible cuando se realiza una solicitud.</p>						X		X		X		
		<p>El medio empleado para la comunicación interna es virtual.</p>						X		X		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oportunidades de Feedback</li> </ul>	<p>Considera que existe una oportunidad de crecimiento laboral en la institución académica.</p>						X		X		X		


---

**FIRMA DEL EVALUADOR**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Escala Valorativa de Comunicación Interna”

**OBJETIVO:** Conocer la comunicación interna y sus factores en la institución educativa

**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Cervantes Triguero Mónica Mariuxi

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister.

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Propuesta de gestión administrativa para mejorar la comunicación interna en los docentes de una Unidad Educativa Ecuador, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES					
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTAS				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO			
<p><b>La comunicación interna</b></p> <p>Representa el conjunto de actividades que son realizadas por la empresa para el mantenimiento y creación de un buen clima organizacional, para lo cual es necesario el empleo de diversos medio de comunicación que mantenga la fluidez de la información, además de la integración y motivación por un buen trabajo realizado (García, 2017).</p>	Foco de procesos	• Facilitar el trabajo básico	¿considera que existe una comunicación fluida entre el primer nivel de la institución y todas las ramas organizacionales?																	
		• Respuestas múltiples ante diversas metas.	Se siente satisfecho con la actitud verbal y gestual empleada por los directivos para la solución de problemas institucionales.																	
	Funciones de una empresa	• Generar buen clima laboral	Usted toma en consideración las sugerencias y comentarios emitidos por sus compañeros docentes para mejorar el clima laboral.																	
		• Direccionalidad que requiere la organización	La información recibida por los directivos le resulta útil para el desarrollo de sus actividades en pro de la misión institucional.																	
		• Evaluación de desempeño	Se siente a gusto con las evaluaciones de desempeño realizadas para el control de sus actividades curriculares y de interrelación.																	
	Coordinación de áreas	• Crear un dialogo organizacional	Los directivos emplean herramientas tecnológicas para mantener un diálogo institucional activo.																	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento de funciones internas</li> </ul>	<p>Conoce usted todos los requerimientos y normas para el desarrollo de las funciones internas, actividades curriculares y extracurriculares en la institución educativa.</p>								✓	✓	✓		
Gestión de canales internos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transmite una comunicación comprensible.</li> </ul>	<p>Los directivos emplean un lenguaje apropiado, eficiente y comprensible cuando se realiza una solicitud.</p>								✓	✓	✓		
		<p>El medio empleado para la comunicación interna es virtual.</p>								✓	✓	✓		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oportunidades de Feedback</li> </ul>	<p>Considera que existe una oportunidad de crecimiento laboral en la institución académica.</p>								✓	✓	✓		

  
**FIRMA DEL EVALUADOR**



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Escala Valorativa de Comunicación Interna"

OBJETIVO: Conocer la comunicación interna y sus factores en la institución educativa

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Villaveés Peñafiel Blanca Azuena.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

  
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Propuesta de gestión administrativa para mejorar la comunicación interna en los docentes de una Unidad Educativa Ecuador, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES					
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTAS		
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO	
<p><b>La comunicación interna</b></p> <p>Representa el conjunto de actividades que son realizadas por la empresa para el mantenimiento y creación de un buen clima organizacional, para lo cual es necesario el empleo de diversos medio de comunicación que mantenga la fluidez de la información, además de la integración y motivación por un buen trabajo realizado (García, 2017).</p>	Foco de procesos	• Facilitar el trabajo básico	¿considera que existe una comunicación fluida entre el primer nivel de la institución y todas las ramas organizacionales?							X		X		X				
		• Respuestas múltiples ante diversas metas.	Se siente satisfecho con la actitud verbal y gestual empleada por los directivos para la solución de problemas institucionales.									X		X		X		
	Funciones de una empresa	• Generar buen clima laboral	Usted toma en consideración las sugerencias y comentarios emitidos por sus compañeros docentes para mejorar el clima laboral.									X		X		X		
		• Direccionalidad que requiere la organización	La información recibida por los directivos le resulta útil para el desarrollo de sus actividades en pro de la misión institucional.									X		X		X		
		• Evaluación de desempeño de	Se siente a gusto con las evaluaciones de desempeño realizadas para el control de sus actividades curriculares y de interrelación.									X		X		X		
	Coordinación de áreas	• Crear un dialogo organizacional	Los directivos emplean herramientas tecnológicas para mantener un diálogo institucional activo.									X		X		X		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento de funciones internas</li> </ul>	<p>Conoce usted todos los requerimientos y normas para el desarrollo de las funciones internas, actividades curriculares y extracurriculares en la institución educativa.</p>							X		X		X		
Gestión de canales internos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transmite una comunicación comprensible.</li> </ul>	<p>Los directivos emplean un lenguaje apropiado, eficiente y comprensible cuando se realiza una solicitud.</p>							X		X		X		
		<p>El medio empleado para la comunicación interna es virtual.</p>							X		X		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oportunidades de Feedback</li> </ul>	<p>Considera que existe una oportunidad de crecimiento laboral en la institución académica.</p>							X		X		X		

  
 FIRMA DEL EVALUADOR

## Anexo 12: Prueba de confiabilidad del instrumento 2 Alfa de Cronbach - Confiabilidad

Variables: Comunicación Interna

- Coeficiente alfa >9 es excelente
- Coeficiente alfa > 8 es bueno
- Coeficiente alfa >7 es aceptable
- Coeficiente alfa >6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >5 es pobre
- Coeficiente alfa < 5 es inaceptable

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	43	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	43	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,704	,612	10

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V2	29,349	17,328	-,486	,784
V3	28,512	17,351	-,557	,778
V4	29,395	14,388	,097	,720
V5	29,093	13,753	,115	,730
V6	31,395	11,292	,767	,614
V7	29,233	12,040	,662	,638
V8	28,209	12,503	,540	,656
V9	29,512	10,542	,841	,589
V10	29,488	9,732	,826	,574
V11	29,465	8,969	,810	,565

### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
32,628	15,287	3,9098	10

**Anexo 13: Base de datos del instrumento 2**

COMUNICACIÓN INTERNA															
	Dimensión: Foco de procesos (2 ítems)		TD1	Dimensión: Funciones de una empresa (3 ítems)			TD2	Dimensión: Coordinación de áreas (2 ítems)		TD3	Dimensión: Gestión de canales internos (3 ítems)			TD4	TV Dependiente
	1	2		3	4	5		6	7		8	9	10		
1	3	4	7	3	3	1	7	3	4	7	3	3	3	9	30
2	3	4	7	3	3	1	7	3	4	7	3	3	3	9	30
4	3	4	7	3	3	1	7	3	4	7	3	3	3	9	30
5	3	4	7	3	3	1	7	3	4	7	3	3	3	9	30
6	3	4	7	3	3	1	7	3	5	8	3	3	3	9	31
7	3	4	7	3	3	1	7	3	5	8	3	3	3	9	31
8	3	4	7	3	3	1	7	4	5	9	3	3	3	9	32
9	3	4	7	3	3	1	7	4	5	9	3	3	3	9	32
10	3	5	8	3	5	1	9	4	4	8	3	3	3	9	34
11	3	5	8	3	5	1	9	4	4	8	3	3	3	9	34
12	3	5	8	3	5	1	9	4	4	8	3	3	3	9	34
13	4	4	8	3	5	1	9	4	4	8	3	3	3	9	34
14	4	4	8	3	5	1	9	4	4	8	3	3	3	9	34
15	4	4	8	5	3	2	10	4	4	8	3	3	3	9	35
16	4	4	8	5	3	2	10	3	5	8	3	3	3	9	35
17	4	4	8	5	3	2	10	4	5	9	3	3	3	9	36
18	3	4	7	3	3	1	7	3	5	8	3	3	3	9	31
19	3	4	7	3	3	1	7	4	5	9	3	3	3	9	32
20	3	4	7	3	3	1	7	4	5	9	3	3	3	9	32
21	3	4	7	3	3	1	7	4	4	8	3	3	3	9	31

22	3	4	7	3	5	1	9	4	4	8	3	3	3	9	33
23	3	4	7	3	5	1	9	4	4	8	3	3	3	9	33
24	3	4	7	3	5	1	9	3	4	7	3	3	3	9	32
25	4	4	8	3	3	1	7	3	4	7	3	3	3	9	31
26	4	4	8	3	3	1	7	3	4	7	3	3	3	9	31
27	4	4	8	3	3	1	7	3	5	8	3	3	3	9	32
28	4	4	8	3	3	1	7	3	5	8	3	3	3	9	32
29	4	4	8	3	3	1	7	3	5	8	3	3	3	9	32
30	4	5	9	3	3	1	7	3	5	8	3	3	3	9	33
31	3	5	8	3	3	1	7	3	4	7	3	3	3	9	31
32	3	5	8	3	3	2	8	3	4	7	3	3	3	9	32
33	3	4	7	3	3	2	8	3	4	7	3	3	3	9	31
34	3	4	7	3	3	2	8	3	4	7	3	3	3	9	31
35	3	4	7	3	3	1	7	3	4	7	3	3	3	9	30
36	3	4	7	3	3	1	7	3	4	7	3	3	3	9	30
37	4	4	8	3	5	1	9	3	4	7	3	3	3	9	33
38	4	4	8	3	3	1	7	3	4	7	3	3	3	9	31
39	3	4	7	3	3	1	7	3	4	7	3	3	3	9	30
40	3	4	7	5	5	1	11	3	4	7	3	3	3	9	34
41	3	4	7	3	3	1	7	3	5	8	3	3	3	9	31
42	3	4	7	3	3	1	7	3	4	7	3	3	3	9	30
43	4	5	9	5	5	1	11	3	5	8	3	3	3	9	37

## Anexo 14: Solicitud autorización

**POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Piura, 24 de Abril de 2022

SEÑORA

Ing. **MARÍA LUCÍA MORALES COELLO**

RECTORA (e) UNIDAD EDUCATIVA "ISLA DE BEJUCAL"

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación

REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 24 de abril de 2022

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

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

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

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: TENORIO SOTO PILAR MAYRA
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : "PROPUESTA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN INTERNA EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA ECUADOR, 2022".

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

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

Atentamente,



Dr. Edwin Martín García Ramírez  
Jefe UPG-UCV-Piura

## Anexo 15: Oficio de autorización

 Ministerio de Educación  **UNIDAD EDUCATIVA "ISLA DE BEJUCAL"**  REPUBLICA DE ECUADOR  
**RECTORADO**

---

Oficio N° 057- UE. IB -22

Isla de Bejucal, mayo 13 del 2022

Sr.  
Dr. Edwin Martín García Ramírez  
**JEFE UPG-UCV-PIURA**  
Ciudad

De mis consideraciones:

Reciba cordiales saludos de quienes hacemos la Unidad Educativa Isla de Bejucal, deseando éxitos en sus funciones. Se concede la **AUTORIZACIÓN** a la Lic. Pilar Mayra Tenorio Soto para realizar la investigación **"PROPUESTA DE GESTION ADMINISTRATIVA PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN INTERNA EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA ECUADOR, 2022"**, en la Unidad Educativa Isla de Bejucal, en la parroquia Isla de Bejucal perteneciente al cantón Baba de la Provincia de Los Ríos.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

   
Srta. Mgtr. María Lucía Morales Coello  
**RECTORA ENCARGADA**  
[marilupoems@gmail.com](mailto:marilupoems@gmail.com)



## Anexo 16: Protocolo de consentimiento

Ingeniera

María Lucía Morales Coello

RECTORA (e) UNIDAD EDUCATIVA "ISLA DE BEJUCAL"

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación

Pilar Mayra Tenorio Soto, docente de la Unidad Educativa Isla de Bejuca, con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para aplicar los instrumentos (2) de la investigación titulada "Propuesta de gestión administrativa para mejorar la comunicación interna en los docentes de una unidad educativa Ecuador,2022"

Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi solicitud.

Atentamente



Pilar Mayra Tenorio Soto

Firma

25 de abril del 2022.