



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



[Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"



ESCUELA DE POSGRADO

EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud de la **TESIS** cuyo título es:

"GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y COMUNICACIÓN INTERNA EN LA UGEL DE ICA, PROVINCIA ICA, DEPARTAMENTO ICA, 2023"

Presentado por:

ANYARIN ÁNGULO LUIS EDUARDO


De la **MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN** mención **COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO**.

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 1%.

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 15 de marzo de 2025.

Atentamente

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. MARIO GUSTAVO REYES MEJÍA
DIRECTOR

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA: CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
MENCIÓN: COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO



TESIS

Gestión Organizacional y Comunicación Interna en la UGEL de Ica, Provincia Ica, Departamento Ica, 2023.

Línea de Investigación:
Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales

AUTOR:

LUIS EDUARDO ANYARIN ÁNGULO

GRADO ACADÉMICO A OBTENER: MAESTRO

ASESORA:

Dra. YVONNE JACQUELINE PECHO RIVEROS

ICA – PERÚ

2026

Dedicatoria

Agradezco y dedico esta investigación a Dios y a mis padres, por ser mi apoyo incondicional en toda mi etapa de formación académica, brindándome mucha fortaleza y motivación en momentos difíciles, para seguir adelante.

Quiero dedicarle este trabajo a mi hijo Fabrizzio Gadiel por su amor y a mi hija política Alessia Valentina por su comprensión, por el cual estoy eternamente agradecido.

Agradecimiento

Quiero agradecer a mi esposa, por el apoyo constante en mi proceso de elaboración de tesis, brindándome tiempo, disponibilidad, paciencia y fuerzas para la elaboración de tan importante proceso de mi formación académica.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. Introducción	1
II. Estrategia metodológica	16
III. Resultados	19
IV. Discusión	35
V. Conclusiones	39
VI. Recomendaciones	41
VII. Referencias bibliográficas	42
VIII. Anexos	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	
<i>Distribución de género de los trabajadores de la UGEL-Ica.....</i>	<i>21</i>
Tabla 2.	
<i>Distribución de los niveles de gestión organizacional en los trabajadores de la UGEL-Ica</i>	<i>22</i>
Tabla 3.	
<i>Distribución de los niveles de la dimensión coherencia estratégica en los trabajadores de la UGEL-Ica...23</i>	
Tabla 4.	
<i>Distribución de los niveles de la dimensión metodología presupuestaria en los trabajadores de la UGEL-Ica</i>	<i>24</i>
Tabla 5.	
<i>Distribución de los niveles de la dimensión sistema de información y gestión en los trabajadores de la UGEL-Ica</i>	<i>25</i>
Tabla 6.	
<i>Distribución de los niveles de comunicación interna en los trabajadores de la UGEL-Ica</i>	<i>26</i>
Tabla 7.	
<i>Distribución de los niveles de la dimensión comunicación vertical en los trabajadores de la UGEL-Ica</i>	<i>27</i>
Tabla 8.	
<i>Distribución de los niveles de la dimensión comunicación horizontal en los trabajadores de la UGEL...28</i>	
Tabla 9.	
<i>Distribución de los niveles de la dimensión comunicación descendente en los trabajadores de la UGEL-Ica</i>	<i>29</i>
Tabla 10.	
<i>Distribución de los niveles de la dimensión barreras del proceso de comunicación en los trabajadores de la UGEL... ..</i>	<i>30</i>
Tabla 11.	
<i>Prueba de normalidad</i>	<i>31</i>
Tabla 12.	
<i>Prueba de hipótesis general</i>	<i>32</i>
Tabla 13.	
<i>Prueba de hipótesis específica 1.....</i>	<i>33</i>
Tabla 14.	
<i>Prueba específica 2</i>	<i>34</i>
Tabla 15.	
<i>Prueba específica 3.....</i>	<i>35</i>
Tabla 16.	
<i>Prueba específica 4.....</i>	<i>36</i>

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	
Distribución de género de los trabajadores de la UGEL-Ica.....	21
Figura 2.	
Distribución de los niveles de gestión organizacional en los trabajadores de la UGEL-Ica.....	22
Figura 3.	
Distribución de los niveles de la dimensión coherencia estratégica en los trabajadores de la UGEL-Ica.....	23
Figura 4.	
Distribución de los niveles de la dimensión metodología presupuestaria en los trabajadores de la UGEL-Ica.....	24
Figura 5.	
Distribución de los niveles de la dimensión sistema de información y gestión en los trabajadores de la UGEL-Ica.....	25
Figura 6.	
Distribución de los niveles de comunicación interna en los trabajadores de la UGEL-Ica.....	26
Figura 7.	
Distribución de los niveles de la dimensión comunicación vertical en los trabajadores de la UGEL-Ica.....	27
Figura 8.	
Distribución de los niveles de la dimensión comunicación horizontal en los trabajadores de la UGEL-Ica.....	28
Figura 9.	
Distribución de los niveles de la dimensión comunicación descendente en los trabajadores de la UGEL-Ica.....	29
Figura 10.	
Distribución de los niveles de la dimensión barreras del proceso de comunicación en los trabajadores de la UGEL-Ica.....	30

Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre la gestión organizacional y la comunicación interna en la Unidad de Gestión Educativa Local de Ica, Provincia Ica, Departamento Ica, 2023. La metodología empleada para el estudio se basó en el tipo básica, de diseño no experimental con alcance correlacional, de corte transversal, con un enfoque cuantitativo y método hipotético-deductivo, se tomó como muestreo no probabilístico por conveniencia, siendo la muestra 35 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ica, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, los dos instrumentos fueron medidos en escala Likert. Mediante la prueba de Rho de Spearman se determinó que no existe relación entre la gestión organizacional y comunicación interna, arrojando valores de un p valor 0.032 y un rs de 0.231. Por lo que, de acuerdo a los resultados hallados, a una mayor gestión organizacional, la comunicación vertical se elevará en los trabajadores de la institución, esta relación se encuentra en nivel bajo.

Palabras clave: Gestión organizacional, comunicación interna, comunicación vertical, comunicación horizontal, comunicación descendente.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between organizational management and internal communication in the Local Educational Management Unit of Ica, Ica Province, Ica Department, 2023. The methodology used for the study was based on the basic type of design non-experimental with correlational scope, cross-sectional, with a quantitative approach and hypothetical-deductive method, it was taken as non-probabilistic sampling for convenience, the sample being 35 workers from the Local Educational Management Unit of Ica, the technique used was the survey and the instrument was the questionnaire, the two instruments were measured on a Likert scale. Using Spearman's Rho test, it was determined that there is no relationship between organizational management and internal communication, yielding values of a p value of 0.032 and an rs of 0.231. Therefore, according to the results found, greater organizational management, vertical communication will increase in the institution's workers, this relationship is at a low level.

Keywords: Organizational management, internal communication, vertical communication, horizontal communication, descending communication.

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo a los antecedentes a nivel internacional, en la investigación de Gonzabay (2023) buscó determinar la asociación entre la comunicación interna y el clima organizacional de una institución en Ecuador. Por ello, utilizó la metodología de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de alcance descriptivo, la población estuvo conformada por 6 docentes de la institución, la muestra fue establecida por un muestreo no probabilístico, es decir, en su investigación se utilizó como muestra a 6 docentes. La técnica que utilizó es la encuesta, el instrumento es el cuestionario para cada variable. Obtuvo como resultado que, el 80% de los encuestados menciona que la comunicación más empleada en la comunidad estudiantil es ascendente y descendente. Concluyó que, existe relación entre la comunicación interna y el clima organizacional en la institución educativa, de tipo positiva, es decir, a mayor comunicación interna, mayor será la calidad de clima organizacional.

Además, Gualpa (2023) en su estudio buscó establecer la influencia de la comunicación interna en el desempeño de los empleados en la institución educativa de Ecuador. Para lo cual, optó con una metodología de tipo básica, con un enfoque mixto, diseño no experimental, de alcance descriptivo-correlacional, con una población de 58 miembros de la organización, la muestra fue la misma cantidad de 58 trabajadores, el cual fue obtenido mediante el muestreo no probabilístico. La técnica que optó utilizar para su estudio fue la encuesta y como instrumento el cuestionario para cada variable. Obtuvo como resultados que, el 36.2% de los trabajadores mencionan que la comunicación interna nunca aporta al cumplimiento de los objetos organizacionales, 20.7% menciona que siempre y casi nunca ocurre tal situación, 19% hace hincapié que la comunicación interna casi siempre aporta al cumplimiento de los objetivos organizacionales u solo el 3.4% menciona que rara vez la comunicación interna aporta al cumplimiento de los objetivos organizacionales, mediante la prueba de Chi cuadrado de Pearson, obtuvo un p valor de 0.000 y un valor de 26,2962. Se concluyó que, existe relación entre la comunicación interna y el desempeño laboral de los empleados de una institución educativa de Ecuador.

Por su parte, Herrera (2023) en su investigación buscó establecer la incidencia de la gestión organizacional en el área de talento humano del gobierno descentralizado de Ecuador. Utilizó como metodología, tipo básica, diseño no experimental, con una población de 335 trabajadores, mediante el muestreo no probabilístico, se estableció que, la muestra sería de 335 trabajadores. La técnica que utilizó fue la encuesta y el instrumento cuestionario. Obtuvo como resultados que, el 73% de los trabajadores están muy de acuerdo con el trabajo en equipo siendo parte de la estrategia para alcanzar los objetivos propuestos, el 27% menciona estar de acuerdo.

Concluyó que, las normas, procedimiento y políticas empleadas en la institución son necesarias para fortalecer la administración organizacional.

También, Noguera (2023) en su investigación propuso determinar el vínculo entre la comunicación interna y el clima laboral de los trabajadores del sector administrativo de Guayaquil. Para este caso, el investigador optó como usar una metodología de tipo básica, de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo-correlacional, con una población de 35 trabajadores, el muestro no probabilístico, siendo la muestra de 35 trabajadores, la técnica que utilizó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Obtuvo como resultado que, el 40% de los trabajadores se encuentran satisfechos con el progreso que han tenido en el lugar de trabajo y con las tareas que realizan, el 31.11% se encuentran poco satisfecho con los acontecimientos personales de los colaboradores de la empresa, el 33.33% se ubica en el nivel de satisfecho con respecto a la comparación de su trabajo con el de otros compañeros, el 35.56% de los trabajadores están satisfechos. Se concluyó que, la comunicación interna influye e incide en el clima laboral, enfocándose en las políticas y metas que no encuentran definidas.

Asimismo, Rodríguez (2023) en su estudio planteó como propósito determinar la relación entre la comunicación interna y la productividad laboral, en una institución privada de Ecuador. Por tal motivo, utilizó una metodología de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de alcance descriptivo-correlacional, abarcando una población de 27 trabajadores, con una muestra de 27 trabajadores siendo obtenido mediante el muestreo no probabilístico. Para la medición de las variables, utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Obtuvo como resultados que, el 80% de los trabajadores mencionan que la comunicación interna intrapersonal tiene gran presencia, la comunicación interna interpersonal estuvo conformada por un 62.47%, mientras que la comunicación interna institucional alcanzó el 62.1% de efectividad, además, mediante la prueba de correlación de Pearson, obtuvo un p valor de 0.01 y un coeficiente de 0.988. Se concluyó que, existe una asociación positiva de nivel alto, en donde, a una mayor comunicación interna mayor será la productividad laboral.

De acuerdo a los antecedentes a nivel nacional, en la investigación de Acosta (2023) en su estudio propuso como objetivo, determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso institucional en la UGEL de Lima. Para el caso, optó como una investigación de tipo básica, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de alcance correlacional-transversal, contando con una población de 137 trabajadores, mediante el muestreo probabilística aleatorio simple, obtuvo una muestra de 102 colaboradores en la institución. Para la obtención de datos, utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario para una de las variables planteadas en su investigación. Presentó como resultados que, el 51% de los colaboradores mencionan que la cultura organizacional se encuentra en un nivel fuerte, el 45.1% lo ubica en un

nivel moderado y solo el 3.9% menciona que la cultura organizacional se encuentra en un nivel débil, para la comprobación de hipótesis utilizó una prueba de correlación Rho de Spearman, obteniendo un p valor <0.001 un rs de 0.447. Se concluyó que, existe una relación positiva moderada, es decir, mientras aumente la cultura organizacional, aumentará el compromiso y viceversa.

Por su parte, Aguirre (2023) en su investigación propuso determinar la asociación entre la gestión organizacional y la comunicación interna en los docentes de una institución educativa de Talara. Por tal motivo, utilizó la siguiente metodología, investigación de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de alcance descriptivo-correlacional, con una población de 38 docentes, mediante el muestreo no probabilístico, determinó que la muestra se3a de 38 doce3ntes. Utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Obtuvo los siguientes resultados, cuando la comunicación interna se encuentra en un nivel alto con un 13.2%, la gestión organizacional se encuentra en un nivel medio, cuando la comunicación interna se encuentra en nivel medio con un 52.6%, la gestión organizacional se encuentra en nivel medio, y cuando la comunicación interna se encuentra en nivel bajo con un 5.3%, la gestión organizacional se encunetar en nivel medio, mediante la prueba Rho de Spearman obtuvo un p valor de 0.000 y un coeficiente de 0.914. Concluyó que, existe relación positiva de nivel alto, en donde mientras más se desarrolló la gestión organizacional, mejor será la comunicación interna.

Asimismo, Arellano (2023) en su estudio estableció determinar la asociación entre la comunicación interna y la gestión del cambio en los trabajadores de Lima. Para lo cual, la metodología que optaron fue, tipo básica, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, alcance correlacional-transversal, contó con una población de 80 trabajadores, la misma cantidad fue utilizada para la muestra. Como técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Obtuvo como resultado que, cuando la comunicación interna se encuentra en un nivel bueno, la gestión de cambio está formada por 68.4% en nivel bueno, 31.6% en nivel regular y ninguno se ubica en nivel malo, para la comprobación de hipótesis utilizó la prueba Rho de Spearman, en donde obtuvo un p valor de 0.000 y un coeficiente de 0.808. Se concluyó que, existe una asociación positiva o directa de nivel alto, por lo que, si la comunicación interna incrementa dentro de una organización, la gestión del cambio aumentará en beneficio de los objetivos de la institución.

También, Pérez (2023) en su investigación propuso determinar la relación entre el control interno y la gestión organizacional de la UGEL de Bellavista. Para lo cual, optó por el uso de una investigación tipo básica, de diseño no experimental, de alcance correlacional-descriptivo, enfoque cuantitativo, para ello, utilizó una población y muestra de 56 docentes. La técnica que utilizó fue la encuesta y como instrumento el cuestionario por cada variable. Por lo que obtuvo

como resultado que, el control interno se encuentra en nivel medio con 48.2%, nivel bajo con un 32.1% y nivel alto con un 19.6%, en el caso de la gestión organizacional, se encuentra en nivel medio con un 48.2%, nivel bajo con un 37.5% y nivel alto con un 14.3%, para la contrastación de hipótesis utilizó la prueba estadística Rho de Spearman, para lo que obtuvo un p valor de 0.000 y un coeficiente de 0.834. Se concluye que, existe una correlación positiva, es decir, a una mayor gestión organizacional, mayor será el control interno en la UGEL de Bellavista.

Por otra parte, Silva (2023) propuso en su estudio determinar la relación entre la gestión organizacional y el compromiso laboral en los docentes de una institución educativa de Lima. Para lo cual, el autor decidió utilizar una metodología de tipo básica, enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y alcance correlacional, tomando como muestra a 90 docentes. Para la recolección de datos optó por el uso de la técnica de la encuesta, instrumento cuestionario para cada variable. Por lo que, presentó los siguientes resultados, cuando la gestión organizacional se encuentra en nivel alto, el compromiso laboral se encuentra en nivel bajo con un 5.6%, nivel moderado con un 31.1%, para la comprobación de la hipótesis utilizó la prueba Rho de Spearman, en donde presenta un p valor de 0.047 y un coeficiente de 0.417. Se concluyó que, existe una asociación entre las variables de estudio de nivel moderado y de forma directa o positiva, es decir, para que el compromiso laboral aumente, la gestión organizacional también debe aumentar.

Además, Vásquez y Aliaga (2023) planteó en su estudio establecer la relación entre la comunicación interna y endomarketing en los docentes de Lima. Por lo que, optó el uso de la metodología, investigación tipo básica, enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo-correlacional, diseño no experimental-transversal, con una población de estudio de 54 docentes, mediante el muestreo no probabilístico, resultó una muestra de 68 trabajadores. Utilizaron como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario para cada variable. Arrojaron como resultados que, para la comprobación de hipótesis mediante la prueba de Rho de Spearman obtuvo p valor de 0.000 y un rs de 0.660. Se concluyó que, existe asociación entre las variables, esta es directa y en un nivel medio entre las variables de estudio.

También, Vega (2023) propuso como obtuvo de estudio, determinar la asociación de la comunicación interna y la cultura organizacional en la UGEL de Ayacucho. Por ello, se encamina por un estudio de tipo aplicada, de diseño no experimental, con un alcance descriptivo-correlacional, para ello cuenta con una población de 54 trabajadores, mediante el muestro no probabilístico por conveniencia determina que la muestra sea la misma cantidad de la población. Como técnica para la medición de las variables es la encuesta y como instrumento es el cuestionario. Obtuvo como resultado que, los docentes no están de acuerdo ni en desacuerdo con la comunicación interna impartida en la institución conformado por un 49.5%, mientras que el 23.2% manifiesta que está de acuerdo, el 12.1% se encuentra en desacuerdo, el 10.1% está

totalmente de acuerdo y solo el 5.1% se encuentra totalmente en desacuerdo, en cuanto a la cultura organizacional, los docentes manifiestan que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo conformando el 47.5% del total de la muestra, el 32.3% menciona que está de acuerdo, el 12.1% está en desacuerdo, el 8.1% está totalmente de acuerdo. Para la correlación de las variables, optó una prueba de Rho de Spearman en donde arroja un p valor de 0.000 y un rs de 0.841. Se concluye que, la comunicación interna se relaciona con la cultura organizacional en un nivel alto.

De acuerdo a los antecedentes locales, se tuvo a Cabrera (2023) en donde plantea como propósito, determinar la asociación de la gestión organizacional y la calidad de servicio en los trabajadores de Ica. Por lo que, sigue la siguiente metodología, tipo básica, enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y diseño no experimental, con una muestra de 384 trabajadores. La técnica para medir las variables de estudio fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Arrojó los siguientes resultados, los trabajadores mencionan estar de acuerdo con la gestión organizacional conformando un 70.3%, indecisos es 23.4%, totalmente de acuerdo 4.2% y en desacuerdo 2.1%, para el caso de la calidad de servicio, los trabajadores manifiestan estar de acuerdo conformado por un 70.6%, indeciso un 23.2%, en desacuerdo 4.2% y totalmente de acuerdo 2.1%. Para la comprobación de hipótesis se tiene un p valor de 0.000 un Rho de Spearman de 0.508. Por lo que se concluyó que, la gestión organizacional se asocia con la calidad de servicio y está se encuentra en un nivel moderado.

Además, Rengifo (2023) planteó determinar el nivel de correlación del liderazgo directivo y el clima organizacional en las instituciones de la UGEL de Ica. Para ello, emplea una investigación de tipo básica, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de alcance correlacional, la población fue de 80 docentes, siendo una población manejable, se determinó que la muestra sea la misma cantidad. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario para cada variable en escala Likert. Los resultados mostraron que, los docentes consideran que el clima organizacional es regular conformado por 48.8%, es bueno conformado por 38.8% y es deficiente conformado por 12.5%, mediante la prueba de correlación de Rho de Spearman un p valor de 0.000 y un coeficiente de 0.662. Se concluye que, mientras mejor se desarrolle las acciones de liderazgo, mejor será el clima organizacional en la institución educativa.

Por su parte Peña (2023) en su estudio formuló como objetivo, determinar cómo la gestión organizacional se relaciona con los recursos humanos en los docentes de la institución de Ica. Para ello, se inclinó por una investigación de tipo básica, de enfoque cuantitativo, nivel correlacional, con un diseño no experimental-transversal, con una población y muestra de 80 docentes. La medición de las variables de estudio, fue a través de la técnica de la encuesta e instrumento el cuestionario. Arrojaron los siguientes resultados, cuando la gestión organizacional es eficiente, los docentes manifiestan que el área de recursos humanos es eficiente posicionándose con un 37.5%,

nivel moderado con un 7.5%. En el caso del resultado inferencial, obtuvo como p valor de 0.000 y un rs de 0.793. Concluye que, a una mayor eficiencia de la gestión organizacional, mayor será la efectividad de los recursos humanos y esta asociación se encuentra en un nivel alto.

Asimismo, Parra (2023) plantea como propósito, determinar cómo las habilidades directivas se asocian con el clima organizacional en una institución educativa de Ica. La metodología que aplica es una investigación de tipo básica, de alcance correlacional, enfoque cuantitativo, la población y la muestra fuer la misma cantidad por la manejabilidad siendo 75 docente aplicando el muestreo no probabilístico por conveniencia. La técnica que utilizó el investigador fue la encuesta, y como instrumento el cuestionario aplicado para cada variable en escala Likert. Mostró los siguientes resultados, los docentes manifiestan que las habilidades directivas se encuentran en nivel alto con un 77.3%, 17.3% de los docentes manifiestan que se encuentra en un nivel medio y solo el 5.3% manifiesta que se encuentra en un nivel bajo, el mismo porcentaje fue para el caso del clima organizacional. Para determinar la correlación de las variables de estudio, utilizó la prueba de Rho de Spearman, en donde muestra un p valor de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.543. Concluye que, cuando mejor sea el desenvolvimiento de las habilidades directivas, mejor será el clima organizacional en los docentes.

Por último, se tiene a Hernández y Munarriz (2023) en donde propuso como objetivo, establecer la asociación entre la gestión de conocimiento y la eficacia organizacional en los trabajadores de una empre de Ica. Para lo cual, la metodología es de tipo aplicada, diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo y de alcance correlacional, por ser una población pequeña, determina que la muestra sea la misma cantidad de 33 trabajadores. Para la recolección de datos utilizó la técnica de la encuesta e instrumento el cuestionario en escala Likert. Mostró como resultado que, cuando la gestión del conocimiento se encuentra en nivel óptimo, 27.3% de los trabajadores manifiestan que la eficacia organización se encuentra en un nivel óptimo y 3% manifiesta que se encuentra en un nivel regular, por otro parte, para la comprobación de hipótesis utiliza la prueba R de Pearson, en donde muestra un p valor de 0.000 y un coeficiente de 0.807. Llegó a la conclusión que, mientras más se incentive el avance de la gestión de conocimiento, mejor será la eficacia organizacional de los trabajadores.

En la investigación de Dávila (2022) planteó como propósito establecer la asociación de la comunicación interna y el desempeño laboral de Ucayali. Para lo cual, utilizó como metodología de tipo básica, de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo-correlacional, de diseño no experimental, enfocándose a una población de 40 trabajadores, mediante el muestreo no probabilístico, determinó que la muestra sería la misma cantidad de la población. Para medir las variables planteadas en la investigación, utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados obtenidos fueron, el 67.5% de los trabajadores se encuentra en un

nivel alto en cuanto a la comunicación interna y solo el 32.5% se encuentra en un nivel medio, de acuerdo a la variable de desempeño laboral, el 57.5% de los trabajadores se encuentra en un nivel alto y el 42.5% se encuentra en un nivel medio, para la contrastación de las hipótesis se tomó encuentra le prueba a de Rho de Spearman, obteniendo un p valor de 0.000 y un rs de 0.951. Se concluyó que, existe una asociación positiva alta entre las variables de estudio, es decir, el aumento de desempeño laboral será asociación al crecimiento de la comunicación interna.

Por su parte, Sánchez y Yañe (2022) planteó como objetivo de estudio, establecer el nivel de relación del control interno y la gestión organizacional en la oficina de la UGEL de Comas-Lima. Para este caso, los investigadores plantearon utiliza la siguiente metodología, investigación de tipo básica, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo-correlacional, la población estuvo conformada por 35 trabajadores, haciendo uso del muestreo no probabilístico, de determinó utilizar una muestra de 35 trabajadores. Para medir las variables planteadas en la investigación, utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario para cada variable. Obtuvieron como resultado que, el 71.4% de los trabajadores menciona que casi siempre se realiza una gestión organizacional adecuada, el 20% menciona que siempre se realiza y solo el 8.6% de los colaboradores menciona que a veces se realiza una adecuada gestión organizacional, para la comprobación de hipótesis se realizó la prueba de Rho de Spearman, obteniendo un p valor de 0.000 y un rs de 0.781. Se concluyó que, existe una asociación directa de nivel alto, en donde a un mayor control interno, mejorará la gestión administrativa en la UGEL de Comas—Lima.

Para dar sustento a la variable de gestión organizacional se optó por la Teoría Burocrática planteado por Max Weber, llamada así por su formalidad, el lineamiento de normas y pasos para el cumplimiento de objetivos encomendados, la creación de las estructuras jerárquicas de la institución, así permitirá el logro de la eficiencia organizacional. Luego, Fayol añade algunos aspectos en la gestión organizacional. Como el planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar, además, menciona que no es necesario contar con la estructura de la institución para el cumplimiento de los objetivos, destacando que las habilidades que debe poseer los integrantes de la organización sean, las capacidades técnicas, contables, financieras, de seguridad y administrativas (Carvalho et al., 2020).

Para dar sustento a la variable comunicación interna, se trabajará con la Teoría de las Relaciones Humana (TRH) formulado por Elton Mayo el cual premisa dos aspectos, el primero, las personas necesitan motivaciones para crear lazos con su entorno social, segundo, la interacción activa entre las personas para generar una adecuada salud mental y satisfacción personal. La comunicación en el entorno ocasiona beneficios en la solución de problemas y medidas que se pueden plantearse en colaboración de los demás integrantes (Sarachek, 1968).

Para Sandoval (2015) menciona que la teoría de Mayo consistía en aumentar la comunicación interna de los trabajadores para que tenga efecto en la productividad de la institución, adicionalmente, menciona que es importante el clima laboral en donde la comunicación o transmisión de información sea sin llamadas de atención y supervisiones estrictas que perjudicarán la estabilidad emocional de las personas.

A continuación, se definirá los términos que se mencionan en la investigación. Gestión organizacional: De acuerdo a De la Parra y Figueroa (2022) definió a la gestión organizacional como el control del equipo institucional, manejo de resultados obtenidos a partir de una serie de acciones delegadas por el encargado de la organización, además, incluye la evaluación del desempeño, entre otros aspectos. Además, Rosas (2019) definió como la capacidad que tiene el equipo que integra la organización y, por ende, será posible el cumplimiento de las metas, intervención y acciones de cargos altos que tiene gran capacidad para el manejo del sector, asimismo, menciona que es un conjunto de capacidades que ayudan a la efectividad, sustentabilidad, transparencia y coherencia en las acciones realizadas por la organización para que dé buenos resultados.

Asimismo, Gryshova et al. (2017) mencionó que la gestión organizacional es el cumplimiento de las metas que se planteen dentro de la organización, teniendo como camino la visión, intereses y relaciones, también, se debe considerar las necesidades que tenga la institución, ya que, de acuerdo a ello podrá realizar su trabajo competitivo en el que genere buenos resultados.

Coherencia estratégica: De acuerdo a De la Parra y Figueroa (2022) mencionó que la coherencia estratégica consiste en un sistema de factores que haga posible el movimiento de la organización, en donde las acciones que cada integrante del equipo ejecute, debe estar direccionado al cumplimiento de los objetivos, siendo un esfuerzo en conjunto, por lo que, los resultados serán óptimos para el desarrollo de la institución. Según Pico (2021) es una serie de aspectos sucesivos en una empresa, en el que ésta se va adaptando de acuerdo a los recursos con los que cuenta, por ello, la lógica de las estrategias es el movimiento oportuno que realice para facilitar el cumplimiento de los objetivos. Por ello que se incluye dentro de la coherencia estratégica, una serie de pasos como la formulación, planificación, ejecución y verificación de las tareas o acciones ejecutadas para el cumplimiento de los objetivos.

Asimismo, Mendoza (2021) mencionó que, la coherencia estratégica es una estrategia para garantizar el cumplimiento de los objetivos, por lo que, se hace hincapié en que es necesario de una serie de herramientas e instrumentos como los recursos con los que se cuenta para la aplicación de la gestión, la tecnología los recursos humanos.

Metodología presupuestaria: De acuerdo a De la Parra y Figueroa (2022) definió a la metodología presupuestaria como aquel proceso que se sigue de manera secuencial para el cumplimiento de los objetivos, mencionando la importancia del recurso financiero dentro de la organización, es así que será posible el diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de programas o futuros proyectos que se plantee. Además, Crespo (2015) mencionó que, la metodología en las empresas del estado el cual opta por la lógica de los procesos, en donde aplica una serie de pasos que le dan la seguridad de buenos resultados, incluyendo dentro de la estrategia los recursos financieros, programas y proyectos propuestos por el equipo de la organización. Finalmente, Ramírez (2013) mencionó que la metodología incluye aquellos programas y proyectos en donde incluye elementos de monitoreo, seguimiento, control de los objetivos, metas e indicadores que muestren y evidencien los resultados de la organizacional.

Sistema de información y gestión: De acuerdo a De la Parra y Figueroa (2022) definió a la información y gestión como una serie de acciones que provee y corrige posibles problemas en la organización, por ello se hace indispensable contar con un sistema de gestión efectiva y que se retroalimente continuamente de información necesario para el desarrollo adecuado de la gestión organizacional. Según Uriarte (2021) mencionó que, el sistema de información es un conjunto de datos que deben interactuar entre sí el cual tiene como propósito el cumplimiento de las metas planteadas por la organización, esto es posible por medio de estrategias físicas, tecnológicas.

Además, García (2018) mencionó que, el sistema de información y gestión abarca aspectos como la información desde la parte administrativa, la gestión y operación de transacciones, estrategias para la toma de decisiones, el apoyo y relación con los directivos, manejo de equipos de trabajo y todo aquello que sea necesario para tener resultados eficientes.

Comunicación interna: Villalobos (2018) definió a la comunicación interna como aquel mensaje que circula dentro de una organización, contribuyendo a mejorar los resultados de la institución, asimismo, mencionó que destacan la comunicación operativa en donde se enfoca a dar órdenes y delegar funciones, el segundo en la comunicación interna, en donde solo se transmite información a los compañeros de trabajo, por lo que se diferencia del destinatario del mensaje.

Comunicación vertical: De acuerdo a Villalobos (2018) mencionó que, es la comunicación que se da entre el equipo y el jefe, es decir, si se tiene la confianza de discutir o discrepar con las ideas mencionadas por el jefe inmediato, asimismo, mencionó si el trabajador confía en la información que le brinda su jefe, ya sea en veracidad y claridad. Para Verazzi (2019) definió a la comunicación interna como aquella experiencia positiva que se manifiesta en el ambiente de los trabajadores, y que este incluye vínculos de confianza, seguridad y lealtad, por lo

que, todo lo mencionado está ligado a la cultura interna de su equipo, en donde el mensaje llegue de forma directa, clara y verídica para ejecutar acciones dentro de la organización.

Según Cuenca (2018) hace mención que es una serie de estrategias que tiene como finalidad mantener la relación Activa entre los miembros de una organización, para mantener informado y motivado a su equipo, más allá de que se tenga una buena comunicación, lo que se quiere es mantener un clima organizacional óptimo, por ende, la relación entre los integrantes del equipo será fluida y saludable.

Comunicación horizontal: De acuerdo a Villalobos (2018) mencionó que, la comunicación horizontal se enfoca en el manejo de información con su equipo, que tanta confianza se tiene para proponer ideas, hacer hincapié si se está avanzando de acuerdo a los objetivos planteado o se está saliendo del camino, esta interacción también ocurre entre el equipo y jefe inmediato. Céspedes (2017) lo definió como una interacción que se manifiesta de manera lateral o lineal, es decir, esta comunicación se presenta entre miembros del equipo que tengan el mismo nivel en jerarquía dentro de la organización, en donde todos estén en la misma línea de objetivo y procedimientos para los resultados. Además, Ramos et al. (2017) lo definió como un intercambio de mensajes entre persona del mismo nivel de responsabilidad y autoridad dentro de una organización.

Comunicación descendente: De acuerdo a Villalobos (2018) definió a la comunicación descendente como la aquel entendimiento que se da entre el jefe y el integrante de equipo, que puede ser favorable o de lo contrario, no entender el mensaje y por ende tampoco se atreve a formular preguntas para subsanar estas interrogantes. Para Céspedes (2017) definió a la comunicación descendente como la comunicación que da entre la directiva de una organización a los diferentes niveles inferior que compone una institución, esta interacción de comunicación constante hará posible la coordinación con los trabajadores y el cumplimiento de las metas.

Asimismo, De la Cruz (2021) mencionó que, es la relación que tiene los niveles superiores hacia los niveles inferiores o también llamados trabajadores, por lo que los jefes o los directivos dan indicaciones e instrucciones que se deben realizar para el cumplimiento de la visión propuesta por la organización. En donde, las personas de alto nivel jerárquico, indicaran que es lo que deben hacer, cómo hacer y qué estrategias deben de utilizar.

Barreras en el proceso de comunicación: Villalobos (2018) lo definió como la comunicación que se da entre el jefe y un integrante del equipo de trabajo, en donde el jefe da a conocer el mensaje, este puede ser perfectamente entendido por el integrante del equipo o puede desechar cierta información que no entiende, en otro caso sucede que pide ayuda para poder entender y ejecutar la orden del jefe. Además, García-Saúco (2021) mencionó que, para la

obtención de buenos resultados en la comunicación, es importante ponerle foco a las barreras que son obstáculos y luego plantear estrategias para eliminarlos, dentro del conjunto de barreras que existen, destaca lo siguiente: barreras personales, barreras internas, barreras culturales, y barreras semánticas.

Por su parte, Chiavenato (2010) mencionó que las barreras de comunicación abarcan las limitaciones humanas, dentro de ellas está la ausencia de la capacidad para escuchar, desequilibrio emocional y ausencia de motivaciones, luego se tiene las limitaciones físicas, enfocada al ambiente laboral, ruidos externos y fallas de equipos, por último, está las limitaciones semánticas, enfocadas a la interpretación de idiomas, palabras, significado de símbolos y sentidos de los recuerdos.

Para formular el problema, se ha buscado información en los diferentes niveles, por lo que, a nivel internacional, en Chile se evidenció que para el desarrollo y logro de objetivos de las organizaciones, es necesario la comunicación interna entre los integrantes de una organización, por esta razón es que, 88% de las empresas cuenta con un área denominada comunicación interna, las funciones abarcaban desde las capacitaciones, ventajas, y reconocimiento, luego cuando surge la pandemia, se cambió a la atención y focalización de la crisis, seguridad, prevención de accidentes. Además, mencionó que las personas a cargo de la comunicación interna, en el 68% de los casos es un jefe, el 20% sería un subdirector y el 12% restante sería un director (Montes et al., 2022).

En el aspecto nacional, Teodoro (2017) hace hincapié que la comunicación interna abarca el clima organizacional de una empresa y también la gestión de esta, esto se hace realidad mediante una serie de aspectos como: la interacción, relación y comunicación entre los integrantes de la organización, destacando dentro de ellas la comunicación interpersonal, por ser clave para el desarrollo de todas las instituciones, en el estudio de Teodoro se promedia este tipo de comunicación con 16 sobre 20.

Es así que, Melo (2019) pone como foco de atención en enfatizar sobre el liderazgo carismático y empático del jefe dentro de una institución, ya que, mencionó tener un rebote directo sobre la comunicación entre los integrantes de la organización, asimismo, se da a mostrar el liderazgo transaccional el cual se enfoca en el cumplimiento de los objetivos, reglas, normas, monitoreo de las actividades, subsanación de errores, reubicación de personal de acuerdo a sus capacidades, todo ello es posible mediante la comunicación interpersonal, conociendo a fondo a su equipo y así la toma de decisiones será la más acertada con fines para el equipo que maneja.

En el ámbito local, la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Ica, presenta una comunicación interna positiva, sin embargo, es claro mencionar que esta comunicación se debe

mejorar para el crecimiento y organización institucional, es por ello que, todo aquello que se realice como gestión organizacional influenciará en la comunicación interna. La gestión de la UGEL de Ica tiene limitaciones, siendo la unidad que da solución a los diversos problemas que presenta las instituciones educativas, sin embargo, sus alcances se encuentran limitadas por la ausencia de no poseer funciones de unidad ejecutora, es decir, no puede dar solución inmediata a los problemas de las instituciones ya que en gran medida, depende de manera presupuestaria de la DRE Ica, asimismo, se observó que, la infraestructura de las oficinas de la UGEL de Ica están en condiciones no óptimas para el desarrollo adecuado de las funciones de los integrantes de la organización, es por ello que, los especialistas se encuentran condicionados al ambiente laboral físico en relación a las acciones de solución inmediata que puedan ofrecer a las diferentes instituciones que tiene a su cargo.

Se planteó como problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión organizacional y la comunicación interna en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023? Como problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión organizacional y la comunicación vertical en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023?; ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión organizacional y la comunicación horizontal en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023?; ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión organizacional y la comunicación descendente en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023?; ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión organizacional y las barreras en el proceso de comunicación en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023?

La investigación tiene relevancia por las siguientes razones: por su conveniencia, importancia social, valor teórico, incidencia práctica, aporte metodológico, por su pertinencia, sostenibilidad y factibilidad. De acuerdo a su conveniencia, se busca determinar la asociación entre la gestión organizacional y la comunicación interna que se presenta en la UGEL de Ica, esto será de gran aporte al conocimiento, corroborando y verificando información. Con respecto a la importancia **social**, los datos hallados en la investigación serán de gran importancia para la institución mencionada, entidades superiores a ellas para la consideración de las recomendaciones que se realizarán en el estudio y también para las instituciones que maneja la UGEL de Ica.

Tiene un valor **teórico**, ya que, toda información mencionada en el estudio, ha sido extraída de fuentes primarias como artículos, tesis y páginas confiables, con ello se puede sumar los conocimientos de acuerdo a las variables en cuestión. Con respecto a la incidencia práctica, a partir de la data obtenida con la aplicación de los cuestionarios, y el análisis de ello, se podrá establecer las recomendaciones enfocadas a los actores principales del estudio. De acuerdo al aporte metodológico, la investigación será de utilidad para futuras investigaciones que tomen

como variable a la gestión organizacional y la comunicación interna, siendo parte del conjunto de antecedentes.

La investigación es pertinente ya que, busca determinar el nivel de asociación de las variables de estudio, para ello utiliza datos internacionales y nacionales que permita el análisis completo. Además, es sostenible ya que toda información que se genere en la investigación, será difundida en repositorios o espacios de libre acceso para el mantenimiento, uso y mejora de la información. Por último, es factible ya que se contó con recurso humano en cuanto a la elaboración, aplicación y procesamiento de los datos en cuestión a las variables de estudio.

En la investigación se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión organizacional y la comunicación interna en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023. Como objetivos específicos: Determinar la relación entre la gestión organizacional y la comunicación vertical en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023; Determinar la relación entre la gestión organizacional y la comunicación horizontal en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023; Determinar la relación entre la gestión organizacional y la comunicación descendente en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023; Determinar la relación entre la gestión organizacional y las barreras en el proceso de comunicación en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023.

Hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión organizacional y la comunicación interna en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023.

Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la gestión organizacional y la comunicación vertical en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023; Existe relación significativa entre la gestión organizacional y la comunicación horizontal en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023; Existe relación significativa entre la gestión organizacional y la comunicación descendente en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023; Existe relación significativa entre la gestión organizacional y las barreras en el proceso de comunicación en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023.

Las variables de la investigación se dividen en variable 1 gestión organizacional, variable 2 comunicación interna. Por lo que, se mencionarán las variables y su operacionalización,

V1: Gestión organizacional: De acuerdo a De la Parra y Figueroa (2022) definió a la gestión organizacional como el control del equipo institucional, manejo de resultados obtenidos a partir de una serie de acciones delegadas por el encargado de la organización, además, incluye la evaluación del desempeño, entre otros aspectos. Definición operacional: La variable se medirá de acuerdo a las siguientes dimensiones: coherencia estratégica, metodología presupuestaria y sistema de información y gestión. Indicadores: Los indicadores se presentan en función a las dimensiones, para la D1 coherencia estratégica se tiene: Organización estructural, función, reglamento interno. D2 metodología presupuestal: programa presupuestal, programa funcional, programa administrativo. D3 sistema de información y gestión: proporción de información,

organización. Escala de medición: La escala será ordinal, el cuestionario será medido en escala Likert, con valor de 0= Totalmente en desacuerdo, 1= En desacuerdo, 2= Indeciso, 3= De acuerdo y 4= Totalmente de acuerdo.

V2: Comunicación interna: Villalobos (2018) definió a la comunicación interna como aquel mensaje que circula dentro de una organización, contribuyendo a mejorar los resultados de la institución, asimismo, mencionó que destacan la comunicación operativa en donde se enfoca a dar órdenes y delegar funciones, el segundo en la comunicación interna, en donde solo se transmite información a los compañeros de trabajo, por lo que se diferencia del destinatario del mensaje. Definición operacional: La variable se medirá de acuerdo a las siguientes dimensiones: comunicación vertical, comunicación horizontal, comunicación descendente y barreras en el proceso de comunicación. Indicadores: Los indicadores se distribuye de acuerdo a las dimensiones, para la D1 comunicación vertical: comunicar oportunamente, brindar información, tener en cuenta comentarios y sugerencias, confianza. Para la D2 comunicación horizontal: solución de problemas, confianza en los colegas, compartir experiencia, comunicación clara y asertiva. D3 comunicación descendente: recibe información de compromiso, comprende claramente lo que le solicitan, comunicación clara y asertiva. D4 barreras en el proceso de comunicación: desarrolla con eficiencia su trámite, acceso a la comunicación, confianza comunicativa y recibir información oportuna. Escala de medición: La escala será ordinal, el cuestionario será medido en escala Likert, con valor de 1= Totalmente en desacuerdo, 2= Parcialmente en desacuerdo, 3= Parcialmente de acuerdo, 4= Totalmente de acuerdo.

La estructura de la presente investigación, ha seguido el reglamento designado por la escuela de posgrado de la Universidad San Luis Gonzaga de Ica, señaado a continuación:

Capítulo I denominado “Introducción”, se mencionó la realidad problemática referente a las variables de gestión organizacional y comunicación interna, además, se recogió información de las antecedentes internaciones y nacionales. Se planteó el problema general y específicos, los objetivos respectivamente, justificación a nivel teórico, metodológico y practico, se planteó las hipótesis según corresponda. Por otro lado, se mencionó las teorías que dan sustento a la investigación y el marco conceptual.

Capítulo II denominado “Estrategia metodológica”, contiene el tipo, diseño, nivel, enfoque de investigación, población, muestra y muestreo de interés para la aplicación de los cuestionarios, además, se menciona los pasos para la recolección de información, el método de procesamiento de la data y los aspectos éticos que se ha tomado en cuenta para garantizar la calidad de investigación.

Capítulo III denominado “Resultados”, contiene los resultados del procesamiento de la data, dividido en la parte descriptiva y en la comprobación de la hipótesis en donde señala si existe o no relación entre la variable de gestión organizacional y comunicación interna.

Capítulo IV denominado “Discusión”, se relata la comparación e resultados obtenidos en la presente investigación con otras investigaciones, sustentado con las teorías y conceptos que se han sumado al marco conceptual.

Capítulo V denominado “Conclusiones”, se redactó de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación, general y específicos, considerando el orden.

Capítulo VI denominado “Recomendaciones”, se identificaron los actores que intervienen en la investigación para plantear las recomendaciones con acciones que pueden realizar para mejorar la situación en la entidad.

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

2.1. Tipo de investigación

El presente fue estudio de tipo básica, ya que, se buscó corroborar información ya establecida, esto es mediante las indagaciones de datos de fuentes confiables y verídicas, a través de información primaria, ya sea de tesis, artículos y páginas confiables, teniendo en cuenta las variables presentadas en la investigación. Asimismo, se determinó como objetivo la relación entre la v1 y v2, basándose en las teorías señaladas por cada variable para sostenibilidad de la investigación (Sánchez et al., 2018).

De acuerdo a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) el enfoque de estudio fue cuantitativo, ya que, en la investigación se realizó mediciones numéricas, mediante el planteamiento del problema se aterriza en los objetivos e hipótesis, el cual fue necesario la contrastación de hipótesis y esto dará resultados numéricos que describan o sustenten la aceptación o rechazo de la misma.

Además, para el estudio se usó el método hipotético-deductivo, por lo que Bernal (2016) afirma que, en la investigación se plantea problema, objetivos e hipótesis, ese último, es la base para la investigación, mediante la comprobación de la misma, se pudo conocer el comportamiento de las variables en función a la muestra y se deduce o extrapola a la población, por poseer las mismas características.

2.2. Nivel de investigación

De acuerdo a lo mencionado por Hernández et al. (2014) la investigación tiene alcance o nivel correlacional, ya que, busca medir la relación o asociación entre las variables de estudio, y esto será determinado mediante la comprobación de hipótesis o también llamado resultados inferenciales. Asimismo, se establecer que será de corte transversal, ya que la aplicación de los instrumentos será en un solo momento, cuando el investigador así lo decida.

2.3. Diseño de investigación

El diseño de investigación fue no experimental, ya que no hubo manipulación de las variables de estudio, se tomaron tal cual se presentan sin alteración para un antes y después de la intervención, por lo que, se quiere comprobar lo que ya existe y sumarse a ella con sostenibilidad a partir de los datos obtenidos (Hernández et al., 2014).

2.4. Población, muestra y muestreo

Población: En la investigación se estableció como población a 35 trabajadores de la UGEL de Ica. Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) la población es un conjunto de elementos que posee las mismas características, mediante criterios de sesgo que la investigación plantee conveniente tomar en conveniencia del estudio.

Criterios de inclusión: Trabajadores de la UGEL de Ica, trabajadores de la UGEL que voluntariamente decidan participar de la aplicación de los cuestionarios.

Criterios de exclusión: Trabajadores que no pertenezca a las UGEL de Ica, trabajadores que no quieren participar voluntariamente de la aplicación de los cuestionarios (González y Martínez, 2021)

Muestra: Dado que la población total de trabajadores de la UGEL de Ica es de **35 personas**, se optó por un **censo poblacional**, evaluando a todos los sujetos disponibles para obtener datos completos sin necesidad de aplicar un procedimiento de muestreo. Se realiza un **censo poblacional** cuando todos los elementos de la población de estudio son evaluados sin aplicar ningún proceso de selección o muestreo (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

La técnica adecuada para investigación fue la encuesta, el cual facilitó el recojo de información de forma directa sobre la muestra en la cual se aplicará. El instrumento fue el cuestionario, ya que es un conjunto de preguntas cerradas, el cual permitió medir cada variable y dimensión (Paccha, 2018).

Para la **variable 1** gestión organizacional, posee un instrumento creado por De la Parra y Figueroa (2022), la validación se ha dado por juicio de expertos y la confiabilidad es de acuerdo a la estadística de Alfa de Cronbach de 0.876.

Para la **variable 2** comunicación interna, posee un instrumento creado por Villalobos (2018), la validación se ha dado por juicio de expertos y la confiabilidad es de acuerdo a la estadística de Alfa de Cronbach de 0.97.

2.6. Procedimientos

Se realizó una serie de pasos para el proceso de investigación. Se procedió a buscar la bibliografía adecuada para dar sustento a la investigación, se ubicó los instrumentos que tengan como característica confiabilidad y validez. Luego, se estableció el ámbito de ejecución de los instrumentos pidiendo el permiso correspondiente para su

aplicación. Asimismo, se ordenó la data obtenida para luego ser procesada, todos los datos fueron analizados en función a los objetivos e hipótesis planteados en la investigación. Para enlazar con los siguientes capítulos de discusión, recomendación y conclusiones.

2.7. Método de análisis de datos

El análisis de la información obtenida en la aplicación de los instrumentos, en inicio fue ordenada de acuerdo a criterios planteados por el investigador para su entendimiento, luego esta fue procesada en el programa SPSS V. 27, el cual permitió obtener datos descriptivos y datos inferenciales, en el primer caso fue en función a los objetivos y el segundo en función a las hipótesis para su aceptación o rechazo.

2.8. Aspectos éticos

En la investigación se consideraron los principio éticos de respeto a la persona, fin benéfico, no maleficencia, justicia y responsabilidad planteados por RR 2334-R-UNICA (2019), por lo que, en el respecto a la persona, consiste en que toda información que se obtuvo de acuerdo a la aplicación de los instrumentos fue utilizados solo y únicamente para fines del estudio, considerando que la participación de las personas en el estudio será de forma voluntaria, todo ello fue sustentado con la aceptación del consentimiento informado. Para fines benéficos, la investigación fue de beneficio para los trabajadores de la UGEL de Ica, para entidades superiores a ella y considerar las recomendaciones planteadas por el investigador. Como principio de no maleficencia, el investigador tiene el compromiso de no causar daño, perjuicio de manera internacional a las personas que participan en el estudio. Principio de justicia, el trato o procedimiento brindado en la aplicación de los instrumentos será equitativa, brindando toda información y dato que sea como objetivo la claridad y veracidad de la información. Por último, la responsabilidad, en donde el investigador asume las consecuencias positivas o negativas derivadas de la investigación, en función a la manipulación de los datos que ha brindado los encuestados.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

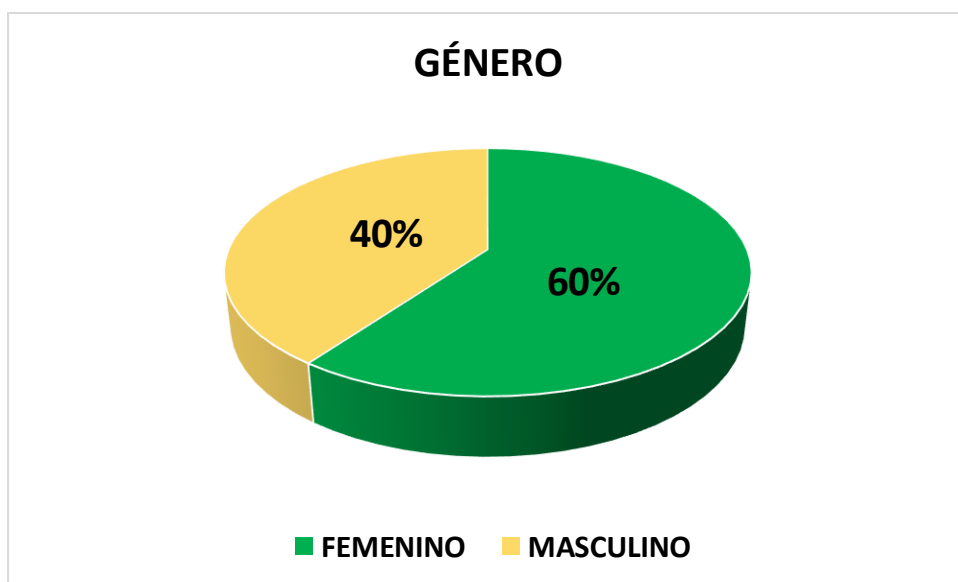
Tabla 1.

Distribución de género de los trabajadores de la UGEL-Ica.

GÉNERO	f	%
FEMENINO	21	60.0
MASCULINO	14	40.0
Total	35	100.0

Figura 1.

Distribución de género de los trabajadores de la UGEL-Ica.



Interpretación: De acuerdo a la tabla 1 y figura 1, la distribución de género de los trabajadores de la institución es de 60% mujeres representado por 21 personas y 40% hombres representados por 14 trabajadores.

Tabla 2.

Distribución de los niveles de gestión organizacional en los trabajadores de la UGEL-Ica.

V1 Gestión organizacional		
Niveles	f	%
BAJO	5	14.3%
MEDIO	25	71.4%
ALTO	5	14.3%
Total	35	100.00%

Nota. Elaborado con IBM SPSS V.27

Figura 2.

Distribución de los niveles de gestión organizacional en los trabajadores de la UGEL-Ica.



Interpretación: De acuerdo a la tabla 2 y figura 2, los trabajadores de la institución manifiesta que la gestión organizacional se encuentra en un nivel medio con un 71.4% representado por 25 trabajadores, mientras que el resto menciona que se encuentra en nivel bajo y medio, ambos con un 14.3% representado por 5 colaboradores.

Tabla 3.

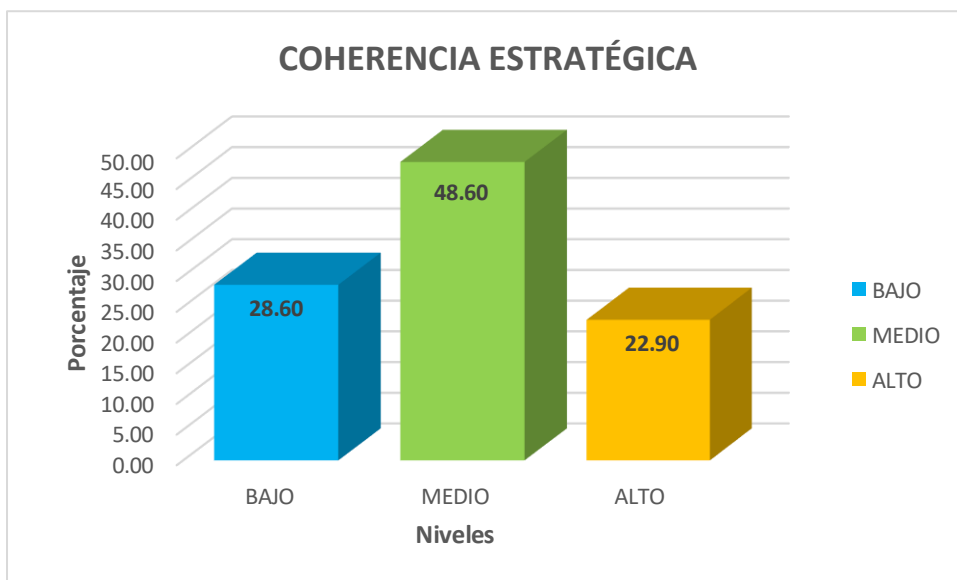
Distribución de los niveles de la dimensión coherencia estratégica en los trabajadores de la UGEL-Ica.

D1 Coherencia estratégica		
Niveles	f	%
BAJO	10	28.6%
MEDIO	17	48.6%
ALTO	8	22.9%
Total	35	100.00%

Nota. Elaborado con IBM SPSS V.27

Figura 3.

Distribución de los niveles de la dimensión coherencia estratégica en los trabajadores de la UGEL-Ica.



Interpretación: De acuerdo a la tabla 3 y figura 3, el 48.6% representado por 17 trabajadores de la institución menciona que la coherencia estratégica se encuentra en un nivel medio, mientras que el 28.6% representado por 10 trabajadores indica que se encuentra en nivel bajo y el 22.9% representado por 8 trabajadores indica que se encuentra en un nivel alto.

Tabla 4.

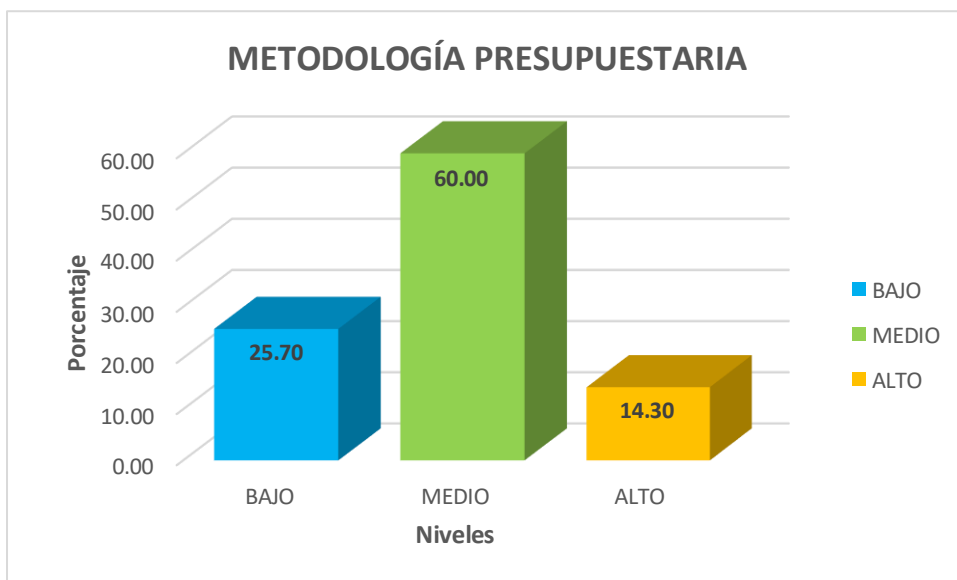
Distribución de los niveles de la dimensión metodología presupuestaria en los trabajadores de la UGEL-Ica.

D2 Metodología presupuestaria		
Niveles	f	%
BAJO	9	25.7%
MEDIO	21	60.0%
ALTO	5	14.3%
Total	35	100.00%

Nota. Elaborado con IBM SPSS V.27

Figura 4.

Distribución de los niveles de la dimensión metodología presupuestaria en los trabajadores de la UGEL-Ica.



Interpretación: De acuerdo a la tabla 4 y figura 4, el 60% representado por 21 trabajadores de la institución menciona que la metodología presupuestaria se encuentra en un nivel medio, mientras que el 25.7% representado por 9 trabajadores indica que se encuentra en nivel bajo y el 14.3% representado por 5 trabajadores indica que se encuentra en un nivel alto.

Tabla 5.

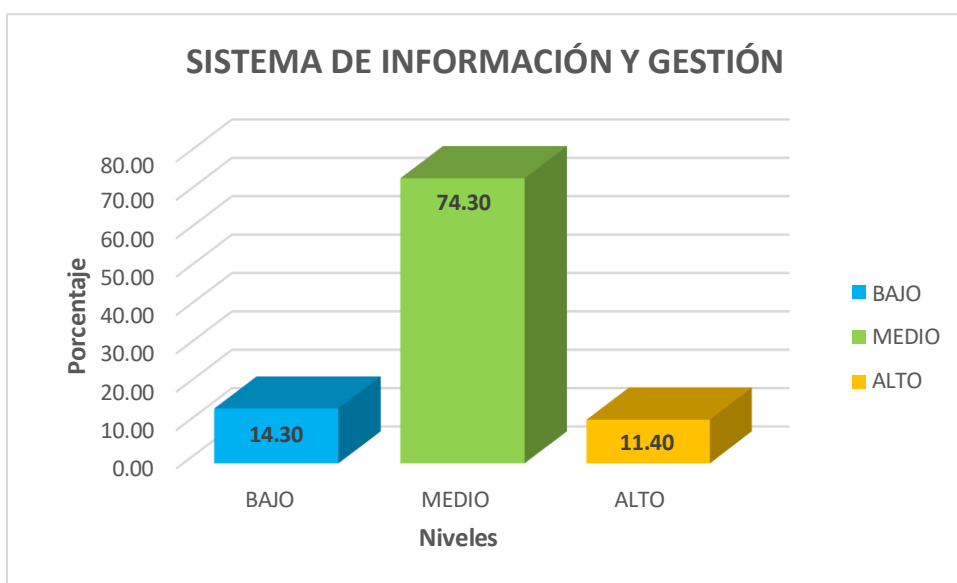
Distribución de los niveles de la dimensión sistema de información y gestión en los trabajadores de la UGEL-Ica.

D3 Sistema de información y gestión		
Niveles	f	%
BAJO	5	14.3%
MEDIO	26	74.3%
ALTO	4	11.4%
Total	35	100.00%

Nota. Elaborado con IBM SPSS V.27

Figura 5.

Distribución de los niveles de la dimensión sistema de información y gestión en los trabajadores de la UGEL-Ica.



Interpretación: De acuerdo a la tabla 5 y figura 5, el 74.3% representado por 26 trabajadores de la institución menciona que el sistema de información y gestión se encuentra en un nivel medio, mientras que el 14.3% representado por 5 trabajadores indica que se encuentra en nivel bajo y el 11.4% representado por 4 trabajadores indica que se encuentra en un nivel alto.

Tabla 6.

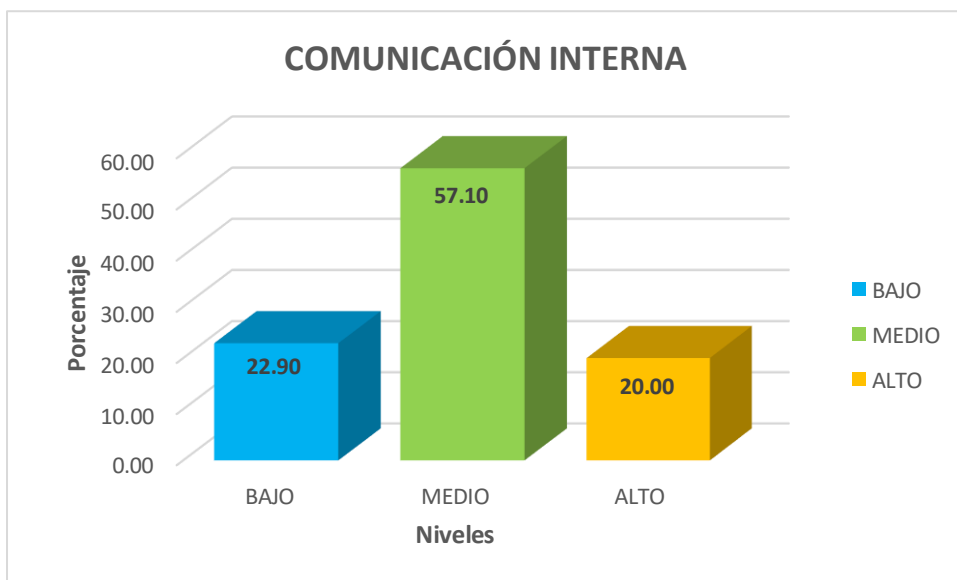
Distribución de los niveles de comunicación interna en los trabajadores de la UGEL-Ica.

V2 Comunicación interna		
Niveles	f	%
BAJO	8	22.9%
MEDIO	20	57.1%
ALTO	7	20.0%
Total	35	100.00%

Nota. Elaborado con IBM SPSS V.27

Figura 6.

Distribución de los niveles de comunicación interna en los trabajadores de la UGEL-Ica.



Interpretación: De acuerdo a la tabla 6 y figura 6, el 57.1% representado por 20 trabajadores de la institución menciona que la comunicación interna se encuentra en un nivel medio, mientras que el 22.9% representado por 8 trabajadores indica que se encuentra en nivel bajo y el 20% representado por 7 trabajadores indica que se encuentra en un nivel alto.

Tabla 7.

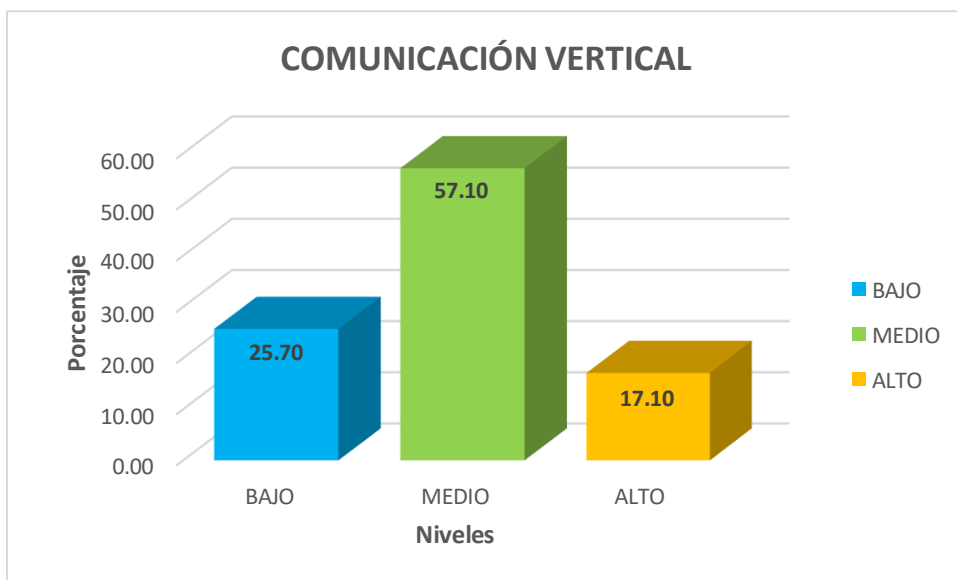
Distribución de los niveles de la dimensión comunicación vertical en los trabajadores de la UGEL-Ica.

D1 Comunicación vertical		
Niveles	f	%
BAJO	8	25.7%
MEDIO	20	57.1%
ALTO	6	17.1%
Total	35	100.00%

Nota. Elaborado con IBM SPSS V.27

Figura 7.

Distribución de los niveles de la dimensión comunicación vertical en los trabajadores de la UGEL-Ica.



Interpretación: De acuerdo a la tabla 7 y figura 7, el 57.1% representado por 20 trabajadores de la institución menciona que la comunicación vertical se encuentra en un nivel medio, mientras que el 25.7% representado por 8 trabajadores indica que se encuentra en nivel bajo y el 17.1% representado por 6 trabajadores indica que se encuentra en un nivel alto.

Tabla 8.

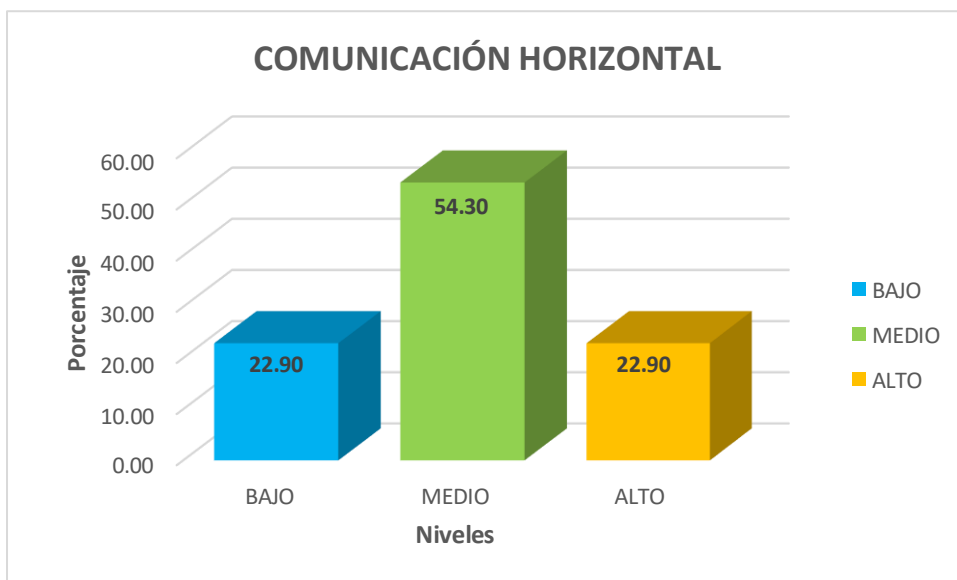
Distribución de los niveles de la dimensión comunicación horizontal en los trabajadores de la UGEL-Ica.

D2 Comunicación horizontal		
Niveles	f	%
BAJO	8	22.9%
MEDIO	19	54.3%
ALTO	8	22.9%
Total	35	100.00%

Nota. Elaborado con IBM SPSS V.27

Figura 8.

Distribución de los niveles de la dimensión comunicación horizontal en los trabajadores de la UGEL-Ica.



Interpretación: De acuerdo a la tabla 8 y figura 8, el 54.3% representado por 19 trabajadores de la institución menciona que la comunicación horizontal se encuentra en un nivel medio, mientras que el 22.9% representado por 8 trabajadores indica que se encuentra en nivel bajo y el 22.9% representado por 8 trabajadores indica que se encuentra en un nivel alto.

Tabla 9.

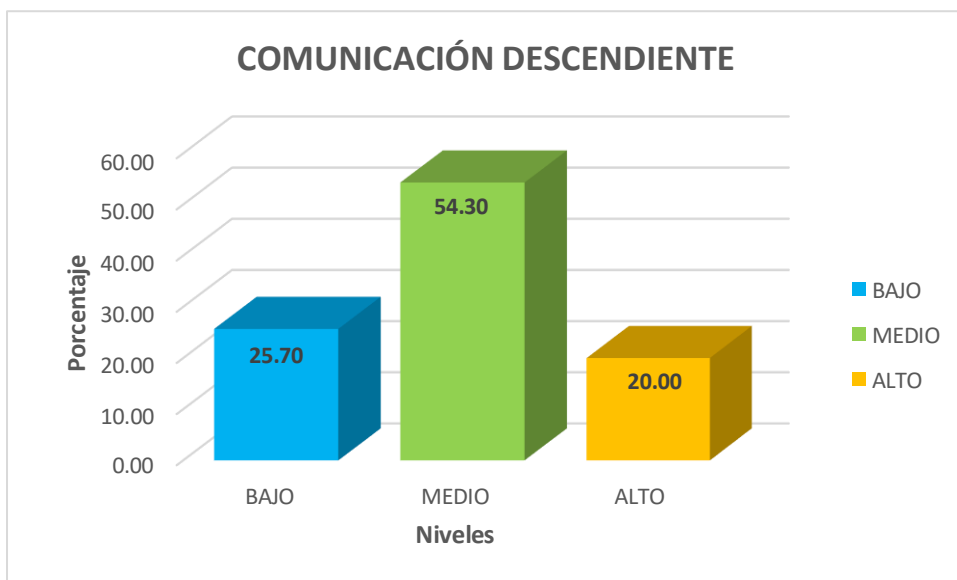
Distribución de los niveles de la dimensión comunicación descendente en los trabajadores de la UGEL-Ica.

D3 Comunicación descendente		
Niveles	f	%
BAJO	9	25.7%
MEDIO	19	54.3%
ALTO	7	20.0%
Total	35	100.00%

Nota. Elaborado con IBM SPSS V.27

Figura 9.

Distribución de los niveles de la dimensión comunicación descendente en los trabajadores de la UGEL-Ica.



Interpretación: De acuerdo a la tabla 9 y figura 9, el 54.3% representado por 19 trabajadores de la institución menciona que la comunicación descendente se encuentra en un nivel medio, mientras que el 25.7% representado por 9 trabajadores indica que se encuentra en nivel bajo y el 20% representado por 7 trabajadores indica que se encuentra en un nivel alto.

Tabla 10.

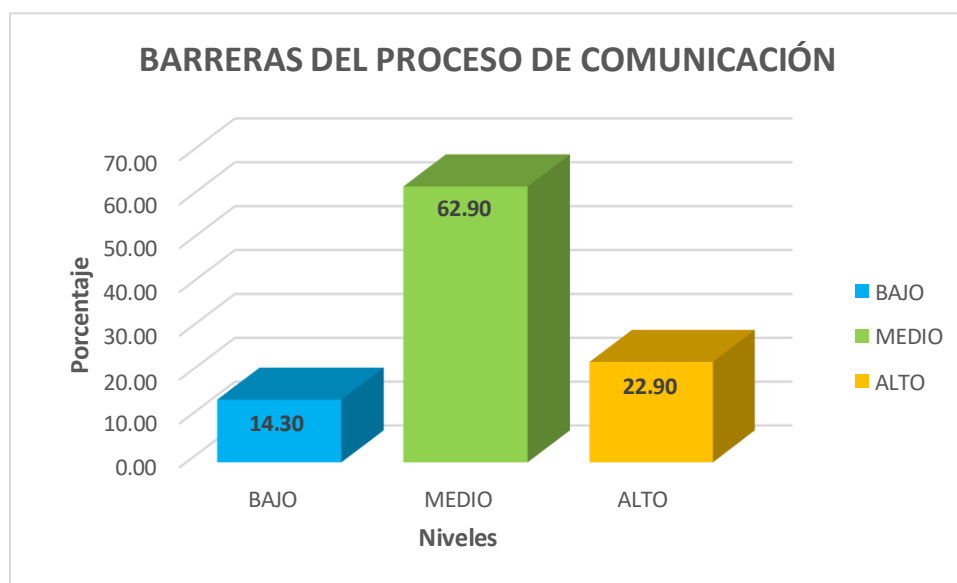
Distribución de los niveles de la dimensión barreras del proceso de comunicación en los trabajadores de la UGEL-Ica.

D4 Barreras del proceso de comunicación		
Niveles	f	%
BAJO	5	14.3%
MEDIO	22	62.9%
ALTO	8	22.9%
Total	35	100.00%

Nota. Elaborado con IBM SPSS V.27

Figura 10.

Distribución de los niveles de la dimensión barreras del proceso de comunicación en los trabajadores de la UGEL-Ica.



Interpretación: De acuerdo a la tabla 10 y figura 10, el 62.9% representado por 22 trabajadores de la institución menciona que las barreras del proceso de comunicación se encuentran en un nivel medio, mientras que el 22.9% representado por 8 trabajadores indica que se encuentra en nivel alto y el 14.3% representado por 5 trabajadores indica que se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 11.*Prueba de normalidad.*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1: GESTIÓN ORGANIZACIONAL	0.084	35	,200 [*]	0.973	35	0.530
D1: Coherencia estratégica	0.168	35	0.014	0.915	35	0.010
D2: Metodología presupuestaria	0.173	35	0.009	0.948	35	0.098
D3: Sistema de información y gestión	0.135	35	0.104	0.923	35	0.017
V2: COMUNICACIÓN INTERNA	0.201	35	0.001	0.906	35	0.006
D1: Comunicación vertical	0.176	35	0.008	0.905	35	0.005
D2: Comunicación horizontal	0.176	35	0.008	0.890	35	0.002
D3: Comunicación descendente	0.146	35	0.056	0.921	35	0.015
D4: Barreras del proceso de comunicación	0.203	35	0.001	0.895	35	0.003

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

De acuerdo a la tabla 11, se tomarán los datos arrojados de Shapiro-Wilk, ya que, se tiene una data menor a 50, de esta manera se evidencia que si significancia es mayor y menor a 0.05, por lo que, se determina optar por la prueba de normalidad no paramétrica Rho de Spearman.

3.2. Resultados inferenciales

Planteamiento de hipótesis general

H0: No existe relación entre la gestión organizacional y la comunicación interna en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023.

H1: Existe relación entre la gestión organizacional y la comunicación interna en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023.

Tabla 12.

Prueba de hipótesis general.

Correlaciones			Gestión organizacional	Comunicación interna
Rho de Spearman	Gestión organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	0.231
		Sig. (bilateral)		0.032
		N	35	35
	Comunicación interna	Coefficiente de correlación	0.231	1.000
		Sig. (bilateral)	0.181	
		N	35	35

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: De acuerdo a los datos obtenidos en la comprobación de hipótesis general, arroja un p valor menor a 0.05, por lo que, se establece que existe relación entre las variables de estudio, esta se encuentra en un nivel de relación bajo sustentado por su coeficiente de correlación de 0.231.

Planteamiento de hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre la gestión organizacional y la comunicación vertical en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023.

H1: Existe relación entre la gestión organizacional y la comunicación vertical en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023.

Tabla 13.

Prueba de hipótesis específica 1.

Correlaciones			Gestión organizacional	Comunicación vertical
Rho de Spearman	Gestión organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	0.265
		Sig. (bilateral)		0.012
		N	35	35
Rho de Spearman	Comunicación vertical	Coefficiente de correlación	0.265	1.000
		Sig. (bilateral)	0.125	
		N	35	35

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: De acuerdo a los datos obtenidos en la comprobación de hipótesis específica 1, arroja un p valor menor a 0.05, por lo que, se establece que existe relación entre la gestión organizacional y la comunicación vertical, esta se encuentra en un nivel de relación bajo sustentado por su coeficiente de correlación de 0.265.

Planteamiento de hipótesis específica 2

H0: No existe relación entre la gestión organizacional y la comunicación horizontal en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023.

H1: Existe relación entre la gestión organizacional y la comunicación horizontal en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023.

Tabla 14.

Prueba específica 2.

Correlaciones			Gestión organizacional	Comunicación horizontal
Rho de Spearman	Gestión organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	0.181
		Sig. (bilateral)		0.045
	N	35	35	
	Comunicación horizontal	Coefficiente de correlación	0.045	1.000
Sig. (bilateral)		0.299		
	N	35	35	

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: De acuerdo a los datos obtenidos en la comprobación de hipótesis específica 2, arroja un p valor menor a 0.05, por lo que, se establece que existe relación entre la gestión organizacional y la comunicación horizontal, esta se encuentra en un nivel de relación bajo sustentado por su coeficiente de correlación de 0.181.

Planteamiento de hipótesis específica 3

H0: No existe relación entre la gestión organizacional y la comunicación descendente en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023.

H1: Existe relación entre la gestión organizacional y la comunicación descendente en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023.

Tabla 15.

Prueba específica 3.

Correlaciones

		Gestión organizacional	Comunicación descendente
Rho de Spearman	Gestión organizacional	1.000	0.267
			0.031
		35	35
	Comunicación descendente	0.267	1.000
		0.121	
		35	35

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: De acuerdo a los datos obtenidos en la comprobación de hipótesis específica 3, arroja un p valor menor a 0.05, por lo que, se establece que existe relación entre la gestión organizacional y la comunicación descendente, esta se encuentra en un nivel de relación bajo sustentado por su coeficiente de correlación de 0.267.

Planteamiento de hipótesis específica 4

H0: No existe relación entre la gestión organizacional y las barreras del proceso de comunicación en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023.

H1: Existe relación entre la gestión organizacional y las barreras del proceso de comunicación en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023.

Tabla 16.

Prueba específica 4.

Correlaciones

		Gestión organizacional	Barreras del proceso de comunicación
Rho de Spearman	Gestión organizacional	Coficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	-,407*
		N	35
	Barreras del proceso de comunicación	Coficiente de correlación	,407*
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	35

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: De acuerdo a los datos obtenidos en la comprobación de hipótesis específica 4, arroja un p valor menor a 0.05, por lo que, se establece que existe relación entre la gestión organizacional y las barreras del proceso de comunicación, esta se encuentra en una asociación inversa de medio sustentado por su coeficiente de correlación de 0.407.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo a la realidad que es percibida por el equipo de trabajo de la UGEL Ica y detallada en el estudio, interviene diferentes componentes como es las estrategias de gestión, la forma de dar a conocer información, el compromiso de los colaboradores, la cultura organizacional, entre otros. La estrategia que se aplique en la gestión organizacional tendrá rebote en la comunicación interna de los colaboradores desde los diferentes niveles en cuestión. Es por ello que, se hace necesario poner foco en los tipos de comunicación para que se cumpla con la finalidad propuesta como institución.

Es así que, como objetivo principal se propuso determinar la asociación entre la gestión organizacional y comunicación interna, es así que, mediante la comprobación de hipótesis usando la prueba Rs, mostró como datos un p menor a 0.05 y un coeficiente de 0.032, es decir, se establece dicha asociación entre las variables señaladas y este se encuentra en un nivel bajo. Por su parte, Vega (2023) en su investigación desarrollado a 99 colaboradores de la UGEL Huamanga, se presentó una asociación entre la cultura organizacional y la comunicación interna sustentado mediante la prueba Rho de Spearman con una sig. de 0.000 y un rs de 0.841, siendo esta relación positiva de nivel alto.

Además, Aguirre (2023) en su estudio aplicado a 38 docentes de una entidad educativa de Talara, mediante la contrastación de hipótesis Rho de Spearman, arrojó valores de un p valor de 0.000 y un rs de 0.914, se determina la relación entre la gestión organizacional y la comunicación interna. Asimismo, Acosta (2023) desarrolló su estudio en una muestra de 102 docentes de una institución pública de la UGEL 03 de Lima, de acuerdo a la data obtenida y procesada mediante la prueba de correlación Rho de Spearman, arrojó una sig. menor a 0.05 y un rs de 0.447, siendo estos datos necesarios para el sustento que se realizó entre la asociación y cultura organizacional y el compromiso institucional.

De acuerdo a los datos obtenidos en la presente investigación y comparado con investigaciones que son parte de los antecedentes mostrados, se logró sustentar la asociación que hay entre la forma y estrategias que se aplica en la gestión de una organización y la comunicación interna de los colaboradores de una institución, variando esta asociación dependiendo la población con que se trabaje, en el presente estudio se evidencia una relación de nivel bajo, en donde la gestión no tendrá gran impacto en la comunicación interna, sin embargo, en el caso de la UGEL de Lima este caso varia, siendo una relación de nivel medio y en el caso de la institución de Talara esta asociación de variables se presenta en nivel alto, influyendo las características de la población.

En cuanto a los niveles que muestra la gestión organizacional, los colaboradores de la organización mencionaron que, esta se encuentra en un nivel medio con un 71.4% y un 14.3%

tanto en el nivel bajo y medio para cada caso. Para la comunicación interna, los colaboradores mencionaron que, predomina un nivel medio con 57.1%, nivel alto con 20% y bajo con 22.9%. Por otra parte, Vega (2023) obtiene los siguientes resultados en la comunicación interna, en donde los colaboradores mencionaron no estar de acuerdo ni en desacuerdo con un 49.5%, el 23.2% está de acuerdo, el 12.1% está en desacuerdo y solo el 10.1% se encontró totalmente de acuerdo. Para la cultura organizacional, el 47.5% no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 32.3% está de acuerdo, el 12.1% está en desacuerdo y sólo el 8.1% se encuentra totalmente de acuerdo.

Por su parte, Aguirre (2023) en su estudio se determinó que mientras la gestión organizacional se ubica en un nivel medio, la comunicación interna se encuentra en nivel medio con 52.6%, nivel alto con 13.2% y nivel bajo con 5.3%, además, mientras la gestión organizacional se ubica en nivel alto, la comunicación interna se encuentra en nivel medio con 13.2%, nivel alto con 10.5% y nivel bajo con 5.3%. También, Acosta (2023) mencionó que la cultura organizacional se encontró en un nivel fuerte conformado por el 51%, nivel moderado con 45.1% y solo un 3.9% con nivel débil, en cuanto al compromiso institucional, se encontró en nivel alto conformado por el 52.9%, nivel medio con 47.1%.

Además, como objetivo específico 1, se estableció determinar la asociación entre la gestión organizacional y comunicación vertical en donde arrojó una sig. de 0.012 y un coeficiente de 0.265, por lo que, se establece la asociación entre las variables mencionadas. Por su parte, Vega (2023) en su estudio determinó la relación entre la comunicación vertical y la cultura organizacional en el que obtuvo un p valor menor a 0.05 y un rs de 0.811, determinó la asociación positiva de nivel alto. Además, Vásquez y Aliaga (2023) mediante la prueba no paramétrica Rs, determinó que existe relación entre la comunicación vertical y el endomarketing, sustentado con un p valor de 0.000 y un rs de 0.565

De acuerdo a los niveles de la comunicación vertical, el 57.1% de los colaboradores de la UGEL Ica mencionó que este se encuentra en un nivel medio, el 25.7% refiere que se ubica en nivel bajo y solo el 17.2% lo ubica en un nivel alto. Por su parte, Vega (2023) en su investigación, halló que el 49.6% de los trabajadores de la UGEL Huamanga no está de acuerdo ni en desacuerdo con la comunicación vertical, el 24.2% está de acuerdo, el 14.1% está totalmente de acuerdo, el 10.1% está en desacuerdo y el 2% está totalmente de acuerdo la comunicación vertical.

Después de todo lo mencionado, hay coincidencia entre los resultados de la investigación con otros autores, siendo la comunicación vertical necesaria para una gestión organizacional de calidad, esto depende de factores como el lugar geográfica, caracterizas socioeconómicas, nivel de conocimiento y actitudes de los integrantes de la institución, sin embargo, es claro que la forma en que se desarrolle la comunicación de los jefes, coordinadores y directivos hacia su equipo de trabajo será la respuesta a la eficiencia de sus funciones dentro de la organización.

Por otro lado, como objetivo específico 2, se planteó determinar la asociación entre la gestión organizacional y comunicación horizontal, en donde arrojó una sig. de 0.045 y un coeficiente de 0.181, estableciendo que existe relación entre las variables mencionadas en nivel bajo. Por su parte, Vega (2023) en su estudio, mediante la prueba de Rho de Spearman hallan una sig de 0.000 y un rs de 0.789, por lo que, estableció la relación positiva entre la comunicación horizontal y la cultura organizacional en nivel medio. Además, Vásquez y Aliaga (2023) en su investigación haciendo uso de la prueba no paramétrica Rs, halla un valor inferior a 0.000 y un coeficiente de 0.434, determinado la asociación directa y de nivel medio entre la comunicación horizontal y el endomarketing.

De acuerdo a los niveles de la comunicación horizontal, el 54.3% de los trabajadores de la UGEL Ica ubican a este tipo de comunicación en un nivel medio, mientras que, para el nivel bajo y alto se establece el 22.9% para cada caso. Por su parte, Vega (2023) obtiene en su estudio que el 48.4% de los trabajadores de la UGEL Huamanga no está de acuerdo ni en desacuerdo de la comunicación horizontal de la institución, el 25.3% no está de acuerdo, el 13.1% está en desacuerdo, el 8.1% está totalmente de acuerdo y el 5.1% está totalmente en desacuerdo.

Es así que, la comunicación horizontal que se maneje dentro del equipo de trabajo será primordial para entender y ejecutar las acciones que se delegue, este tipo de comunicación es común en trabajadores del mismo nivel jerárquico, se menciona que tiene un mayor porcentaje en nivel medio, esto significa que la comunicación entre ellos no es la mejor, gran parte que esto suceda está a responsabilidad de sus jefes o superiores, por lo que, la gestión no tenga implicancia como se espera y es así que, la comunicación entre los trabajadores no es la mejor para ejecutar funciones o comunicara información.

También, se estableció como objetivo específico 3, determinar la asociación entre la gestión organizacional y la comunicación descendente, en donde mostró como p valor 0.031 y un rs de 0.267, determinado la relación positiva de nivel bajo entre las variables mencionadas. Por su parte, Vega (2023) en su estudio buscó determinar la asociación entre la cultura organizacional y la comunicación descendente, mediante la prueba Rho de Spearman arrojó un p valor menor a 0.000 y un rs de 0.720, demostrando una asociación positiva de nivel medio. Además, Vásquez y Aliaga (2023) en su estudio aplicando la prueba no paramétrica Rs hallaron una sig de 0.000 y un coeficiente de 0.641, estableciendo dicha relación directas de nivel medio entre la comunicación descendente y el endomarketing.

De acuerdo a los niveles de la comunicación descendente, el 54.3% de los colaboradores mencionaron que este tipo de comunicación se ubica en un nivel medio dentro de la institución, el 25.7% lo ubica en un nivel bajo y el 20% en un nivel alto. Por su parte, Vega (2023) encuentra que el 47.4% de los trabajadores de la UGEL Huamanga refieren que no está de acuerdo ni en

desacuerdo con la comunicación descendente, el 19.2% de los trabajadores está de acuerdo, el 16.2% está en desacuerdo, el 9.1% está totalmente de acuerdo y el 8.1% está totalmente en desacuerdo.

Es así que, la comunicación descendente es necesaria ya que da a conocer información importante dentro de una institución, este tipo de comunicación dentro de la UGEL Ica debe ser reforzada de acuerdo a los trabajadores, teniendo un mínimo porcentaje de trabajadores que califica a este tipo de comunicación como alto, asimismo, se considera los jefes, coordinadores delegan funciones a su equipo para que sea ejecutado con eficiencia y se cumpla con los objetivos de la institución. Por ello, es que al dar a conocer un mensaje este debe ser claro, conciso y sin ambigüedad para que se obtenga resultados favorables.

Además, como objetivo específico 4, se estableció determinar la relación entre la gestión organizacional y las barreras del proceso de comunicación, en donde obtuvo una sig de 0.015 y un coeficiente de -0.407 , determinó que existe relación entre las variables y estas se encuentran en posición inversa de nivel medio. Por su parte, Vega (2023) mediante la prueba Rho Spearman determinó un p valor menor a 0.05 y un rs de 0.805, en donde, se establece la asociación directa de las variables en un nivel alto.

De acuerdo a los niveles de las barreras del proceso de comunicación, el 62.9% de los trabajadores de la UGEL Ica hacen referencia que las barreras dentro de la institución se ubican en nivel medio, mientras que el 22.9% lo ubican en nivel alto y el 24.3% lo ubican en nivel bajo. Para este caso, las barreras de comunicación que se presente en la institución influirá en la gestión o viceversa, dentro de las barreras se encuentra a la persona, la forma de relacionarse, las deducciones que se hace del trabajador, asimismo, por ruidos del lugar, interferencias que no ayuden a una adecuada comunicación, solución indeficientes de temas específicos, que no se tenga claro los objetivos de la organización, entre otros, si todo lo mencionado está activo dentro de la organización es respuesta la gestión, por lo que, se debe trabajar para mejorar y reducir las barreras en menor cantidad posible.

V. CONCLUSIONES

El objetivo general del estudio fue determinar la asociación entre la gestión organizacional y la comunicación interna en los trabajadores de la UGEL Ica, a partir de los resultados presentados, se establece que existe relación en nivel bajo entre las variables mencionadas, es decir, la gestión organizacional no solo promueve, sino que también requiere una comunicación interna efectiva para su éxito, creando un ciclo que beneficia tanto a la organización como a sus empleados, esta relación es necesaria para lograr los objetivos estratégicos y aumentar el rendimiento de la organización.

El objetivo específico uno del estudio fue establecer la relación entre la gestión organizacional y la comunicación vertical en los trabajadores de la UGEL Ica, de acuerdo a los resultados hallados, menciona que, a una mayor gestión organizacional, la comunicación vertical se elevará en los trabajadores de la institución, esta relación se encuentra en nivel bajo, es decir, una sólida gestión organizacional no solo establece las bases para una comunicación vertical efectiva, sino que también promueve un ambiente donde la información fluye de manera eficiente en ambas direcciones. El resultado es una organización reforzada, donde todos los integrantes del equipo, desde los niveles más bajos hasta la alta dirección, están alineados con los objetivos y estrategias de la institución, lo que resulta en un mejor rendimiento organizacional y un clima laboral más positivo.

El objetivo específico dos del estudio fue establecer la asociación entre la gestión organizacional y la comunicación horizontal en los trabajadores de la UGEL Ica, a partir de los resultados hallados, se determina que, a una mayor gestión organizacional, mayor será la comunicación horizontal, esta relación se encuentra en nivel bajo, por lo que, la interdependencia entre la gestión organizacional y la comunicación horizontal es fundamental para el éxito de una organización. Al facilitar un ambiente donde la comunicación fluye libremente entre los integrantes de equipo, se logran mejores resultados en términos de colaboración, innovación y eficacia operativa, lo que contribuye al desarrollo y éxito sostenible de la organización.

El objetivo específico tres del estudio fue establecer la relación entre la gestión organizacional y la comunicación descendente en los trabajadores de la UGEL Ica, a partir de los resultados, se evidencia una asociación entre las variables mencionadas en un nivel bajo, por lo que, una comunicación descendente efectiva no solo clarifica expectativas y objetivos, sino que también promueve la relación, facilita adaptaciones y construye confianza entre los empleados y la dirección. Por lo tanto, invertir en mejorar esta forma de comunicación es clave para potenciar el rendimiento y el ambiente laboral en la organización.

El objetivo específico cuatro del estudio fue determinar la asociación entre la gestión organizacional y las barreras en el proceso de comunicación en los trabajadores de la UGEL Ica,

por lo que, de acuerdo a los resultados arrojados en el procesamiento de la data, se establece la asociación inversa en un nivel medio, es decir, las barreras a la comunicación pueden obstaculizar el rendimiento y la unión del equipo, mientras que una gestión proactiva y consciente puede crear un entorno en el que la comunicación fluya libremente. Por lo tanto, es esencial que las organizaciones no solo reconozcan estas barreras, sino que pongan en práctica estrategias efectivas para superarlas, promoviendo al mismo tiempo una cultura de comunicación abierta y participativa.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda al director de la UGEL Ica mejorar la gestión organizacional, ofreciendo talleres y desarrollando las habilidades de comunicación para todos los integrantes del equipo de trabajo. Esto ayudará a mejorar la claridad y efectividad en la transmisión de información. Para una óptima comunicación interna entre los actores de la institución, la práctica de las habilidades blandas será clave para el mejoramiento de las relaciones interpersonales con el equipo de trabajo, rigiéndose con el cumplimiento de las normas que se haya establecido, mejorando la comunicación interna de la institución.

Se recomienda a todos los trabajadores de la UGEL Ica que fortalezcan la práctica de la comunicación formal, con la finalidad de dar cumplimiento a las normas establecidas y también que se cumpla con las metas planteadas como institución, por lo que, antes de cada reunión, se debe enviar una agenda clara que detalle los temas a discutir, el objetivo de la reunión y el tiempo asignado para cada punto. Esto ayuda a los participantes a prepararse y a centrarse en los temas importantes.

Se recomienda que el director y los líderes de equipo apoyen y motiven a los trabajadores con reconocimientos por medio de diplomas y resoluciones, con el fin de mejorar la relación entre la comunicación descendente y la gestión organizacional, dicho reconocimiento será realizado en fechas festivas o eventos que realice la institución. Al reconocer y celebrar los logros de los empleados de manera regular, se fomenta un ambiente de trabajo más positivo, donde la comunicación fluye con mayor efectividad, y se refuerza el compromiso de los empleados con los objetivos de la organización. Esto, a su vez, contribuye a una cultura organizacional más saludable y productiva.

Se recomienda a los líderes de la UGEL Ica pueda implementar nuevos instrumentos de gestión, con la finalidad de mejorar y fortalecer la comunicación horizontal, estos instrumentos serán plataformas virtuales, reuniones periódicas por zoom en caso sea necesario, encuestas y buzones de sugerencia, para que el flujo de información formal sea directa, clara y dinámica. Estas acciones fortalecerán las relaciones laborales, se promoverá la participación activa de todos los empleados y se asegurará que la organización pueda adaptarse de manera ágil y efectiva a los desafíos y necesidades del campo educativo.

Se recomienda a los colaboradores de la UGEL Ica expandir su visión y fortalecer sus valores, en donde se formule con claridad los roles y responsabilidades de cada integrante a través de manuales de funciones, capacitaciones internas y reuniones estratégicas. Para mejorar la comunicación ascendente mediante una adecuada gestión organizacional donde dé a conocer las funciones y responsabilidad de cada área promoviendo un ambiente laboral más estructurado, colaborativo y alineado con los objetivos institucionales.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, O. L. (2023). Cultura organizacional y compromiso institucional docente en una institución pública de la UGEL, Lima 2023. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121243/Acosta_GOL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aguirre, L. M. (2023). Gestión organizacional y comunicación interna en docentes de una entidad educativa de Talara, 2022. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113142/Aguirre_TLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arellano, J. V. (2023). Comunicación interna y gestión del cambio en los colaboradores de un Policlínico, Lima-2022. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105602/Arellano_RJV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación (2° ed.)*. México: Pearson Educación. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Cabrera, Y. J. (2023). Gestión administrativa y su relación con la calidad de servicio a los usuarios en la Zona Registral Ica, 2022. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109506/Cabrera_ZYJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carvalho, H., Soares, J., Batista, A., y Neves, E. (2020). Reflexiones sobre los riesgos ocupacionales en trabajadores de salud en tiempo pandémicos por COVID – 19. *Revista Cubana Enfermer*, 36(2), 1-11. <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v36n2/1561-2961-enf-36-02-e3738.pdf>
- Céspedes, F. (2017). Comunicación organizacional y compromiso organizacional en docente de instituciones educativas públicas del distrito de San Martín de porres. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3217/Cespedes_CFJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Chiavenato, I. (2010). Comportamiento organizacional. (2da. ed.). McGraw-Hill.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_or_ganizacional_La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
- Crespo, M. A. (2015). Guía de diseño de los proyectos sociales comunitarios bajo el enfoque del marco lógico. (2da. ed.). Caracas.
<http://eumed.net/libros/2009/575>
- Cuenca, J., y Verazzi, L. (2018). Guía fundamental de la comunicación interna. Editorial UOC.
https://www.dircom.org/wp-content/uploads/2021/07/manual_comunicacion_interna_dircom.pdf
- Dávila, B. (2023). La comunicación interna y el desempeño laboral en la dirección regional sectorial de agricultura Ucayali, 2022. [Tesis de maestría, Universidad nacional de Ucayali]. Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali.
<http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6039>
- De la Cruz, M. (2021). Gestión administrativa, comunicación organizacional en la productividad laboral de la Red de Salud Huamanga, 2020. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57106/DeLaCruz_LM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- De la Parra, A., y Figueroa, E. (2022). Diseño de un instrumento para medir la capacidad de gestión para resultados en la Universidad de Juárez del Estado de Durango. Revista Iberoamericana para la Investigación y el desarrollo educativo, 12(24), 1-42.
<https://doi.org/10.23913/ride.v12i24.1199>
- García, A. (2018). ¿Qué es un sistema de información?
<https://www.emprendepyme.net/que-es-un-sistema-de-informacion.html>
- García-Saúco, M. (2021). Comunicación empresarial y atención al cliente. (1era. ed.) In Edítex Macmillan education.
<https://www.editex.es/Publicacion/81091965-5d13-4551-b6f2-693190273aed>
- Gonzabay, K. X. (2023). Gestión de la comunicación interna y clima organizacional del cabildo comunal de Jambelí del cantón Santa Elena. [Tesis de licenciatura, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. Repositorio de la Universidad

Estatal Península de Santa Elena.
<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/9165/1/UPSE-TCO-2023-0019.pdf>

González, A., & Martínez, L. (2021). Criterios de inclusión y exclusión en la investigación científica: Recomendaciones para su adecuada implementación. *Revista Latinoamericana de Metodología de Investigación*, 15(2), 105-120.
<https://doi.org/10.12345/rlmi.v15.n2.105>

Gryshova, I., Nikolyuk, E., y Shestakovsha, T. (2017). Conceptualization of the organizational management mechanism of the development of the national education system in the context of its quality. *Science and Education*, 10, 118-125.
<https://doi.org/10.24195/2414-4665-2017-10-16>

Gualpa, V. C. (2023). La comunicación interna y el desempeño laboral de los empleados del área administrativa del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón Ambato, Provincia Tungurahua. [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/39197>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (5ta. ed.). McGraw-Hill.
http://cuchillac.net/maestria/metodologia/sem02/02_lecturas/lectobli01_cap05_alcance.pdf

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.
http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf

Hernández, J., y Munarriz, L. (2023). Gestión de conocimiento y eficacia organizacional de la empresa Manitos Móviles S.A.C. Ica, 2023. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114605/Hernandez_MJB-Mu% c3% b1arriz_LLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114605/Hernandez_MJB-Mu%c3%b1arriz_LLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Herrera, D. A. (2023). Gestión organizacional y su incidencia en el área de talento humano del gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Pedro Carbo. [Tesis de licenciatura, Universidad Estatal del Sur de Manabí].

Repositorio de la Universidad Estatal del Sur de Manabí.
<https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/5655/1/HERRERA%20CAMACHO%20DANIEL%20ALEJANDRO.pdf>

Noguera, O. G. (2023). Influencia de la comunicación interna en el clima laboral del personal administrativo de una empresa importadora de Guayaquil. [Tesis de licenciatura, Universidad de Guayaquil]. Repositorio de la Universidad de Guayaquil.

[http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/68443/1/Proy.%20Comunicaci%
c3%b3n%20y%20clima%20laboral%20Giannella%20Noguera%2014-3-
2023%20aprobado.pdf](http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/68443/1/Proy.%20Comunicaci%c3%b3n%20y%20clima%20laboral%20Giannella%20Noguera%2014-3-2023%20aprobado.pdf)

Melo A., Borba, M., Correia, M. I. S., y Cabral, R. M. (2019). Liderança e gestão: um estudo em Organizações Não Governamentais (ONGs) na região metropolitana do Recife, PE. *Interações (Campo Grande)*, 1149-1164.
<https://doi.org/10.20435/inter.v20i4.2077>

Mendoza, M. (2021). Gestión estratégica y la ejecución de obras en las Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, 2021. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo], Repositorio de la Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73842>

Montes, C., Ayala, M., y Barros, J. (2022). Comunicación interna: caracterización y análisis de trabajo realizado por empresas que pertenecen a ranking Great Place to Work Chile. *Anagramas Rumbos y Sentidos de la Comunicación*, 21 (41), 1-27.

<http://www.scielo.org.co/pdf/angr/v21n41/1692-2522-angr-21-41-e204.pdf>

Paccha, R. (2018). Innovación Educativa y Desempeño Docente, en las Instituciones Educativas de nivel secundaria del distrito del Anta-2018. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33597/paccha_mr
.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33597/paccha_mr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Parra, C. P. (2023). Habilidades directivas y clima organizacional de uan institución educativa de Ica, 2023. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César vallejo.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121734/Parra_A
CP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121734/Parra_ACP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Pérez, A. (). Control interno y gestión administrativa en el área de abastecimiento, UGEL Bellavista-. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105564/Perez_SA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peña, L. C. (2023). Gestión administrativa y recursos humanos de las Instituciones Educativas de Ica, 2022. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/115433/Pe% c3% b1a_HLC-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/115433/Pe%c3%b1a_HLC-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Pico, D. C. (2021). Diseño de un sistema general estratégico para la Sociedad de Maestros Constructores Mesa de los Santos SAS, alineado con la apuesta estratégica del sector constructor del departamento de Santander. [Tesis de maestría, Universidad Santo Tomás]. Repositorio de la Universidad Santo Tomás. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/38234>
- Ramírez, D. N. (2013). Contabilidad administrativa. (9na. ed.). McGraw-Hill. <https://www.studocu.com/pe/u/23798398?sid=299207491696795082>
- Ramos, W., Paredes, M., Terán, P., y Lema, L. (2017). Comunicación organizacional. (1era ed.). Grupo Compás. <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/501/3/comunicaci%C3%B3n%20organizacional.pdf>
- Rengifo, M. J. (2023). Liderazgo directivo y clima organizacional en instituciones educativas públicas de primaria, UGEL Ica, 2022. [tesis de maestría, Universidad César vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107473/Rengifo_AMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Resolución Rectoral N° 2334-R-UNICA. (2019). Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica. <https://www.unica.edu.pe/transparencia/buscador/lista.php>
- Rodríguez, S. L. (2023). Gestión de la comunicación interna y la productividad laboral en la Corporación B&C S.C.C sucursal Baños de Agua Santa. [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio de la Universidad

Técnica de Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31255>

- Rosas, A. (2019). Capacidad institucional: revisión del concepto y ejes de análisis. *Documentos y Aportes en Administración Pública y Gestión Estatal*, 19(32), 81-107.
<https://doi.org/10.14409/daapge.v19i32.8482>
- Sánchez, S., y Yañe, V. (2022). Control interno y gestión administrativa en la oficina de trámite documentario de la UGEL 04 del distrito de Comas, lima, 2022. [Tesis de licenciatura, universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte.
<https://hdl.handle.net/11537/33034>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanista. Bussiness Support Aneth S.R.L.
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sandoval, R. (2015). Gobierno abierto y transparencia construyendo un marco conceptual. *Revista de Ciencias Sociales*, 22(68), 203-327.
<https://www.redalyc.org/pdf/105/10536227008.pdf>
- Saracheck, B. (1968). Elton Mayo's social psychology and human relations. *Academy of Management Journal*, 1(2), 189-197.
<https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2016/16.06.pdf>
- Silva, S. M. (2023). Gestión organizacional y compromiso laboral docente en instituciones educativas públicas, San Miguel, Lima, 2022. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/119260/Silva_ES_M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Teodoro, M. (2017). La comunicación interna y el clima organizacional en la gestión de las instituciones sanitarias. *Dialnet*, 5(1), 39-44.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6570435>
- Uriarte, J. M. (2021). Sistema de información. Enciclopedia de Humanidades.
<https://www.caracteristicas.co/sistema-de-informacion/>
- Vásquez, E. A., y Aliaga, A. A. (2023). Comunicación interna y edomarketing en los docentes del distrito de Independencia, Lima-Perú. *Ciencia latina Revista*

Científica Multidisciplinar, 7(3), 1-20.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6610

Vega, H. A. (2023). Comunicación interna y cultura organizacional en la UGEL Huamanga-región Ayacucho, 2022. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huamanga]. Repositorio de la Universidad de Huamanga.
http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/UNSCH/5868/1/TM%20E80_Veg.pdf

Ventura-León, J. L. (2015). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. Revista cubana de salud pública, 43(4), 0-0.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014

Verazzi, D. I. (2019). Comunicación interna total: estrategia, prácticas y casos. Editorial UOC.
https://www.dircom.org/wp-content/uploads/2021/07/manual_comunicacion_interna_dircom.pdf

Villalobos, A. (2018), Instrumento para evaluar la comunicación interna en las micro y pequeñas empresas, caso zona Bajío-México. Management Review, 3(2), 1-7.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6559163>

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.

Título: Gestión organizacional y comunicación interna en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023.				
Pregunta general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión organizacional y la comunicación interna en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023?	Determinar la relación entre la gestión organizacional y la comunicación interna en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023.	Existe relación entre la gestión organizacional y la comunicación interna en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023.	<p>Variable 1: Gestión organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coherencia estratégica. • Metodología presupuestaria. • Sistema de información y gestión. <p>Variable 2: Comunicación interna</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación vertical • Comunicación horizontal • Comunicación descendente • Barreras en el proceso de comunicación 	<p>Tipo: Básica.</p> <p>Nivel: Correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población: 35 trabajadores.</p> <p>Muestra: 35 trabajadores.</p> <p>Técnica de recolección: Encuesta.</p> <p>Instrumento de recolección: Cuestionario</p>
Preguntas específicas	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión organizacional y la comunicación vertical en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023?	Determinar la relación entre la gestión organizacional y la comunicación vertical en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023.	Existe relación entre la gestión organizacional y la comunicación vertical en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023.		
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión organizacional y la comunicación horizontal en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023?	Determinar la relación entre la gestión organizacional y la comunicación horizontal en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023.	Existe relación entre la gestión organizacional y la comunicación horizontal en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023.		
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión organizacional y la comunicación descendente en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023?	Determinar la relación entre la gestión organizacional y la comunicación descendente en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023.	Existe relación entre la gestión organizacional y la comunicación descendente en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023.		
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión organizacional y las barreras del proceso de comunicación en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023?	Determinar la relación entre la gestión organizacional y las barreras del proceso de comunicación en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023.	Existe relación entre la gestión organizacional y las barreras del proceso de comunicación en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023.		

Nota. Elaboración propia (2023).

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Matriz de operacionalización de variable 1: Gestión organizacional

Título: Gestión organizacional y comunicación interna en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023.				
Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores
Gestión organizacional	De acuerdo a De la Parra y Figueroa (2022) definió a la gestión organizacional como el control del equipo institucional, manejo de resultados obtenidos a partir de una serie de acciones delegadas por el encargado de la organización, además, incluye la evaluación del desempeño, entre otros aspectos.	La variable se va a medir a partir de 3 dimensiones establecida por autor, siendo un cuestionario estandarizado y medido es escala Likert.	Coherencia estratégica Metodología presupuestaria Sistema de información y gestión	Organización estructural Función Reglamento interno Programas presupuestales Programa funcional Programa administrativo Proporción de información Organización

Nota. Elaborado por De la Parra y Figueroa (2022)

Matriz de operacionalización de variable 2: Comunicación interna

Título: Gestión organizacional y comunicación interna en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023.				
Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores
Comunicación interna	Villalobos (2018) definió a la comunicación interna como aquel mensaje que circula dentro de una organización, contribuyendo a mejorar los resultados de la institución, asimismo, mencionó que destacan la comunicación operativa en donde se enfoca a dar órdenes y delegar funciones, el segundo en la comunicación interna, en donde solo se transmite información a los compañeros de trabajo, por lo que se diferencia del destinatario del mensaje.	La variable se va a medir a partir de 4 dimensiones establecida por autor, siendo un cuestionario estandarizado y medido es escala Likert.	Comunicación vertical	Comunicar oportunamente Brindar atención Tener en cuenta comentarios y sugerencias Confianza Solución de problemas Confianza en los colegas
			Comunicación horizontal	Compartir experiencias Comunicación clara y asertiva Recibe información de compromiso Comprende claramente lo que le solicitan
			Comunicación descendente	Comunicación clara y asertiva Desarrolla con eficiencia su trámite
			Barreras del proceso de comunicación	Acceso a la comunicación Confianza comunicativa Recibir información oportuna

Nota. Elaborado por Villalobos (2018)

Anexo 3: Instrumentos de recolección de información

Cuestionario para medir la capacidad de gestión para resultados en las organizaciones

Instrucciones: A continuación, usted encontrará enunciados sobre la gestión organizacional en la UGEL de Ica. Lea cada enunciado con cuidado; luego, responda de manera sincera y honesta marcando con una equis (x) la alternativa que mejor describa su percepción. Considerar los siguiente: 0= Totalmente en desacuerdo, 1= En desacuerdo, 2= Indeciso, 3= De acuerdo y 4= Totalmente de acuerdo.

Preguntas		Respuestas				
N°	Ítems	0	1	3	3	4
1	Existe la normatividad necesaria y suficiente, en reglamentos o normas que garanticen el proceso de planeación, presupuestación y programación con base en resultados.					
2	Existe la normatividad necesaria y suficiente, en reglamentos o normas que garanticen el ejercicio para el reporte de avances, el seguimiento y la evaluación.					
3	El proceso de la aplicación de la metodología del marco lógico para la elaboración de los programas operativos anuales se encuentra debidamente reglamentada.					
4	Conozco y me es clara la misión organizacional.					
5	Conozco y me es clara la visión organizacional.					
6	Conozco y me es claro el Plan de Desarrollo Institucional.					
7	Conozco los programas operativos anuales que me competen institucionalmente, de forma detallada y comprendo la manera en la que se vincula y contribuye con el Programa de Desarrollo Institucional.					
8	Es clara la dirección y certeza que da el Programa de Desarrollo Institucional para alcanzar la visión institucional.					
9	El (los) programa operativo anual de su área impacta en las metas del Programa de Desarrollo Institucional.					
10	El (los) programa operativo anual de su área es coherente con la misión organizacional.					
11	Existe una coherencia clara entre la misión y visión organizacional.					
12	Se realizó un diagnóstico organizacional (FODA) participativo para la construcción del Plan de Desarrollo Institucional, tomando en cuenta la visión					
13	Las actividades contempladas en la matriz de indicadores de resultados del (de los) programa operativo anual son los suficientes y necesarios para desarrollar los bienes o servicios establecidos					
14	Los componentes (bienes y servicios) establecidos en la matriz de indicadores de resultados son los suficientes y necesarios para hacer cumplir con el propósito del programa operativo anual.					
15	El propósito del programa operativo anual contribuye al cumplimiento del Plan de Desarrollo Institucional o de su fuente de financiamiento.					
16	Se reúne el personal de la unidad administrativa, o en su caso el cuerpo directivo para definir la situación problemática que se					
17	Se consideran a los involucrados de la situación problemática para medir las expectativas y fuerzas de los actores, de acuerdo con los escenarios definidos para intervenir con el programa operativo anual.					

18	Se realiza una adecuada conversión de la situación problemática a atender en una situación objetivo, considerando los medios para alcanzarla					
19	Se realiza un análisis de alternativas de bienes, servicios y sus actividades con base en una matriz que evalúe los aspectos cualitativos de cada alternativa planteada para seleccionar la mejor opción.					
20	Con base en la situación objetivo del programa operativo anual, se construye una matriz de indicadores de resultados que contemple metas, indicadores, medios de verificación y supuestos para cada nivel de esta.					
21	Se consideran las fuentes de financiamiento alternativas disponibles para intervenir en la situación objetivo, se vinculan correctamente con el Plan de Desarrollo Institucional o con las políticas estratégicas de la fuente de financiamiento (en su caso).					
22	Para la elaboración de la matriz de indicadores de resultados, usted, como responsable, se reúne con los responsables de la planeación, programación y presupuestación organizacional.					
23	Para la elaboración de la matriz de indicadores de resultados usted, como responsable, se reúne usted con el responsable de la evaluación organizacional.					
24	Para la elaboración de la matriz de indicadores de resultados del programa usted sondea a los beneficiarios directos del mismo.					
25	La matriz de indicadores de resultados contiene objetivos específicos que se medirán con indicadores de desempeño.					
26	El Plan de Desarrollo Institucional contiene objetivos específicos que se medirán con indicadores de desempeño.					
27	Los indicadores de desempeño de la matriz de indicadores de resultados se encuentran valorados objetivamente a través de una ficha técnica que garantiza su pertinencia, la cual incluye: las metas a lograr, las variables que intervienen en su cálculo y una semaforización del nivel de cumplimiento.					
28	Los indicadores de desempeño del Plan de Desarrollo Institucional se encuentran valorados objetivamente a través de una ficha técnica que garantizan su pertinencia, donde se incluyen: las metas a lograr, las variables que intervienen en su cálculo y una semaforización del nivel de cumplimiento.					
29	Los medios de verificación de la matriz de indicadores de resultados son los suficientes y necesarios para alimentar y accionar correctamente a los indicadores de desempeño.					
30	Existen medios de verificación suficientes y necesarios; éstos alimentan y accionan correctamente los indicadores de desempeño.					
31	Los indicadores de desempeño permiten observar de forma clara y objetiva el avance de cumplimiento del objetivo específico para cada nivel de la matriz de indicadores de resultados.					
32	Los indicadores de desempeño del Plan de Desarrollo Institucional permiten observar de forma clara y objetiva el avance de cumplimiento de cada objetivo específico.					
33	Los supuestos de la matriz de indicadores de resultados en cada nivel permiten evaluar los riesgos por externalidades no controlables por la organización en cada nivel de la misma.					
34	Existe un seguimiento efectivo, es decir; un monitoreo permanente y periódico de los avances del cumplimiento de las metas organizacionales establecidas en la planeación.					

35	Existe una evaluación efectiva, es decir; una verificación permanente y periódica de los avances del cumplimiento de las metas organizacionales establecidas en la planeación.						
36	Existe una evaluación efectiva, es decir; una verificación permanente y periódica de los avances del cumplimiento de las metas organizacionales establecidas en la planeación.						
37	El cuerpo directivo (o cuerpo colaborativo del programa) se reúne periódicamente para validar los resultados, retroalimentar y tomar decisiones en el curso de la ejecución de los programas.						
38	En la estructura interna de la organización existe un área responsable específicamente del monitoreo, seguimiento y evaluación del ejercicio programático.						
39	Realiza los reportes de las actividades realizadas y sus impactos se realizan a través de formatos debidamente establecidos y formalizados.						
40	Existe un manual de procedimientos debidamente formalizado y funcional.						
41	Existe un manual de organización debidamente formalizado y funcional.						
42	Existe un catálogo de bienes y servicios de la organización bien definido.						
43	Usted cuenta con un sistema informático que le permite consultar la información suficiente y pertinente para la toma de decisiones oportuna.						
44	Existe un sistema informático automatizado que arroja de forma actualizada (por lo menos tres meses) el estado de todos los indicadores de desempeño organizacionales.						
45	Usted utiliza un sistema de información central que alimenta los resultados organizacionales.						
46	Existe una plataforma de consulta sobre los resultados organizacionales a corto y largo plazo para los usuarios internos.						
47	Existe una plataforma de consulta sobre los resultados organizacionales a corto y largo plazo para los usuarios externos.						

Nota. Elaborado por De la Parra y Figueroa (2022)

Instrumentos de recolección de información

Cuestionario para medir la capacidad de gestión para resultados en las organizaciones

Instrucciones: A continuación, usted encontrará enunciados sobre la gestión organizacional en la UGEL de Ica. Lea cada enunciado con cuidado; luego, responda de manera sincera y honesta marcando con una equis (x) la alternativa que mejor describa su percepción. Considerar los siguiente: 1= Totalmente en desacuerdo, 2= Parcialmente en desacuerdo, 3= Parcialmente de acuerdo, 4= Totalmente de acuerdo.

Preguntas		Respuestas			
N°	Ítems	1	2	3	4
1	Mi superior inmediato, me proporciona toda la información que necesito para realizar mi trabajo.				
2	Intercambio información con mis compañeros para coordinar tareas entre diferentes "estaciones" de trabajo				
3	Comparto" a mi superior inmediato toda la información recibida relacionada a mi trabajo				
4	Obtengo información directa y clara acerca de mi desempeño ("voy bien o voy mal"), a través de mi superior inmediato				
5	La información relacionada con la empresa como metas, indicadores y objetivos, me llegan a través de mi superior inmediato.				
6	Me siento satisfecho con la comunicación que existe entre mi superior inmediato y yo.				
7	Existe libertad y confianza para aclarar malentendidos y resolver conflictos entre los miembros del equipo de trabajo.				
8	Cuando mi superior inmediato me da una orden de cualquier tipo, se asegura de que yo la haya entendido "y desarrollado adecuadamente"				
9	La información relacionada con nuevos productos/servicios que fabrica la empresa, me llega a través de mi superior inmediato				
10	Me siento en confianza para plantear a mi superior inmediato sugerencias para mejorar procesos o procedimientos de trabajo				
11	Cuando recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, selecciono una parte de ella y el resto la desecho				
12	Tengo inconvenientes "problemas" para comentar los problemas de mi puesto de trabajo con mi superior inmediato				
13	Cuando recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, "dejo a otros que la interpreten"				
14	La información que proviene de mi superior inmediato es creíble y confiable				
15	Obtengo información sobre mi proyección profesional (es decir se me comunica cómo estoy desarrollando mis actividades y si tengo oportunidades de crecimiento en función esto") en la empresa, a través de mi superior inmediato				
16	La información relacionada como instrucciones de operación de la empresa, me llega a través de mi superior inmediato				
17	Mi superior inmediato conoce y comprende los problemas que yo enfrento en la realización de mis tareas				
18	En la empresa, cuando alguna información resulta amenazante o crítica, las personas actúan defensivamente				

19	Tengo libertad y confianza al discutir, con mi superior inmediato, asuntos importantes relacionados al trabajo				
20	En la empresa, la información que proviene de los niveles superiores parece ser interpretada de distintas maneras.				
21	Mis compañeros de área de trabajo me explican cuál es la mejor metodología para realizar una tarea				
22	Mi superior inmediato me informa de los problemas que necesitan atención de mi parte				
23	En general, mi supervisor inmediato y yo comprendemos las cosas de la misma manera.				

Nota. Elaborado por Villalobos (2018)

Anexo 4: Consentimiento informado

Consentimiento informado

Título de la investigación: Gestión organizacional y comunicación interna en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023
Investigador: Anyarin Ángulo Luis Eduardo

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión organizacional y comunicación interna en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión organizacional y la comunicación interna en la UGEL Ica. Esta investigación es desarrollada por estudiante de pos grado de la escuela de comunicación para el desarrollo de Ciencias de la Comunicación, de la Universidad San Luis Gonzaga de Ica, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución UGEL de Ica.

Se garantiza el anonimato y resguardo de los datos proporcionados para fines de la investigación, garantizando que solo será utilizado para cuestiones de estudio. Por lo que, Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

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

Fecha y hora:

Edad:

D.N.I:

Cargo:

Profesión:

Sexo:

Firma:

Consentimiento informado

Título de la investigación: Gestión organizacional y comunicación interna en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023
Investigador: Anyarin Ángulo Luis Eduardo

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión organizacional y comunicación interna en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión organizacional y la comunicación interna en la UGEL Ica. Esta investigación es desarrollada por estudiante de pos grado de la escuela de comunicación para el desarrollo de Ciencias de la Comunicación, de la Universidad San Luis Gonzaga de Ica, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución UGEL de Ica.

Se garantiza el anonimato y resguardo de los datos proporcionados para fines de la investigación, garantizando que solo será utilizado para cuestiones de estudio. Por lo que, Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

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

Fecha y hora:

Edad:

D.N.I:

Cargo:

Profesión:

Sexo:

Firma:

Consentimiento informado

Título de la investigación: Gestión organizacional y comunicación interna en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023

Investigador: Anyarin Ángulo Luis Eduardo

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión organizacional y comunicación interna en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión organizacional y la comunicación interna en la UGEL Ica. Esta investigación es desarrollada por estudiante de pos grado de la escuela de comunicación para el desarrollo de Ciencias de la Comunicación, de la Universidad San Luis Gonzaga de Ica, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución UGEL de Ica.

Se garantiza el anonimato y resguardo de los datos proporcionados para fines de la investigación, garantizando que solo será utilizado para cuestiones de estudio. Por lo que, Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

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

Fecha y hora: 19/12/2023

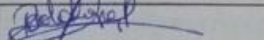
Edad: 50 años

D.N.I: 21547042

Cargo: Supervisora UGEL Regionales

Profesión: Docente

Sexo: Femenino

Firma: 

Consentimiento informado

Título de la investigación: Gestión organizacional y comunicación interna en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023

Investigador: Anyarin Ángulo Luis Eduardo

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión organizacional y comunicación interna en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión organizacional y la comunicación interna en la UGEL Ica. Esta investigación es desarrollada por estudiante de pos grado de la escuela de comunicación para el desarrollo de Ciencias de la Comunicación, de la Universidad San Luis Gonzaga de Ica, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución UGEL de Ica.

Se garantiza el anonimato y resguardo de los datos proporcionados para fines de la investigación, garantizando que solo será utilizado para cuestiones de estudio. Por lo que, Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

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

Fecha y hora: 19/12/2023 15:17


Edad: 34 años

D.N.I: 45778433

Cargo: SUPERVISOR INFRAESTRUCTURA

Profesión: ARQUITECTO

Sexo: HOMBRE

Firma: 

Consentimiento informado

Título de la investigación: Gestión organizacional y comunicación interna en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023

Investigador: Anyarin Ángulo Luis Eduardo

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión organizacional y comunicación interna en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión organizacional y la comunicación interna en la UGEL Ica. Esta investigación es desarrollada por estudiante de pos grado de la escuela de comunicación para el desarrollo de Ciencias de la Comunicación, de la Universidad San Luis Gonzaga de Ica, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución UGEL de Ica.

Se garantiza el anonimato y resguardo de los datos proporcionados para fines de la investigación, garantizando que solo será utilizado para cuestiones de estudio. Por lo que, Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

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

Fecha y hora:

Edad:

D.N.I:

Cargo:

Profesión:

Sexo:

Firma:

Consentimiento informado

Título de la investigación: Gestión organizacional y comunicación interna en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023

Investigador: Anyarin Ángulo Luis Eduardo

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión organizacional y comunicación interna en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión organizacional y la comunicación interna en la UGEL Ica. Esta investigación es desarrollada por estudiante de pos grado de la escuela de comunicación para el desarrollo de Ciencias de la Comunicación, de la Universidad San Luis Gonzaga de Ica, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución UGEL de Ica.

Se garantiza el anonimato y resguardo de los datos proporcionados para fines de la investigación, garantizando que solo será utilizado para cuestiones de estudio. Por lo que, Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

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

Fecha y hora:

Edad:

D.N.I:

Cargo:

Profesión:

Sexo:

Firma:

Consentimiento informado

Título de la investigación: Gestión organizacional y comunicación interna en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023

Investigador: Anyarin Ángulo Luis Eduardo

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión organizacional y comunicación interna en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión organizacional y la comunicación interna en la UGEL Ica. Esta investigación es desarrollada por estudiante de pos grado de la escuela de comunicación para el desarrollo de Ciencias de la Comunicación, de la Universidad San Luis Gonzaga de Ica, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución UGEL de Ica.

Se garantiza el anonimato y resguardo de los datos proporcionados para fines de la investigación, garantizando que solo será utilizado para cuestiones de estudio. Por lo que, Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

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

Fecha y hora: 26-12-23 11:28 am

Edad: 50 años

D.N.I.: 21546903

Cargo: Especialista en Relaciones

Profesión: Docente

Sexo: Femenino

Firma: 

Consentimiento informado

Título de la investigación: Gestión organizacional y comunicación interna en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023

Investigador: Anyarin Ángulo Luis Eduardo

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión organizacional y comunicación interna en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión organizacional y la comunicación interna en la UGEL Ica. Esta investigación es desarrollada por estudiante de pos grado de la escuela de comunicación para el desarrollo de Ciencias de la Comunicación, de la Universidad San Luis Gonzaga de Ica, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución UGEL de Ica.

Se garantiza el anonimato y resguardo de los datos proporcionados para fines de la investigación, garantizando que solo será utilizado para cuestiones de estudio. Por lo que, Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

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

Fecha y hora:

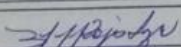
Edad: 52

D.N.I.: 21846903

Cargo: Especialista

Profesión: Docente

Sexo: Masculino

Firma: 

Consentimiento informado

Título de la investigación: Gestión organizacional y comunicación interna en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023

Investigador: Anyarín Ángulo Luis Eduardo

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión organizacional y comunicación interna en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión organizacional y la comunicación interna en la UGEL Ica. Esta investigación es desarrollada por estudiante de pos grado de la escuela de comunicación para el desarrollo de Ciencias de la Comunicación, de la Universidad San Luis Gonzaga de Ica, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución UGEL de Ica.

Se garantiza el anonimato y resguardo de los datos proporcionados para fines de la investigación, garantizando que solo será utilizado para cuestiones de estudio. Por lo que, Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

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

Fecha y hora:

Edad:

D.N.I:

Cargo:

Profesión:

Sexo:

Firma:

Consentimiento informado

Título de la investigación: Gestión organizacional y comunicación interna en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023

Investigador: Anyarín Ángulo Luis Eduardo

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión organizacional y comunicación interna en la UGEL Ica, provincia Ica, departamento Ica, 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión organizacional y la comunicación interna en la UGEL Ica. Esta investigación es desarrollada por estudiante de pos grado de la escuela de comunicación para el desarrollo de Ciencias de la Comunicación, de la Universidad San Luis Gonzaga de Ica, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución UGEL de Ica.

Se garantiza el anonimato y resguardo de los datos proporcionados para fines de la investigación, garantizando que solo será utilizado para cuestiones de estudio. Por lo que, Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

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

Fecha y hora:

Edad:

D.N.I:

Cargo:

Profesión:

Sexo:

Firma:

Anexo 5: Base de datos

Cuestionario de Gestión organizacional

Nro	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47				
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	0				
3	2	2	1	3	3	3	4	3	1	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	1	0	1	2	3			
4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2				
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
6	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3				
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2			
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4			
10	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
19	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Cuestionario de Comunicación interna

Nro	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	1	3	1	3	3	3	3	3
3	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	1	1	2	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
6	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	1	1	4	3	4	3	1	3	1	3	2	3
7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	4	4
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Anexo 6: Cuestionarios aplicados

Cuestionario para medir la capacidad de gestión para resultados en las organizaciones

Instrucciones: A continuación, usted encontrará enunciados sobre la gestión organizacional en la UGEL de Ica. Lea cada enunciado con cuidado; luego, responda de manera sincera y honesta marcando con una equis (x) la alternativa que mejor describa su percepción.

Considerar lo siguiente: 0= Totalmente en desacuerdo, 1= En desacuerdo, 2= Indeciso, 3= De acuerdo y 4= Totalmente de acuerdo.

N°	Items	Respuestas				
		0	1	3	3	4
1	Existe la normatividad necesaria y suficiente, en reglamentos o normas que garanticen el proceso de planeación, presupuestación y programación con base en resultados.			X		
2	Existe la normatividad necesaria y suficiente, en reglamentos o normas que garanticen el ejercicio para el reporte de avances, el seguimiento y la evaluación.			X		
3	El proceso de la aplicación de la metodología del marco lógico para la elaboración de los programas operativos anuales se encuentra debidamente reglamentada.			X		
4	Conozco y me es clara la misión organizacional.			X		
5	Conozco y me es clara la visión organizacional.			X		
6	Conozco y me es claro el Plan de Desarrollo Institucional.			X		
7	Conozco los programas operativos anuales que me competen institucionalmente, de forma detallada y comprendo la manera en la que se vincula y contribuye con el Programa de Desarrollo Institucional.			X		
8	Es clara la dirección y certeza que da el Programa de Desarrollo Institucional para alcanzar la visión institucional.			X		
9	El (los) programa operativo anual de su área impacta en las metas del Programa de Desarrollo Institucional.			X		
10	El (los) programa operativo anual de su área es coherente con la misión organizacional.			X		
11	Existe una coherencia clara entre la misión y visión organizacional.			X		
12	Se realizó un diagnóstico organizacional (FODA) participativo para la construcción del Plan de Desarrollo Institucional, tomando en cuenta la visión.		X			
13	Las actividades contempladas en la matriz de indicadores de resultados del (de los) programa operativo anual son los suficientes y necesarios para desarrollar los bienes o servicios establecidos.			X		
14	Los componentes (bienes y servicios) establecidos en la matriz de indicadores de resultados son los suficientes y necesarios para hacer cumplir con el propósito del programa operativo anual.			X		
15	El propósito del programa operativo anual contribuye al cumplimiento del Plan de Desarrollo Institucional o de su fuente de financiamiento.			X		
16	Se reúne el personal de la unidad administrativa, o en su caso el cuerpo directivo para definir la situación problemática que se.			X		
17	Se consideran a los involucrados de la situación problemática para medir las expectativas y fuerzas de los actores, de acuerdo con los escenarios definidos para intervenir con el programa operativo anual.			X		
18	Se realiza una adecuada conversión de la situación problemática a atender en una situación objetivo, considerando los medios para alcanzarla.			X		

19	Se realiza un análisis de alternativas de bienes, servicios y sus actividades con base en una matriz que evalúe los aspectos cualitativos de cada alternativa planteada para seleccionar la mejor opción.			X		
20	Con base en la situación objetivo del programa operativo anual, se construye una matriz de indicadores de resultados que contemple metas, indicadores, medios de verificación y supuestos para cada nivel de esta.			X		
21	Se consideran las fuentes de financiamiento alternativas disponibles para intervenir en la situación objetivo, se vinculan correctamente con el Plan de Desarrollo Institucional o con las políticas estratégicas de la fuente de financiamiento (en su caso).			X		
22	Para la elaboración de la matriz de indicadores de resultados, usted, como responsable, se reúne con los responsables de la planeación, programación y presupuestación organizacional.			X		
23	Para la elaboración de la matriz de indicadores de resultados usted, como responsable, se reúne usted con el responsable de la evaluación organizacional.			X		
24	Para la elaboración de la matriz de indicadores de resultados del programa usted sondea a los beneficiarios directos del mismo.			X		
25	La matriz de indicadores de resultados contiene objetivos específicos que se medirán con indicadores de desempeño.			X		
26	El Plan de Desarrollo Institucional contiene objetivos específicos que se medirán con indicadores de desempeño.			X		
27	Los indicadores de desempeño de la matriz de indicadores de resultados se encuentran valorados objetivamente a través de una ficha técnica que garantiza su pertinencia, la cual incluye: las metas a lograr, las variables que intervienen en su cálculo y una semaforización del nivel de cumplimiento.			X		
28	Los indicadores de desempeño del Plan de Desarrollo Institucional se encuentran valorados objetivamente a través de una ficha técnica que garantizan su pertinencia, donde se incluyen: las metas a lograr, las variables que intervienen en su cálculo y una semaforización del nivel de cumplimiento.			X		
29	Los medios de verificación de la matriz de indicadores de resultados son los suficientes y necesarios para alimentar y accionar correctamente a los indicadores de desempeño.			X		
30	Existen medios de verificación suficientes y necesarios; éstos alimentan y accionan correctamente los indicadores de desempeño.			X		
31	Los indicadores de desempeño permiten observar de forma clara y objetiva el avance de cumplimiento del objetivo específico para cada nivel de la matriz de indicadores de resultados.			X		
32	Los indicadores de desempeño del Plan de Desarrollo Institucional permiten observar de forma clara y objetiva el avance de cumplimiento de cada objetivo específico.			X		
33	Los supuestos de la matriz de indicadores de resultados en cada nivel permiten evaluar los riesgos por externalidades no controlables por la organización en cada nivel de la misma.			X		
34	Existe un seguimiento efectivo, es decir, un monitoreo permanente y periódico de los avances del cumplimiento de las metas organizacionales establecidas en la planeación.			X		

Cuestionario para medir la capacidad de gestión para resultados en las organizaciones

Instrucciones: A continuación, usted encontrará enunciados sobre la gestión organizacional en la UGEL de Ica. Lea cada enunciado con cuidado; luego, responda de manera sincera y honesta marcando con una equis (x) la alternativa que mejor describa su percepción. Considerar lo siguiente: 1= Totalmente en desacuerdo, 2= Parcialmente en desacuerdo, 3= Parcialmente de acuerdo, 4= Totalmente de acuerdo.

N°	Preguntas	Respuestas			
		1	2	3	4
1	Mi superior inmediato, me proporciona toda la información que necesito para realizar mi trabajo.			X	
2	Intercambio información con mis compañeros para coordinar tareas entre diferentes "estaciones" de trabajo			X	
3	Comparto* a mi superior inmediato toda la información recibida relacionada a mi trabajo			X	
4	Obtengo información directa y clara acerca de mi desempeño ("voy bien o voy mal"), a través de mi superior inmediato			X	
5	La información relacionada con la empresa como metas, indicadores y objetivos, me llegan a través de mi superior inmediato.			X	
6	La información relacionada con la empresa como metas, indicadores y objetivos, me llegan a través de mi superior inmediato.			X	
7	Existe libertad y confianza para aclarar malentendidos y resolver conflictos entre los miembros del equipo de trabajo.			X	
8	Cuando mi superior inmediato me da una orden de cualquier tipo, se asegura de que yo la haya entendido "y desarrollado adecuadamente"			X	
9	Cuando mi superior inmediato me da una orden de cualquier tipo, se asegura de que yo la haya entendido "y desarrollado adecuadamente"			X	
10	Me siento en confianza para plantear a mi superior inmediato sugerencias para mejorar procesos o procedimientos de trabajo			X	
11	Cuando recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, selecciono una parte de ella y el resto la desecho		X		
12	Tengo inconvenientes "problemas" para comentar los problemas de mi puesto de trabajo con mi superior inmediato		X		
13	Cuando recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, "dejo a otros que la interpreten"		X		
14	La información que proviene de mi superior inmediato es creíble y confiable			X	
15	Obtengo información sobre mi proyección profesional (es decir se me comunica cómo estoy desarrollando mis actividades y si tengo oportunidades de crecimiento en función esto*) en la empresa, a través de mi superior inmediato	X			
16	La información relacionada como instrucciones de operación de la empresa, me llega a través de mi superior inmediato	X			
17	Mi superior inmediato conoce y comprende los problemas que yo enfrento en la realización de mis tareas			X	
18	En la empresa, cuando alguna información resulta amenazante o crítica, las personas actúan defensivamente	X			

19	Tengo libertad y confianza al discutir, con mi superior inmediato, asuntos importantes relacionados al trabajo			X	
20	Tengo libertad y confianza al discutir, con mi superior inmediato, asuntos importantes relacionados al trabajo			X	
21	Mis compañeros de área de trabajo me explican cuál es la mejor metodología para realizar una tarea			X	
22	Mi superior inmediato me informa de los problemas que necesitan atención de mi parte			X	
23	En general, mi supervisor inmediato y yo comprendemos las cosas de la misma manera.			X	

Cuestionario para medir la capacidad de gestión para resultados en las organizaciones

Instrucciones: A continuación, usted encontrará enunciados sobre la gestión organizacional en la UGEL de Ica. Lea cada enunciado con cuidado; luego, responda de manera sincera y honesta marcando con una equis (x) la alternativa que mejor describa su percepción.

Considerar los siguiente: 0= Totalmente en desacuerdo, 1= En desacuerdo, 2= Indeciso, 3= De acuerdo y 4= Totalmente de acuerdo.

N°	Ítems	Respuestas				
		0	1	3	3	4
1	Existe la normatividad necesaria y suficiente, en reglamentos o normas que garanticen el proceso de planeación, presupuestación y programación con base en resultados.					/
2	Existe la normatividad necesaria y suficiente, en reglamentos o normas que garanticen el ejercicio para el reporte de avances, el seguimiento y la evaluación.					/
3	El proceso de la aplicación de la metodología del marco lógico para la elaboración de los programas operativos anuales se encuentra debidamente reglamentada.					/
4	Conozco y me es clara la misión organizacional.					/
5	Conozco y me es clara la visión organizacional.					/
6	Conozco y me es claro el Plan de Desarrollo Institucional.					/
7	Conozco los programas operativos anuales que me competen institucionalmente, de forma detallada y comprendo la manera en la que se vincula y contribuye con el Programa de Desarrollo Institucional.					/
8	Es clara la dirección y certeza que da el Programa de Desarrollo Institucional para alcanzar la visión institucional.					/
9	El (los) programa operativo anual de su área impacta en las metas del Programa de Desarrollo Institucional.					/
10	El (los) programa operativo anual de su área es coherente con la misión organizacional.					/
11	Existe una coherencia clara entre la misión y visión organizacional.					/
12	Se realizó un diagnóstico organizacional (FODA) participativo para la construcción del Plan de Desarrollo Institucional, tomando en cuenta la visión					/
13	Las actividades contempladas en la matriz de indicadores de resultados del (de los) programa operativo anual son los suficientes y necesarios para desarrollar los bienes o servicios establecidos					/
14	Los componentes (bienes y servicios) establecidos en la matriz de indicadores de resultados son los suficientes y necesarios para hacer cumplir con el propósito del programa operativo anual.					/
15	El propósito del programa operativo anual contribuye al cumplimiento del Plan de Desarrollo Institucional o de su fuente de financiamiento.					/
16	Se reúne el personal de la unidad administrativa, o en su caso el cuerpo directivo para definir la situación problemática que se					/
17	Se consideran a los involucrados de la situación problemática para medir las expectativas y fuerzas de los actores, de acuerdo con los escenarios definidos para intervenir con el programa operativo anual.					/
18	Se realiza una adecuada conversión de la situación problemática a atender en una situación objetivo, considerando los medios para alcanzarla					/

19	Se realiza un análisis de alternativas de bienes, servicios y sus actividades con base en una matriz que evalúe los aspectos cualitativos de cada alternativa planteada para seleccionar la mejor opción.					/
20	Con base en la situación objetivo del programa operativo anual, se construye una matriz de indicadores de resultados que contemple metas, indicadores, medios de verificación y supuestos para cada nivel de esta.					/
21	Se consideran las fuentes de financiamiento alternativas disponibles para intervenir en la situación objetivo, se vinculan correctamente con el Plan de Desarrollo Institucional o con las políticas estratégicas de la fuente de financiamiento (en su caso).					/
22	Para la elaboración de la matriz de indicadores de resultados, usted, como responsable, se reúne con los responsables de la planeación, programación y presupuestación organizacional.					/
23	Para la elaboración de la matriz de indicadores de resultados usted, como responsable, se reúne usted con el responsable de la evaluación organizacional.					/
24	Para la elaboración de la matriz de indicadores de resultados del programa usted sondea a los beneficiarios directos del mismo.					/
25	La matriz de indicadores de resultados contiene objetivos específicos que se medirán con indicadores de desempeño.					/
26	El Plan de Desarrollo Institucional contiene objetivos específicos que se medirán con indicadores de desempeño.					/
27	Los indicadores de desempeño de la matriz de indicadores de resultados se encuentran valorados objetivamente a través de una ficha técnica que garantiza su pertinencia, la cual incluye: las metas a lograr, las variables que intervienen en su cálculo y una semaforización del nivel de cumplimiento.					/
28	Los indicadores de desempeño del Plan de Desarrollo Institucional se encuentran valorados objetivamente a través de una ficha técnica que garantizan su pertinencia, donde se incluyen: las metas a lograr, las variables que intervienen en su cálculo y una semaforización del nivel de cumplimiento.					/
29	Los medios de verificación de la matriz de indicadores de resultados son los suficientes y necesarios para alimentar y accionar correctamente a los indicadores de desempeño.					/
30	Existen medios de verificación suficientes y necesarios; éstos alimentan y accionan correctamente los indicadores de desempeño.					/
31	Los indicadores de desempeño permiten observar de forma clara y objetiva el avance de cumplimiento del objetivo específico para cada nivel de la matriz de indicadores de resultados.					/
32	Los indicadores de desempeño del Plan de Desarrollo Institucional permiten observar de forma clara y objetiva el avance de cumplimiento de cada objetivo específico.					/
33	Los supuestos de la matriz de indicadores de resultados en cada nivel permiten evaluar los riesgos por externalidades no controlables por la organización en cada nivel de la misma.					/
34	Existe un seguimiento efectivo, es decir, un monitoreo permanente y periódico de los avances del cumplimiento de las metas organizacionales establecidas en la planeación.					/

Cuestionario para medir la capacidad de gestión para resultados en las organizaciones

Instrucciones: A continuación, usted encontrará enunciados sobre la gestión organizacional en la UGEL de Ica. Lea cada enunciado con cuidado; luego, responda de manera sincera y honesta marcando con una equis (x) la alternativa que mejor describa su percepción. Considerar lo siguiente: 1= Totalmente en desacuerdo, 2= Parcialmente en desacuerdo, 3= Parcialmente de acuerdo, 4= Totalmente de acuerdo.

N°	Ítems	Preguntas			
		Respuestas			
		1	2	3	4
1	Mi superior inmediato, me proporciona toda la información que necesito para realizar mi trabajo.			/	
2	Intercambio información con mis compañeros para coordinar tareas entre diferentes "estaciones" de trabajo			/	
3	Comparto a mi superior inmediato toda la información recibida relacionada a mi trabajo			/	
4	Obtengo información directa y clara acerca de mi desempeño ("voy bien o voy mal"), a través de mi superior inmediato			/	
5	La información relacionada con la empresa como metas, indicadores y objetivos, me llegan a través de mi superior inmediato.			/	
6	Me siento satisfecho con la comunicación que existe entre mi superior inmediato y yo.			/	
7	Existe libertad y confianza para aclarar malentendidos y resolver conflictos entre los miembros del equipo de trabajo.			/	
8	Cuando mi superior inmediato me da una orden de cualquier tipo, se asegura de que yo la haya entendido "y desarrollado adecuadamente"			/	
9	La información relacionada con nuevos productos/servicios que fabrica la empresa, me llega a través de mi superior inmediato			/	
10	Me siento en confianza para plantear a mi superior inmediato sugerencias para mejorar procesos o procedimientos de trabajo			/	
11	Cuando recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, selecciono una parte de ella y el resto la desecho			/	
12	Tengo inconvenientes "problemas" para comentar los problemas de mi puesto de trabajo con mi superior inmediato			/	
13	Cuando recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, "dejo a otros que la interpreten"			/	
14	La información que proviene de mi superior inmediato es creíble y confiable			/	
15	Obtengo información sobre mi proyección profesional (es decir se me comunica cómo estoy desarrollando mis actividades y si tengo oportunidades de crecimiento en función esto") en la empresa, a través de mi superior inmediato			/	
16	La información relacionada como instrucciones de operación de la empresa, me llega a través de mi superior inmediato			/	
17	Mi superior inmediato conoce y comprende los problemas que yo enfrento en la realización de mis tareas			/	
18	En la empresa, cuando alguna información resulta amenazante o crítica, las personas actúan defensivamente			/	

19	Tengo libertad y confianza al discutir, con mi superior inmediato, asuntos importantes relacionados al trabajo			/	
20	En la empresa, la información que proviene de los niveles superiores parece ser interpretada de distintas maneras.			/	
21	Mis compañeros de área de trabajo me explican cuál es la mejor metodología para realizar una tarea			/	
22	Mi superior inmediato me informa de los problemas que necesitan atención de mi parte			/	
23	En general, mi supervisor inmediato y yo comprendemos las cosas de la misma manera.			/	

Cuestionario para medir la capacidad de gestión para resultados en las organizaciones

Instrucciones: A continuación, usted encontrará enunciados sobre la gestión organizacional en la UGEL de Ica. Lea cada enunciado con cuidado; luego, responda de manera sincera y honesta marcando con una equis (x) la alternativa que mejor describa su percepción.

Considerar lo siguiente: 0= Totalmente en desacuerdo, 1= En desacuerdo, 2= Indeciso, 3= De acuerdo y 4= Totalmente de acuerdo.

N°	Ítems	Respuestas				
		0	1	2	3	4
1	Existe la normatividad necesaria y suficiente, en reglamentos o normas que garanticen el proceso de planeación, presupuestación y programación con base en resultados.			X		
2	Existe la normatividad necesaria y suficiente, en reglamentos o normas que garanticen el ejercicio para el reporte de avances, el seguimiento y la evaluación.			X		
3	El proceso de la aplicación de la metodología del marco lógico para la elaboración de los programas operativos anuales se encuentra debidamente reglamentada.	X				
4	Conozco y me es clara la misión organizacional.				X	X
5	Conozco y me es clara la visión organizacional.				X	X
6	Conozco y me es claro el Plan de Desarrollo Institucional.				X	X
7	Conozco los programas operativos anuales que me competen institucionalmente, de forma detallada y comprendo la manera en la que se vincula y contribuye con el Programa de Desarrollo Institucional.					X
8	Es clara la dirección y certeza que da el Programa de Desarrollo Institucional para alcanzar la visión institucional.				X	
9	El (los) programa operativo anual de su área impacta en las metas del Programa de Desarrollo Institucional.		X			
10	El (los) programa operativo anual de su área es coherente con la misión organizacional.				X	X
11	Existe una coherencia clara entre la misión y visión organizacional.				X	X
12	Se realizó un diagnóstico organizacional (FODA) participativo para la construcción del Plan de Desarrollo Institucional, tomando en cuenta la visión			X		
13	Las actividades contempladas en la matriz de indicadores de resultados del (de los) programa operativo anual son los suficientes y necesarios para desarrollar los bienes o servicios establecidos			X		
14	Los componentes (bienes y servicios) establecidos en la matriz de indicadores de resultados son los suficientes y necesarios para hacer cumplir con el propósito del programa operativo anual.			X		
15	El propósito del programa operativo anual contribuye al cumplimiento del Plan de Desarrollo Institucional o de su fuente de financiamiento.			X		
16	Se reúne el personal de la unidad administrativa, o en su caso el cuerpo directivo para definir la situación problemática que se				X	
17	Se consideran a los involucrados de la situación problemática para medir las expectativas y fuerzas de los actores, de acuerdo con los escenarios definidos para intervenir con el programa operativo anual.				X	
18	Se realiza una adecuada conversión de la situación problemática a atender en una situación objetivo, considerando los medios para alcanzarla			X		

19	Se realiza un análisis de alternativas de bienes, servicios y sus actividades con base en una matriz que evalúe los aspectos cualitativos de cada alternativa planteada para seleccionar la mejor opción.				X	
20	Con base en la situación objetivo del programa operativo anual, se construye una matriz de indicadores de resultados que contemple metas, indicadores, medios de verificación y supuestos para cada nivel de esta.				X	
21	Se consideran las fuentes de financiamiento alternativas disponibles para intervenir en la situación objetivo, se vinculan correctamente con el Plan de Desarrollo Institucional o con las políticas estratégicas de la fuente de financiamiento (en su caso).			X		
22	Para la elaboración de la matriz de indicadores de resultados, usted, como responsable, se reúne con los responsables de la planeación, programación y presupuestación organizacional.			X		
23	Para la elaboración de la matriz de indicadores de resultados usted, como responsable, se reúne usted con el responsable de la evaluación organizacional	X				
24	Para la elaboración de la matriz de indicadores de resultados del programa usted sondea a los beneficiarios directos del mismo.	X				
25	La matriz de indicadores de resultados contiene objetivos específicos que se medirán con indicadores de desempeño.			X		
26	El Plan de Desarrollo Institucional contiene objetivos específicos que se medirán con indicadores de desempeño.			X		
27	Los indicadores de desempeño de la matriz de indicadores de resultados se encuentran valorados objetivamente a través de una ficha técnica que garantiza su pertinencia, la cual incluye: las metas a lograr, las variables que intervienen en su cálculo y una semaforización del nivel de cumplimiento.			X		
28	Los indicadores de desempeño del Plan de Desarrollo Institucional se encuentran valorados objetivamente a través de una ficha técnica que garantizan su pertinencia, donde se incluyen: las metas a lograr, las variables que intervienen en su cálculo y una semaforización del nivel de cumplimiento.				X	
29	Los medios de verificación de la matriz de indicadores de resultados son los suficientes y necesarios para alimentar y accionar correctamente a los indicadores de desempeño.			X		
30	Existen medios de verificación suficientes y necesarios; éstos alimentan y accionan correctamente los indicadores de desempeño.			X		
31	Los indicadores de desempeño permiten observar de forma clara y objetiva el avance de cumplimiento del objetivo específico para cada nivel de la matriz de indicadores de resultados.				X	
32	Los indicadores de desempeño del Plan de Desarrollo Institucional permiten observar de forma clara y objetiva el avance de cumplimiento de cada objetivo específico.					X
33	Los supuestos de la matriz de indicadores de resultados en cada nivel permiten evaluar los riesgos por externalidades no controlables por la organización en cada nivel de la misma.			X		
34	Existe un seguimiento efectivo, es decir, un monitoreo permanente y periódico de los avances del cumplimiento de las metas organizacionales establecidas en la planeación.					X

Cuestionario para medir la capacidad de gestión para resultados en las organizaciones

Instrucciones: A continuación, usted encontrará enunciados sobre la gestión organizacional en la UGEL de Ica. Lea cada enunciado con cuidado; luego, responda de manera sincera y honesta marcando con una equis (x) la alternativa que mejor describa su percepción. Considerar lo siguiente: 1= Totalmente en desacuerdo, 2= Parcialmente en desacuerdo, 3= Parcialmente de acuerdo, 4= Totalmente de acuerdo.

N°	Preguntas	Respuestas			
		1	2	3	4
1	Mi superior inmediato, me proporciona toda la información que necesito para realizar mi trabajo.			X	
2	Intercambio información con mis compañeros para coordinar tareas entre diferentes "estaciones" de trabajo				X
3	Comparto a mi superior inmediato toda la información recibida relacionada a mi trabajo			X	
4	Obtengo información directa y clara acerca de mi desempeño ("voy bien o voy mal"), a través de mi superior inmediato				X
5	La información relacionada con la empresa como metas, indicadores y objetivos, me llegan a través de mi superior inmediato.		X		
6	La información relacionada con la empresa como metas, indicadores y objetivos, me llegan a través de mi superior inmediato.		X		
7	Existe libertad y confianza para aclarar malentendidos y resolver conflictos entre los miembros del equipo de trabajo.				X
8	Cuando mi superior inmediato me da una orden de cualquier tipo, se asegura de que yo la haya entendido "y desarrollado adecuadamente"				X
9	Cuando mi superior inmediato me da una orden de cualquier tipo, se asegura de que yo la haya entendido "y desarrollado adecuadamente"				X
10	Me siento en confianza para plantear a mi superior inmediato sugerencias para mejorar procesos o procedimientos de trabajo				X
11	Cuando recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, selecciono una parte de ella y el resto la desecho	X			
12	Tengo inconvenientes "problemas" para comentar los problemas de mi puesto de trabajo con mi superior inmediato	X			
13	Cuando recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, "dejo a otros que la interpreten"		X		
14	La información que proviene de mi superior inmediato es creíble y confiable			X	
15	Obtengo información sobre mi proyección profesional (es decir se me comunica cómo estoy desarrollando mis actividades y si tengo oportunidades de crecimiento en función esto) en la empresa, a través de mi superior inmediato			X	
16	La información relacionada como instrucciones de operación de la empresa, me llega a través de mi superior inmediato			X	
17	Mi superior inmediato conoce y comprende los problemas que yo enfrento en la realización de mis tareas				X
18	En la empresa, cuando alguna información resulta amenazante o crítica, las personas actúan defensivamente		X		

19	Tengo libertad y confianza al discutir, con mi superior inmediato, asuntos importantes relacionados al trabajo				X
20	Tengo libertad y confianza al discutir, con mi superior inmediato, asuntos importantes relacionados al trabajo				X
21	Mis compañeros de área de trabajo me explican cuál es la mejor metodología para realizar una tarea			X	
22	Mi superior inmediato me informa de los problemas que necesitan atención de mi parte			X	
23	En general, mi supervisor inmediato y yo comprendemos las cosas de la misma manera.			X	