



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Comunicación interna y clima institucional en docentes de un  
colegio particular de Lima, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Villegas Gonzales, Roxana Lisset (ORCID: 0000-0002-9199-5829)

**ASESOR:**

Dr. Morán Ramos, Luis Daniel (ORCID: 0000-0002-8244-5390)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de la calidad de servicio

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

A Dios, por permitirme cumplir esta meta profesional, a mi hija, mi madre y mi hermano, quienes han sido ese apoyo constante en esta experiencia académica.

### **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo y a la escuela de posgrado por permitirme realizar mis estudios de maestría. A mis docentes y a mi asesor por todo el conocimiento impartido. A mi familia y amigos por el soporte brindado en todo momento.

## Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo.	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	45

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Expertos de la evaluación de la validez de los instrumentos.	17
Tabla 2. Estadística de fiabilidad de la V1: Comunicación interna	17
Tabla 3. Estadística de fiabilidad de la V2: Clima institucional	18
Tabla 4. Distribución de frecuencias de Comunicación interna	20
Tabla 5. Distribución de frecuencias de Clima institucional	21
Tabla 6. Tablas cruzadas Comunicación interna * Clima institucional	22
Tabla 7. Tablas cruzadas Vínculo * Clima institucional	23
Tabla 8. Tablas cruzadas Efectividad * Clima institucional	24
Tabla 9. Tablas cruzadas Identidad * Clima institucional	25
Tabla 10. Pruebas de normalidad	26
Tabla 11. Prueba de contraste para la Hipótesis General	27
Tabla 12. Prueba de contraste para la Hipótesis Especifica 1	28
Tabla 13. Prueba de contraste para la Hipótesis Especifica 2	29
Tabla 14. Prueba de contraste para la Hipótesis Especifica 3	30

## Resumen

Esta investigación tuvo el propósito de determinar la relación entre la comunicación interna y clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022, estuvo regida sobre tipo aplicada, nivel correlacional el enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional y alcance transversal, método hipotético-deductivo. La población estuvo constituida por 90 docentes de un colegio, la muestra fue de 73 docentes de la institución educativa de los tres niveles educativos, con instrumentos validados por tres expertos en gestión educativa y administración de la educación y una fiabilidad de 0.890 dando a conocer una excelente confiabilidad y coherencia interna. Los resultados nos indicaron que existe relación significativa entre la comunicación interna y el clima institucional en docentes del colegio particular de Lima, con una correlación positiva alta entre comunicación interna y clima institucional; con un Rho de Spearman de 0.780 y una significancia bilateral de 0.00; además en la primera dimensión existe relación significativa entre el vínculo y el clima de la institución en los docentes de un colegio particular de Lima con una correlación positiva alta; con un Rho de Spearman de 0.706 y una significancia bilateral de 0.00.

**Palabras clave:** comunicación interna, clima institucional, vínculo.

## **Abstract**

This research had the purpose of determining the relationship between internal communication and institutional climate in teachers at a private school in Lima, 2022, it was governed by the applied type, correlational level, quantitative approach, non-experimental correlational design and transversal scope, hypothetical method deductive. The population was made up of 90 teachers from a school, the sample was 73 teachers from the educational institution of the three educational levels, with instruments validated by three experts in educational management and administration of education and reliability of 0.890 revealing excellent reliability and internal consistency. The results indicated that there is a significant relationship between internal communication and the institutional climate among teachers of the private school in Lima, with a high positive correlation between internal communication and institutional climate; with a Spearman's Rho of 0.780 and a bilateral significance of 0.00; Furthermore, in the first dimension, there is a significant relationship between the bond and the climate of the institution in the teachers of a private school in Lima, with a high positive correlation; with a Spearman's Rho of 0.706 and a bilateral significance of 0.00.

**Keywords:** internal communication, institutional climate, bond.

## I. INTRODUCCIÓN

La comunicación es la base fundamental para que existan las relaciones entre personas; y por ello, debe ser considerada un componente importante de gestión institucional en la cual se anime al personal que labora, integrarse entre sí, automotivarse, buscar su desarrollo personal y generar un buen clima entre pares (Bedoya, 2017).

Suarez (2020) indica que a nivel mundial es muy común encontrar instituciones educativas que generen altos índices que muestran deficiencia en su comunicación interna, puesto que, el desistir de comunicar y dejar que el “silencio institucional” tenga protagonismo, se debe a que las personas que ocupan cargos jerárquicos asumen que el personal ya sabe lo que debe hacer y debe limitarse a cumplir sus funciones; por ende, no se comunica en detalle ciertos procedimientos y/o acontecimientos de la empresa. Igeldo y Quiroga (2018), sostienen que esas debilidades provocan que el personal invente procedimientos o situaciones sin mala intención, trayendo como consecuencia un mal clima laboral.

Nuestro país no es ajeno a esos altos índices de deficiente comunicación interna, ya que se ha descuidado el área de generar los espacios de escucha para con los trabajadores por parte de las jefaturas, puesto que no solo es el brindar indicaciones para establecer comunicación, generando quiebres en el clima laboral; teniendo como resultado que solo un 29% de 200 casos aplica lo manifestado (Castro, 2020).

En la actualidad, la comunicación interna se puede instituir por distintos medios, tales como correos, mensajes de texto, etc. Sin embargo, el manejo inadecuado de la comunicación interna en las instituciones educativas es considerada un problema de información, puesto que estos crean diferentes tipos de interpretaciones generando un deficiente clima escolar entre los trabajadores, es decir directivos y docentes, lo cual es percibido por los estudiantes y a su vez formando una imagen de desorganización (Jiménez et al., 2021).

A su vez, el Ministerio de Educación (2003), enfatiza la importancia de la convivencia en la escuela y en la cual se involucran diferentes actores, entre ellos

los docentes, quienes priorizan sus intereses y/o problemas personales, descuidando sus funciones estrictamente educadoras, induciendo un deterioro en el clima institucional y carencia de comunicación interna (Campana et al., 2014).

A nivel situacional en la institución educativa de estudio, se muestran deficiencias muy marcadas en cuanto a la comunicación interna, puesto que la información que es brindada por los responsables en varias oportunidades es de último minuto, las indicaciones no son dirigidas con claridad y se generan escasos espacios de escucha necesarios; lo cual incrementa el estrés laboral, el desánimo en los trabajadores y un mal clima entre los miembros de la comunidad educativa. Por todo lo expuesto, es importante que, en la institución educativa de estudio, se examinen los aspectos relacionados a la comunicación interna y sus dimensiones, tales como; el vínculo, la efectividad y la identidad, dado que tienen un estrecho lazo con el ambiente de la institución entre los docentes (Aina et al., 2015).

En tal sentido, el tema principal del problema general que se aborda para el presente estudio es; ¿Cuál es la relación entre la comunicación interna y clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022?; el cual a su vez desencadena los problemas específicos que son: ¿Cuál es la relación entre el vínculo y clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022?; ¿Cuál es la relación entre la efectividad y clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022?; y ¿Cuál es la relación entre la identidad y clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022?

Asimismo, el objetivo general: Determinar la relación entre la comunicación interna y clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022; y los objetivos específicos: Determinar la relación entre el vínculo y clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022; Determinar la relación entre la efectividad y clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022; y Determinar la relación entre la identidad y clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022.

En el tema principal de nuestra investigación damos a conocer las justificaciones dentro de las cuales mencionamos: Con este estudio permite conocerse cuál es la situación de la realidad objetiva de la institución educativa

privada, referidos entre la comunicación interna y clima institucional en docentes y así poder tomar decisiones donde se pueda corregir y prevenir las deficiencias que se pudieran encontrar.

Este estudio de investigación nos permite conocer los fundamentos teóricos ya que reúne los diferentes criterios, conceptos y enfoques que se centran en las bases teóricas que vienen evolucionando con los años y que tienen alguna relación con la comunicación y el clima institucional en docentes, con la finalidad de incrementar los conocimientos a los futuros investigadores, quienes busquen mejorar la calidad de la educación con el incremento de la comunicación interna activa y mejorando en clima institucional y todo lo que contribuya a la institución educativa; por otro lado la justificación práctica se basa en demostrar que la representación institucional frente a la comunidad estudiantil y la sociedad, buscando la eficiencia en la gestión, calidad de servicio, incorporar los diferentes canales de comunicación, identificando las debilidades y minimizándolos con el tiempo y resolviendo las problemáticas del día a día, con la finalidad de mejorar la comunicación interna de la institución, la calidad de atención a la población estudiantil y mejorar la imagen frente a la población. La mejora en la comunicación interna y clima institucional en docentes, tendrán resultados positivos para el bienestar de la comunidad estudiantil, así mismo buscar estrategias para la mejora de la gestión educativa e incrementar la imagen institucional y cumplir con el objetivo mensual de la organización. Con respecto a la metodología, los resultados que se obtendrán a partir de los instrumentos validados, que garanticen la confiabilidad del caso, evidenciarán la relación o la no relación de las variables de la investigación, analizando los resultados en busca de la calidad institucional.

Por ende, se plantea la hipótesis general: La comunicación interna se relaciona significativamente en el clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022; considerando las hipótesis específicas: El vínculo se relaciona en el clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022; la efectividad se relaciona en el clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022; y la identidad se relaciona en el clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En esta investigación se consideraron los siguientes antecedentes internacionales como: Jiménez et al. (2021) quienes buscaron identificar las incidencias en la comunicación interna en la institución educativa, utilizando la metodología cualitativa-cuantitativa, además de entrevistas y cuestionarios, teniendo una muestra de 515 profesores de las sedes de Guayaquil, Cuenca y Quito. Como resultado identificaron que los docentes tienen afiliación a la filosofía y la cultura organizacional, asumido activamente en la comunicación y generando una identidad con la institución educativa y registrándose deficiencias en la comunicación. Se pudo realzar el modelo Salesiano que da a conocer la educación integral, con bases en la filosofía institucional, en los estilos de reaccionar de cada docente, en la investigación, formación académica y la relación con la sociedad.

Aburto (2019) realizó su estudio con el propósito de investigar la comunicación interna como instrumento para animar la identificación de las instituciones universitarias. El estudio de esta investigación fue cualitativo considerando como método para la recolección de datos a las entrevistas, en los resultados de este estudio se encontraron carencias en la gestión de la institución de la comunicación interna en la universidad y la falta del compromiso hacia la institución.

Para Rivera y Suconota (2019), cuya investigación tuvo como propósito, las TIC en la gestión de los procesos educativos, consideraron, el reconocer la evolución e integración activa de las TIC en la gestión del desarrollo del proceso educativo. Para esta investigación se utilizó como instrumento a las encuestas y las entrevistas, en las cuales fueron evaluados todos los maestros y directivos de la institución educativa. Igualmente, hicieron el uso respectivo, de los dos métodos de los cuales son: cuantitativos y cualitativos, donde los resultados resaltaron y especificaron que la consumación de las TIC en dicho colegio tiene como resultado el 48% de los profesores que identifican que jamás se renovó un reglamento interno en la unidad educativa que respalda la gestión de las TIC. Asimismo, todo esto ha forjado una oscilación en la repartición y uso de los materiales, puesto que, todo el

equipo del personal docente aun toma como consideración al computador (92,5%) y al proyector (67,5%).

Asang (2018), en su estudio de competencias digitales de los docentes en una institución educativa de nivel secundario, direccionó su objetivo hacia las TIC y la relación hacia los factores contextuales y particulares. La metodología para este estudio fue a través del método cuantitativo, con diseño correlacional, no experimental y transversal. Su muestra fue de 109 profesores. Para recoger la información de los instrumentos se utilizó los cuestionarios tomando en cuenta de sus variables que fueron la visión de sí misma, en la conclusión se estableció que casi todos los docentes tienen un nivel de competencia digital suficiente y también tienen un nivel bajo para innovar, y al detallar entre sus dimensiones, se demostró que los profesores no hacen uso de todos los recursos que se les ofrecen.

Según Ramos (2017) quien planteó una investigación de posgrado con referente a la delineación de un plan estratégico para la comunicación interna de un banco y en el cual fundamentó que su principal foco son sus variables independiente y dependiente, para que, de ese modo, faciliten la investigación del plan estratégico de la comunicación interna. El tipo de metodología para esta investigación fue cualitativa y cuantitativa, manejó la observación y su instrumento, que fueron las encuestas a los dependientes. Para esta investigación se tuvo una población de 130 y para la muestra de la investigación fue de 98 trabajadores; después del acopio de los resultados, en efecto demostraron la fidelidad y compromiso con la institución de la unidad educativa.

Para los antecedentes nacionales, tenemos a Suarez (2020) quien busco determinar la relación de la comunicación interna y las mejoras continuas en los profesores, utilizando la investigación básica, no experimental, transversal, correlacional e hipotético-deductivo, se utilizó como muestra a 50 profesores del nivel de secundaria, para la recolección de la data se manejaron las encuestas por medio de los cuestionarios; los resultados demostraron la relación de las dos variables materia de investigación.

Calvo (2018) en su investigación de tesis de posgrado, tuvo el propósito de mejorar la comunicación interna y el trabajo en equipo en la empresa industrial,

considerando como objetivo su relación de comunicación en el trabajo en equipo, tomando en cuenta sus variables con nivel descriptivo, correlacional simple, no experimental; para la muestra se tomaron a 36 colaboradores, quienes respondieron las encuestas y así obtener la data; los resultados fueron procesados en el programa estadístico para su confiabilidad y se concluyó con lo planteado en sus objetivos.

Por otro lado, Barros (2018) en su investigación de maestría, el cual tuvo como objetivo principal el poder determinar los niveles de influencia de las TIC y la comunicación para el desarrollo de competencias, generó para la metodología científica un diseño cuasi experimental con 150 docentes como participantes. La muestra fue de 100 docentes, que fueron divididos en dos segmentos, 50 profesores que participaron en la práctica y 50 profesores en la prueba. Se manejó como instrumento el uso de cuestionario que consistían en 50 preguntas, para la confiabilidad se utilizó el alfa de Cronbach que dio como resultado de 0.98.

Para Quillatupa (2017) cuya investigación tuvo como objetivo decretar la correspondencia que preexiste entre ambas variables mencionadas, estableció que en el método utilizado fue el correlacional, cuantitativo y transversal. Para esta investigación la población fue de 125 y la muestra estaba integrada por 95 personas, fue probabilístico, el muestreo fue de los colaboradores que fueron elegidos, se utilizó como técnica las encuestas con un cuestionario para cada variable, esto ayudó en la recolección de los datos, los expertos afirmaron el bajo contenido, y la confiabilidad fue positiva. Con respecto a la hipótesis general se puede concluir que en los resultados estadísticos obtenidos se halló una correlación positiva moderada para las variables, determinadas por el Rho de Spearman = .470, estableciendo que existe relación significativa.

Refieren los autores Zaldívar y Quiroga (2018) que la comunicación interna es una herramienta insustituible que se utiliza para poder interactuar en la sociedad, y poder desarrollar nuestras aptitudes en las organizaciones de una institución donde se puede apreciar las actividades humanas como el talento, el trabajo en equipo y el compromiso hacia la institución. Según manifiesta el autor la comunicación interna es fundamental para el desarrollo de la institución donde refleja un valor agregado en beneficio a la institución.

Asimismo, Campos (2021), expone que cuando el ser humano expresa el recado, se dice de forma que sea expuesta por medio del emisor, con un objetivo y una razón para ponerse en comunicación con otro sujeto que escucha con mucha atención lo que transmite el mensaje y puede hacerlo por medio de la comunicación escrita o verbal, además de que esta sea de forma precisa, clara y concisa.

Villca (2018) enuncia que la comunicación interna es el poder de expresar hacia los demás, donde los centinelas te escuchen y que ellos también deben ser escuchados y sentir que se agrupan y te motivan a fortalecer el equipo de la organización para poder ejecutar un buen plan de acción. Todos podemos interrelacionarnos con la comunicación para poder ser parte de la organización dirigido hacia los trabajadores y mejor aún de la institución.

Lope (2017) aporta que es de mucha importancia el no ensoberbecer al participante, debemos ser comunicativos claros, directos, y transparentes, comunicar todo lo que sucede en la institución para favorecer a los trabajadores y así estén más empáticos y enfocados en sus objetivos en la institución y de tal modo disminuir las habladurías y la perplejidad en el trabajo.

La comunicación interpersonal es la confrontación cara a cara, ya que es la más apropiada cuando existen problemas o dificultades, debido a que nos permite observar las expresiones faciales y corporales de las personas cuando se transmiten un mensaje, siendo de gran sostén teórico como parte de la comunicación (Tessi, 2012). Podemos complementar refiriendo que este tipo de comunicación se puede dar entre dos personas o en un grupo de personas.

Puertas (2021) aporta otro concepto de la comunicación, que es la comunicación vertical; esta insta de lo inferior a lo superior, por medio de las jerarquías y los diferentes niveles, considerándose como antidemocrática donde se someten a los poderosos. No beneficia al receptor cuando es pasiva su actitud, su modo es de escuchar y acatar. Las informaciones se transmiten por medio de las jerarquías, de lo más bajo hacia lo más alto de la jerarquía.

Flores (2018) concibe otro aporte donde redacta que la comunicación es la base principal de la naturaleza, que es muy importante para la persona compartir sentimientos, pensamientos, cariño y estableciendo relación e intranquilidades con

sus pares y la sociedad. Es así como evoluciona el ser humano, sus escenarios de convivencia van mejorando y en el aspecto laboral logra establecer relación con dos personas mínimamente. Para Pantevez (2016), es aquí donde cumple funciones de emisor y receptor, destacando que, si estos no son bien conducidos, se va evidenciando un trabajo pobre y desorganizado, siendo ante los ojos de los demás no muy aceptable, debido a que las actividades propuestas resultan un fracaso, saltando a la luz el mal uso de las vías comunicativas formales existentes que fueron establecidas o que quizás no están formalizadas (Pacheco et al., 2018).

Quiñones (2021) aporta al concepto de comunicaciones, aseverando que existen otros medios de comunicación y entre ellos tenemos a las comunicaciones de correos electrónicos, a las telecomunicaciones, al internet, a las reuniones y clases virtuales vía Zoom. En la comunicación interna, se puede considerar como el desplazamiento o el envío de mensajes, de la alta dirección hacia los dependientes y diversas personas de niveles inferiores de jerarquía, tenemos formas de comunicación interna de las cuales son las verticales y las horizontales. Donde las verticales se dividen en comunicación descendente y comunicación ascendente.

Asimismo, Arcila (2020) menciona que la comunicación debe de ser formal dentro de la institución educativa, desde la dirección hacia la parte inferior, pasando por los diferentes niveles de la institución educativa; la comunicación ayuda con el envío de la información, los objetivos programados, las políticas institucionales, la selección del tipo de comunicación y las herramientas a utilizar; con los cuales podemos utilizar documentos formales, avisos, comunicados, etc., los cuales pueden ser escritos por email, o por WhatsApp (Milenka et al., 2021).

Para esta variable se consideran las siguientes dimensiones: El vínculo, la misma acción de comunicar genera el vínculo en ambos extremos de los elementos de la comunicación, el fortalecimiento de este vínculo ayuda a mejorar la relación, de toda la organización (Maza, 2021). Establecer un vínculo quiere decir prestar atención, tener empatía, mostrar al otro lo que verdaderamente te interesa de él y hacerlo de manera verbal y no verbal. La apertura, el recibimiento y la correspondencia que se dispone en la comunicación hacen viable el proceso educativo como clave de individualización y socialización creadora (Gutiérrez,

2017). La comunicación desde tiempos inmemorables tiene una estrecha relación con la educación y todos los procesos educativos, puesto que el educando puede recibir toda la información que el docente necesita transmitir, desarrollándose un intercambio entre ambos actores (Solís, 2021).

La efectividad, se basan en la contundencia buscando la alineación de los escolares, mediada por los diferentes procesos que deben de generar continuamente resultados, todo esto acatando a las formas en que se transmite la información, dentro de un proceso académico (Alvarado, 2017). El rol principal a enfatizar, es el del docente por la función de orientador, guía académico, facilitador de los conocimientos, mientras que los alumnos son inicialmente agentes pasivos, y paulatinamente pasan a ser constructores de conocimientos, reactivos a los problemas que se presentan en cada unidad o producto, afianzando los conocimientos con las experiencias diarias; además de la efectividad que se espera por parte de los gestores y líderes de la organización, y favorecer a la organización y al proceso educativo, siendo los beneficiados la comunidad estudiantil. Para Bello et al. (2016), uno de los componentes fundamentales en los procesos de interactuar con los alumnos en el salón de clase, donde es indispensable es el lenguaje a utilizar por parte del docente para transmitir la información, puesto que, tienen mucha relación lo que dices y cómo lo dices, ya que posee un decisivo impacto en resultado el cual obtiene como gestor de la docencia; mejorar las formas y mecanismos de comunicación en el salón de clase, se puede ver fácil y sencillo, si empezamos a generar cambios pequeños y generarán diferencias visibles. Por lo general, el contraste entre profesores que disciernen una misma información, uno puede obtener resultados negativos y los otros resultados positivos, simplemente con la forma de utilizar el lenguaje oral y corporal, el mejorar la información de las instrucciones, estimulando al alumno con nuevas estrategias de aprendizaje y, sobre todo, con un comportamiento a seguir (Carrión, 2019).

La identidad, adherida en las bases de continuum, describe la posición desde donde son adquiridas los estratos que constituyen los casos específicos a estudiar; dicho de otra manera, son todos los fenómenos de identidad cultural y de comunicación (Medina, 2019). También se da en esmero a los cuidados, la conservación y los diferentes estudios de los patrimonios culturales (Floril, 2019).

Para otros son las expresiones, el sostén y bases de la identidad, siendo una de las extensiones de mayor reconocimiento de los lugares en las diferentes categorías que puede entregar la UNESCO. Los diversos comportamientos sociales pueden describir la centralidad del patrimonio como uno de los conceptos de identidad con respecto a la visión del mundo globalizado; para los docentes uno de los primeros objetivos educativos, es que los alumnos puedan discernir la importancia de esta identidad (Barros, 2018).

Clima institucional; para More E. y Morey G. (2021), consideran que el enfoque estipulado por Walberg, H. J. (1982) se basa en lo social, además describen como la percepción de los docentes y alumnos sobre los temas psicosociales de los diversos grupos que se forman en el salón de clase, quienes influyen directamente en el aprendizaje; también se puede mencionar el clima a nivel de los escolares, que también son las percepciones de los docentes y alumnos del área sociológica que puede afectar el aprendizaje.

Para Álvarez (2017) el clima abierto, son las disposiciones unidas entre el estudiante y profesor con afinidad a los medios, las metas y determinar el ritmo del aprendizaje, dejando de lado el control de uno de estos actores; el clima del docente se caracteriza por ser en la mayoría de los casos autoritario, por ser el único en impartir el aprendizaje en el salón de clases; Atalaya (2016) define como el clima del hogar, como una conducta y proceso que desarrollan los padres de familia, dando estímulos emocionales e intelectuales con el fin de desarrollar en los hijos el aprendizaje.

Alvarado De Los Ríos (2017) menciona que una de las claves para poder tener un excelente clima laboral, puesto que esto genera los diversos valores en los estudiantes y de acuerdo a ello las diferentes aptitudes de los alumnos en la comunicación interna de la institución y en especial en el salón, los maestros están obligados a demostrar una ética intachable e idónea, para ayudar a coexistir un ambiente abierto entre los alumnos y profesores, esto coopera a disminuir la posibilidad de existir un clima autoritario, y por el contrario este clima genera el respeto mutuo y recíproco en los actores.

Papic (2019) sostiene la garantía de la maya curricular en el desenvolvimiento de los docentes, entre ellas establece que, de manera global, el ejecutar dichos estatutos se concierne elocuentemente con el desempeño del profesor, existiendo un nivel medio de relación. Por ende, mientras la aplicación del cumplimiento curricular sea eficiente, el desenvolvimiento de los profesores va en aumento.

A nivel psicológico el clima institucional de los docentes es uno de los principales factores que influyen negativa o positivamente en los diferentes aspectos mentales y afectivos dentro de la institución educativa, esto ayuda en concientizar las necesidades de impulsar un clima institucional favorable, contribuyendo al mejor desempeño de cada docente (Alves, 2000).

Para Alvarado (2003) el clima institucional a nivel de las instituciones educativas se basa en la percepción de cada docente sobre su realidad laboral, el cual involucra una efectiva comunicación, una atmósfera cordial, sentimiento de aceptación, además de sensaciones de satisfacción personal; estos pueden definir la percepción de un clima institucional bueno o malo.

Por su parte Martín (2000) plantea que existen diversos factores que pueden facilitar o determinar el clima institucional que influye a favor o en contra de los procesos organizacionales y de gestión educativa, además de influir en los cambios y la innovación que se puede dar; por lo general es el lugar donde conviven los docentes y se fortalecen las condiciones necesarias para un buen clima institucional y esto conlleva a características propias de la institución educativa.

Además, Sandoval (2001) da a conocer que el clima institucional a nivel de los docentes se puede dar por medio de la resolución de conflictos, fortalecimiento de las relaciones entre los docentes y directivos, al mismo tiempo, de cómo se llevan o direccionan las normas que sostienen estas relaciones interpersonales, otro punto de importancia es la formación de valores, no discriminar por ningún motivo a los colegas o alumnos.

En cuanto a las dimensiones: la convivencia general, a nivel educativo se tiene la ley N° 1620, que tiene como fin la alineación de los alumnos y profesores, quienes deben de tener una participación activa y de colaborar en la cimentación

de una adecuada organización educativa; incrementando su participación, desarrollo intelectual y pluralista con un fin común, que es mejorar la convivencia estudiantil (Minedu, 2003).

Castro (2020) refiere que existen situaciones inesperadas que a veces no se pueden manejar, las cuales son reales e inquietan a los seres humanos, con respecto a esto, la violencia física no es necesariamente faltar el respeto, pueden existir también otro tipo de violencia; como la psicológica, con la cual convivimos a nivel laboral y también se da en los salones de clase. Por su parte Elías (2015) señala que los alumnos generan los momentos para ridiculizarse entre sí, o existen los que son revoltosos afectando la convivencia de otros al entenderse diferentes y mejores a los demás; lo cual, tiene como centro y raíz la formación del menor en su hogar, puesto que el ser humano bien constituido desde pequeño cultivará valores positivos para con sus semejantes, mientras que el que presenta un comportamiento no adecuado, es porque en su hogar, vivencia situaciones no adecuadas para su desarrollo.

Cultura escolar; para diversos autores la escuela está directamente relacionada con la cultura, el cual se usa en educación y busca capturar los diversos atributos que ayuden con el entendimiento del funcionamiento a nivel escolar. Por otro lado, Elías (2015) manifiesta que cada escuela tiene su propia y distinta cultura, donde existen diferentes rituales para las relaciones entre los alumnos, costumbres, tradiciones, códigos morales y normas con las que se rigen en su entorno escolar; otros estudios identificaron que dentro de las instituciones educativas se pueden identificar grupos, equipos, guerras sublimadas y diversas ceremonias marcadas o con características (Aina et al., 2015).

Infraestructura, los autores deliberan por la existencia de un catálogo motivacional, donde una infraestructura atractiva crea emociones de bienestar y pueden condicionar a una actitud adecuada por parte de los estudiantes para mejorar el aprendizaje y a nivel de los profesores mejorar la predisposición en la enseñanza. Para Campana et al. (2014) pueden intervenir en esta definición la psicología industrial, donde ellos priorizan el entorno y ambiente medio ambiental y la mejor utilización y distribución de los espacios libres dentro de las organizaciones, todo esto se relacionan con la mejora en la satisfacción en la

realización de sus actividades, estableciendo un mayor compromiso laboral y generando una productividad al 100%.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El actual estudio es de tipo de investigación aplicada, puesto que tiene el fin de dar solución a problemas prácticos o concretos que se pueden dar en la sociedad o en una institución educativa; por tanto, asiste a dar soluciones a los diferentes problemas de la realidad, ayudándose de la investigación básica para conseguir los objetivos de este tipo de investigación (Hernández-Sampieri et al., 2014).

Nivel correlacional, determina si las variables de la investigación tienen correlación o no; buscando determinar si el incremento o disminución en una de las variables armoniza con el crecimiento o decrecimiento en la otra variable.

El enfoque es cuantitativo, esto se da en base a la recolección de la data y al momento de realizar las comprobaciones de las hipótesis planteadas, con los análisis estadísticos, las referencias numéricas y verificando las teorías (Hernández-Sampieri et al., 2014).

El método para esta investigación es el hipotético-deductivo, para Ñaupas et al. (2018) son los diferentes procesos observacionales de todos los hechos, además de formular las hipótesis y poder discernir estos hechos para poder demostrar la veracidad o no de las hipótesis planteadas.

El diseño es no experimental, puesto que no se realizará manipulación de ningún tipo por parte del investigador, todos los fenómenos analizados son evaluados y se determinan sus correlaciones sin manipulación alguna.

Alcance: transversal, puesto que la data que se recopiló se dio en un solo tiempo y espacio (Hernández-Sampieri et al., 2014).

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### Comunicación interna:

**Definición conceptual:** Para Trelles (2001) la comunicación interna tiene como función principal dentro de una organización el informar a nivel de la

institución educativa, puesto que gracias a ella se coordinan procesos y acciones importantes que se pondrán en marcha, buscando el bien de la institución. Asimismo, ayudan en la coordinación de cambios y se pueden establecer tareas en función a las habilidades de cada docente. Esta comunicación en las instituciones educativas se da para hacer participar a los docentes, personal administrativo, personal de apoyo y alumnos en general; esta comunicación interna tiene ciertas características propias, manifestando como la institución se dirige a la comunidad y otras entidades externas.

**Definición operacional:** con respecto a la comunicación interna y su respectiva medición se tomará en consideración las dimensiones de la variable: El vínculo, la efectividad y la identidad, además de sus respectivos indicadores, quienes direccionan la investigación, estimando los niveles y rangos de la variable; este instrumento se basa en las escalas de Likert. Ordinal con escala: 1= Nunca, 2 = Casi Nunca, 3 = A veces, 4 = Casi Siempre y 5= Siempre.

#### **Clima institucional:**

**Definición conceptual:** El clima institucional ayuda a lograr procesos educativos eficaces, es decir que generen resultados positivos para la comunidad educativa (Mena y Valdés, 2008). Es de gran importancia el facilitar el cambio y lograr un mejor rendimiento y poder mejorar en el contexto educativo, a través de implementación de estrategias internas.

**Definición operacional:** con respecto al clima institucional y su respectiva medición se tomará en consideración las dimensiones de la variable y sus respectivos indicadores, quienes direccionan la investigación, y se estiman los niveles y rangos de la variable y este instrumento se basa en las escalas de Likert. Ordinal con escala: 1= Nunca, 2 = Casi Nunca, 3 = A veces, 4 = Casi Siempre y 5= Siempre

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La población estuvo constituida por 90 docentes de un colegio particular de Lima. Con respecto a la muestra, la población de estudio fueron los docentes del colegio particular que tienen la labor de enseñanza. Se realizó el cálculo probabilístico para obtener la muestra, siendo de 73 docentes de la institución

educativa de los tres niveles educativos, el cual se distribuyó de la siguiente manera: 30 docentes de nivel inicial, 30 docentes de nivel primario y 30 docentes de nivel secundario.

Se utilizó el cálculo matemático para determinar la muestra de nuestra investigación, donde se obtuvo que el nivel de confianza fue del 95% y para el error un 5% y para los estimados de la muestra de 50% y 50% (Hernández-Sampieri et al., 2014).

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{(90)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(90-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)} \quad n = 73$$

Los criterios de inclusión aplicados: 30 docentes de cada nivel (inicial, primaria y secundaria), que deseen participar en la investigación. Criterios de exclusión: Docentes que dictan clases por horas.

Para esta investigación se utilizó el muestreo no probabilístico y por conveniencia, con el fin de seleccionar a los integrantes de la muestra por el criterio del investigador (Taherdoost, 2016).

La unidad de análisis de esta investigación estuvo dada por cada uno de los docentes de los tres niveles que tiene la institución educativa (Arias, 2012).

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

La encuesta es la técnica que es considerablemente manipulada como parte de los procedimientos de las investigaciones, puesto que permite la elaboración obtención de la data de una manera eficaz y rápida. A nivel del rubro de la educación son incontables las investigaciones que utilizan esta técnica de investigación (Aguilar, 2016).

El instrumento considerado para la presente investigación fue el cuestionario. Se usaron los cuestionarios bajo las variables de comunicación interna y clima institucional; el cuestionario elaborado de la comunicación interna

constó de tres dimensiones: El vínculo, la efectividad y la identidad, con un total de 13 ítems, con las escalas de: con los niveles 5 Siempre, 4 Casi Siempre, 3 A veces, 2 Casi Nunca, 1 Nunca; con los rangos de Bajo de 0 a 20, medio de 21 a 40 y alto de 41 a 60. y clima institucional que consta de tres dimensiones: la convivencia general, cultura escolar e infraestructura, con un total de 12 ítems, con las escalas de: con los niveles 5 Siempre, 4 Casi Siempre, 3 A veces, 2 Casi Nunca, 1 Nunca; con los rangos de Bajo de 0 a 20, medio de 21 a 40 y alto de 41 a 60.

Para el punto de la validación, esta se realizó por medio de un juicio de tres expertos en las áreas de la presente investigación, quienes dieron fe que, si existía suficiente idoneidad de los dos instrumentos utilizados en esta investigación, tanto en la pertinencia, la coherencia y así como el contenido, además de estipularon si cumplía con el propósito de lo que se quería investigar (Taherdoost, 2016).

**Tabla 1**

*Expertos de la evaluación de la validez de contenido de los instrumentos.*

<b>Experto</b>	<b>Dominio</b>	<b>Decisión</b>
Mg. Walter Antonio Vera Bahamonde	Gestión Educativa	Si existe suficiencia
Mg. Dalila Maribel Albuquerque Collatupa	Administración de la Educación	Si existe suficiencia
Mg. Máximo Inca Maldonado	Administración de la Educación	Si existe suficiencia

*Nota.* Datos obtenidos de la validación de expertos.

Para la confiabilidad se utilizó el estadístico del alfa de Cronbach, con la finalidad de garantizar la confiabilidad de los instrumentos utilizados en esta investigación (Rosaroso, 2015).

**Tabla 2**

*Estadística de fiabilidad de la V1: Comunicación interna*

Estadísticas de fiabilidad	
$\alpha$ de Cronbach	N de Elementos
,890	13

El valor del  $\alpha$  de Cronbach para el instrumento de la variable Comunicación interna es de 0.890, dando a conocer una excelente confiabilidad y coherencia interna.

**Tabla 3**Estadística de fiabilidad de la V2: *Clima institucional*

Estadísticas de fiabilidad	
$\alpha$ de Cronbach	N de Elementos
,851	12

El valor del  $\alpha$  de Cronbach para el instrumento de la variable clima institucional es de 0.851, dando a conocer una excelente confiabilidad y coherencia interna.

### 3.5. Procedimientos

Se inició explicando a todos los participantes sobre el objetivo y finalidad de la investigación, se le entregó a cada participante el consentimiento informado, seguido se procedió a la aplicación de la encuesta a todo el tamaño muestral (Muhammad, 2015).

Posteriormente se realizaron las tabulaciones de los datos recolectados en una hoja de cálculo Excel, después estos datos fueron migrados al paquete estadístico SPSS, para que se realicen los análisis estadísticos, por medio de la estadística descriptiva e inferencial; análisis de frecuencia, análisis descriptivo, tabla cruzada, pruebas inferenciales (Balkishan, 2018).

### 3.6. Método de análisis de datos

La información obtenida fue presentada en tablas y gráficos, con su respectiva interpretación, por medio del estadístico SPSS y se realizaron las contrastaciones de las hipótesis. Con el uso de los estadígrafos se encaminaron en la búsqueda de la existencia de las diferencias que existían en las variables (Ibrahimi, 2018).

### 3.7. Aspectos éticos

Este estudio integró los siguientes valores éticos, donde se respetaron las opiniones a renunciar o ser parte de la muestra de la investigación, además de garantizar que todos los datos sin excepción se usarían únicamente para este trabajo de investigación, considerando en primer lugar la identidad de cada uno de los participantes en esta investigación. Esta se respaldó en la justicia, pues tuvo

como fin ante los profesionales de las ciencias de la educación estimular la investigación en temas de comunicación interna y sobre la influencia en el clima institucional dentro de una institución educativa privada de Lima (Mondragón et al., 2017).

La no maleficencia abarcó al cumplimiento y seguimiento de la ética profesional y de investigación, en especial en la recolección de los datos, los cuales se obtuvieron después de aplicar los cuestionarios respectivos para cada variable de la investigación, fue imperativo el uso exclusivo de esta información en la presente investigación, posteriormente se guardó y no será utilizada en investigaciones similares o por autores diferentes; y por último la beneficencia, esta investigación tuvo arraigo en nuestra labor diaria dentro de una institución educativa, así mismo se buscó infundir decisiones dentro de los maestros de la organización y fundamentalmente con los que cumplen horario completo en los tres niveles, por otro lado se buscó infundir la investigación en estas áreas involucrando estos temas, puesto que existe un amplio campo para la investigación (Surmiak, 2018).

## IV. RESULTADOS

Del análisis descriptivo tenemos:

### Comunicación interna

**Tabla 4**

*Distribución de frecuencias de Comunicación interna*

Ítems	Comunicación		El vínculo		La efectividad		identidad	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Bajo	33	45.2	37	50.7	36	49.3	43	58.9
Medio	22	30.1	24	32.9	26	35.6	18	24.7
Alto	18	24.7	12	16.4	11	15.1	12	16.4
Total	73	100.0	73	100.0	73	100.0	73	100.0

Según la tabla 4, respecto a la comunicación interna el mayor porcentaje 45.2 % que son 33 encuestados calificaron con el nivel de bajo, el 30% que son 22 participantes calificaron con el nivel medio y el menor porcentaje es de 24.7 % que son 18 calificaron con el nivel alto con respecto a la comunicación interna.

Para las dimensiones de esta variable resaltan, que: el 50.7% que involucra 37 participantes tienen un nivel bajo con el vínculo, 49.3% que son 36 participantes tienen un nivel bajo con respecto a la efectividad y el 58.9% que equivale a 43 profesores tienen una percepción de nivel bajo para la identidad con la institución educativa.

## Clima Institucional

**Tabla 5**

*Distribución de frecuencias de Clima institucional*

Ítems	Clima Institucional		Convivencia general		Cultura		Infraestructura	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	28	38.4	31	42.5	21	28.8	34	46.6
Medio	15	20.5	29	39.7	37	50.7	31	42.5
Alto	30	41.1	13	17.8	15	20.5	8	11.0
Total	73	100.0	73	100.0	73	100.0	73	100.0

Según la tabla 5, respecto al clima institucional el mayor porcentaje 41.1 % que son 30 encuestados calificaron con el nivel alto, el 38% que son 28 participantes calificaron con el nivel bajo y el menor porcentaje es de 20.5% que son 15 calificaron con el nivel medio con respecto al clima institucional.

Para las dimensiones de esta variable resaltan, que: el 42.5 % que involucra 31 participantes tienen un nivel bajo con la convivencia, 50.7% que son 37 participantes tienen un nivel medio con respecto a la cultura y el 46.6% que equivale a 34 profesores tienen una percepción de nivel bajo para la infraestructura de la institución educativa.

## Comunicación Interna vs clima institucional

**Tabla 6**

*Tablas cruzadas Comunicación interna \* Clima institucional*

		Clima Institucional							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		Rto	% N	Rto	% N	Rto	% N	Rto	% N
Comunicación	Bajo	26	35.6%	5	6.8%	2	2.7%	33	45.2%
	Medio	2	2.7%	8	11.0%	12	16.4%	22	30.1%
	Alto	0	0.0%	2	2.7%	16	21.9%	18	24.7%
	Total	28	38.4%	15	20.5%	30	41.1%	73	100.0%

Según la tabla 6, de los 73 participantes el 38.4% considera al clima institucional con un nivel bajo, el 20.5% perciben para el clima institucional con un nivel medio y 41.1% creen que el clima institucional tiene un nivel alto; el 45.2% consideran un nivel bajo a la comunicación interna asociado al clima institucional, el 30.1% creen que existe un nivel medio de la comunicación interna asociado al clima institucional y el 24.7% consideran alto a la comunicación interna asociado al clima institucional; el 35.6% percibe un nivel bajo en la comunicación interna y el clima institucional, el 11% consideran un nivel medio en la comunicación interna y el clima institucional y el 21.9% distingue un nivel alto en la comunicación interna y el clima institucional.

## El vínculo vs clima institucional

**Tabla 7**

*Tablas cruzadas vínculo \* Clima institucional*

		Clima Institucional							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		Rto	% N	Rto	% N	Rto	% N	Rto	% N
Vínculo	Bajo	26	35.6%	6	8.2%	5	6.8%	37	50.7%
	Medio	2	2.7%	9	12.3%	13	17.8%	24	32.9%
	Alto	0	0.0%	0	0.0%	12	16.4%	12	16.4%
	Total	28	38.4%	15	20.5%	30	41.1%	73	100.0%

Según la tabla 7, de los 73 participantes el 38.4% considera al clima institucional con un nivel bajo, el 20.5% perciben para el clima institucional con un nivel medio y 41.1 creen que el clima institucional tiene un nivel alto; el 50.7% considera un nivel bajo al vínculo asociado al clima institucional, el 32.9% creen en un nivel medio al vínculo asociado al clima institucional y el 16.4% consideran alto al vínculo asociado al clima institucional; el 35.6% perciben un nivel bajo al vínculo y el clima institucional, el 12% consideran un nivel medio al vínculo y el clima institucional y el 17.8% distinguen un nivel alto al vínculo y el clima institucional.

## La efectividad vs clima institucional

**Tabla 8**

*Tablas cruzadas Efectividad \* Clima institucional*

		Clima Institucional							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		Rto	% N	Rto	% N	Rto	% N	Rto	% N
Efectividad	Bajo	28	38.4%	5	6.8%	3	4.1%	36	49.3%
	Medio	0	0.0%	10	13.7%	16	21.9%	26	35.6%
	Alto	0	0.0%	0	0.0%	11	15.1%	11	15.1%
	Total	28	38.4%	15	20.5%	30	41.1%	73	100.0%

Según la tabla 8, de los 73 participantes el 38.4% considera el clima institucional con un nivel bajo, el 20.5% perciben para el clima institucional con un nivel medio y 41.1 creen que el clima institucional tiene un nivel alto; el 49.3% consideran un nivel bajo a la efectividad asociado al clima institucional, el 35.6% creen con un nivel medio a la efectividad asociado al clima institucional y el 15.1% consideran alto a la efectividad asociado al clima institucional; el 38.4% perciben un nivel bajo en la efectividad y el clima institucional, el 13.7% consideran un nivel medio en la efectividad y el clima institucional y el 21.9% distinguen un nivel alto en la efectividad y el clima institucional.

## La identidad vs clima institucional

**Tabla 9**

*Tablas cruzadas Identidad \* Clima institucional*

		Clima Institucional							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		Rto	% N	Rto	% N	Rto	% N	Rto	% N
Identidad	Bajo	28	38.4%	7	9.6%	8	11.0%	43	58.9%
	Medio	0	0.0%	8	11.0%	10	13.7%	18	24.7%
	Alto	0	0.0%	0	0.0%	12	16.4%	12	16.4%
	Total	28	38.4%	15	20.5%	30	41.1%	73	100.0%

Según la tabla 9, de los 73 participantes el 38.4% considera a la identidad con un nivel bajo, el 20.5% perciben para la identidad con un nivel medio y 41.1 creen que la identidad tiene un nivel alto; el 58.9% consideran un nivel bajo a la identidad asociado al clima institucional, el 24.7% creen un nivel medio a la identidad asociado al clima institucional y el 16.4% consideran alto a la identidad asociado al clima institucional; el 38.4% perciben un nivel bajo a la identidad y el clima institucional, el 11% consideran un nivel medio a la identidad y el clima institucional y el 16.4% distinguen un nivel alto a la identidad y el clima institucional.

## Resultados inferenciales

Contraste de prueba de hipótesis.

Análisis de normalidad de las variables y dimensiones a correlacionar.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov.

Utilizamos esta prueba para saber si las variables a correlacionar tenían una distribución normal o no. Se utiliza esta prueba cuando tenemos mayor a 50 casos de estudio.

H<sub>0</sub>: Las variables tienen una distribución normal

H<sub>1</sub>: Las variables no tienen una distribución normal

### Tabla 10

#### *Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl.	Sig
vínculo	.317	73	.000
efectividad	.309	73	.000
identidad	.364	73	.000
convivencia general	.270	73	.000
Cultura	.259	73	.000
infraestructura	.296	73	.000
Comunicación interna	.287	73	.000
Clima institucional	.272	73	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Conclusión: para nuestra investigación utilizamos la prueba no paramétrica, como es el Rho de Spearman, puesto que nuestras dos variables no tenían una distribución normal.

## Hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la comunicación interna y el clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la comunicación interna y el clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022.

Regla de decisión: si  $p \geq \alpha$  se acepta H<sub>0</sub>; si  $p < \alpha$  se rechaza H<sub>0</sub>

**Tabla 11**

*Prueba de contraste para la Hipótesis General*

		Comunicación	Clima
Rho de Spearman	Comunicación	Correlación	1.000
		Sig.	<b>,780**</b>
		N	73
Clima	Comunicación	Correlación	<b>,780**</b>
		Sig.	1.000
		N	73

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

Análisis e interpretación: Al obtener un valor de significancia de  $p=0.000$  y es menor de 0.05; luego se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, por lo tanto, existe relación estadística entre la comunicación interna y el clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022, con una correlación positiva alta ( $r_s=0.780$ ) Arias (2012).

### Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el vínculo y el clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el vínculo y el clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022.

Regla de decisión: si  $p \geq \alpha$  se acepta H<sub>0</sub>; si  $p < \alpha$  se rechaza H<sub>0</sub>

**Tabla 12**

*Prueba de contraste para la Hipótesis Específica 1*

			vínculo	Clima
Rho de Spearman	vínculo	Correlación	1.000	<b>,706**</b>
		Sig.		.000
		N	73	73
	Clima	Correlación	<b>,706**</b>	1.000
		Sig.	.000	
		N	73	73

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

Análisis e interpretación: Al obtener un valor de significancia de  $p=0.000$  y es menor de 0.05; luego se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, por lo tanto, existe relación estadística entre el vínculo y el clima institucional en los docentes de un colegio particular de Lima, 2022, con una correlación positiva alta ( $r_s=0.706$ ) (Taherdoost, 2016).

Se considera por la relación que se encuentra una influencia entre A y B.

## Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la efectividad y el clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la efectividad y el clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022.

Regla de decisión: si  $p \geq \alpha$  se acepta H<sub>0</sub>; si  $p < \alpha$  se rechaza H<sub>0</sub>

**Tabla 13**

*Prueba de contraste para la Hipótesis Específica 2*

			Efectividad	Clima
Rho de Spearman	efectividad	Correlación	1.000	<b>,802**</b>
		Sig.		.000
		N	73	73
	Clima	Correlación	<b>,802**</b>	1.000
		Sig.	.000	
		N	73	73

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

Análisis e interpretación: Al obtener un valor de significancia de  $p=0.000$  y es menor de 0.05; luego se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, por lo tanto, existe relación estadística entre la efectividad y el clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022, con una correlación positiva alta ( $r_s=0.802$ ) (Rosaroso, 2015).

### Hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la identidad y el clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la identidad y el clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022.

Regla de decisión: si  $p \geq \alpha$  se acepta H<sub>0</sub>; si  $p < \alpha$  se rechaza H<sub>0</sub>

**Tabla 14**

*Prueba de contraste para la Hipótesis Específica 3*

		Identidad	Clima
Rho de Spearman	identidad	Correlación	<b>0,679**</b>
		Sig.	0.000
		N	73
	Clima	Correlación	<b>,679**</b>
		Sig.	.000
		N	73

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

Análisis e interpretación: Al obtener un valor de significancia de  $p=0.000$  y es menor de 0.05; luego se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, por lo tanto, existe relación estadística entre la identidad y el clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022, con una correlación positiva moderada ( $r_s=0.679$ ) (Ibrahimi, 2018).

## V. DISCUSIÓN

A nivel de la investigación existe dos puntos de modulación las cuales radican fundamentalmente en dos puntos clave que es una preocupación para los directivos, docentes y personal administrativo a nivel público y privado y la relación que tienen entre ambas como es la comunicación y el clima organizacional.

La gestión de la comunicación a nivel de la institución educativa debe dar respuesta a este mundo cambiante, competitivo y que tiene influencia en las formas de enseñar por la pandemia generada por el COVID-19, mejorando los niveles de comunicación debiendo ser sistemática, horizontal, igualitaria, capacidad para escuchar a todos por igual, acciones que motiven la comunicación y relacionarse mejor y con respeto mutuo. La comunicación madre dentro de la institución debe de ser siempre en llegar a los docentes y colaboradores con la finalidad de disminuir el impacto de la comunicación informal y los rumores que pueden existir dentro de la institución educativa.

La baja o alta percepción del clima organizacional en las entidades educativas se pueden dar de diferentes formas, como la inequidad en la remuneración, deficiencias o favoritismo en las promociones, abusos en las condiciones laborales y en la falta de liderazgo organizacional, además de las deficientes labores del equipo de trabajo, resquebrajamiento en las relaciones humanas y despidos arbitrarios.

En base a la validez de los cuestionarios de la presente investigación, el diseño utilizado fue el adecuado y se contó con instrumentos confiables, obteniendo un valor del Alfa de Cronbach de 0.890, el cual está por encima de 0.7, podemos afirmar que el instrumento tiene un alto grado de confiabilidad.

Podemos señalar, que el objetivo general busco determinar si existe relación entre la comunicación interna y clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022. Nos indicó que el nivel de correlación es positiva alta (Rho de 0.780 y p-valor de 0.000).

En la tabla 4, respecto a la comunicación interna el mayor porcentaje 45.2% que son 33 encuestados, calificaron con el nivel de bajo, el 30% que son 22

participantes calificaron con el nivel medio y el menor porcentaje es de 24.7 % que son 18 calificaron con el nivel alto con respecto a la comunicación interna.

Para las dimensiones de esta variable resaltan, que: el 50.7% que involucra 37 participantes tienen un nivel bajo con el vínculo, 49.3% que son 36 participantes tienen un nivel bajo con respecto a la efectividad y el 58.9% que equivale a 43 profesores tienen una percepción de nivel bajo para la identidad con la institución educativa.

Se tiene resultados similares a Suarez (2020) donde su estudio, con una muestra de 50 profesores del nivel de secundaria, en el cual se utilizaron las encuestas para la recolección de datos; los resultados demostraron la relación de las dos variables materia de investigación.

Para Jiménez et al. (2021) quienes utilizaron una muestra de 515 profesores, cuales tienen afiliación a la filosofía y la cultura organizacional, asumiendo activamente ello en la comunicación y generando una identidad con la institución educativa, se identificaron deficiencias en la comunicación.

Por su parte Aburto (2019) encontró deficiencias en la gestión de la institución de la comunicación interna en la universidad de estudio y la falta del compromiso hacia la institución al igual que para Quillatupa (2017), en cuyos resultados estadísticos obtenidos se halló una correlación moderada y positiva en las variables determinadas por el Rho de Spearman = .470, y estableciendo que existe relación significativa.

Con referencia a la hipótesis específica 1, determinar la relación entre el vínculo y clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022, nos indicó que el nivel de correlación positiva alta (Rho de 0.706 y p-valor de 0.000); del mismo modo Ramos (2017) donde se acopiaron los resultados de 130 participantes de la muestra de 98, los efectos demostraron la fidelidad y compromiso con la institución de la unidad educativa.

Con referencia a la hipótesis específica 2, determinar la relación entre la efectividad y el clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022, nos indicó que el nivel de correlación positiva alta (Rho de 0.802 y p-valor de 0.000); así mismo Asang (2018) encontró que la mayoría de los docentes tienen un

nivel de competencia digital suficiente y también tienen un nivel bajo para innovar; y al detallar entre sus dimensiones, se demostró que los profesores no hacen uso de todo los recursos que se les ofrecen.

Con referencia a la hipótesis específica 3, determinar la relación entre la identidad y el clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022, nos indicó que el nivel de correlación es positiva moderada ( $Rho$  de 0.679 y  $p$ -valor de 0.000); del mismo modo para Rivera & Suconota (2019) el 47.5% de los docentes identificaron que jamás se renovó un reglamento interno en la unidad educativa, puesto que, todo el equipo del personal docente aun toma como consideración al computador (92,5%) y al proyector (67,5%); por otra parte, Calvo (2018) con 36 colaboradores que utilizó para la recolección de información, con mucha importancia para su confiabilidad, se concluyó que la comunicación interna y el trabajo en equipo tienen una correlación significativa; al igual que para Barros (2018) quien para dar confiabilidad a sus instrumentos utilizó el alfa de Cron Bach que fue de 0.98. hipótesis en las que se aplicó técnicas no paramétricas, se tuvo una correlación significativamente estadística entre nivel de influencia de las estrategias en TIC y comunicación en el desarrollo de la competencia digital.

Me uno a la idea de los autores Zaldívar y Quiroga (2018) que dieron a conocer que la comunicación interna es una de las herramientas irremplazables que tiene como fin de interactuar en la población educativa, y poder desarrollar aptitudes organizacionales de una institución donde se debe de potenciar las actividades docentes como el talento, el trabajo en equipo, el compromiso hacia la institución. Según manifiestan los autores la comunicación interna es fundamental para el desarrollo de la institución donde refleja un valor agregado en beneficio a la institución. Además, Campos (2021) da a conocer que la forma o formas por las que se expresa el emisor, con un objetivo y una razón para ponerse en comunicación con otro sujeto que escucha con mucha atención y poder entender el mensaje, esta comunicación se puede hacer por medio de la comunicación escrita o verbal que sea de forma precisa, clara y concisa. Para Villca (2018) la comunicación interna es el poder de expresar hacia los demás, donde los subordinados escuchan y también poder ser escuchados y sentir que se motivan y fortalecen el equipo de la organización. Todos los integrantes de la institución

podemos interrelacionarnos con la comunicación para poder ser parte de la organización dirigido hacia los trabajadores y en mejor de la institución.

Además, Álvarez (2017) nos dice que el clima abierto, son las disposiciones unidas entre el estudiante y profesor con afinidad a los medios, las metas y determinar el ritmo del aprendizaje, dejando de lado el control de uno de estos actores; el clima del docente se caracteriza por ser en la mayoría de los casos autoritario por ser el único en impartir el aprendizaje en el salón de clases; Atalaya (2016) define como el clima del hogar como una conducta y proceso que desarrollan los padres de familia, dando estímulos emocionales e intelectuales con el fin de desarrollar en los hijos el aprendizaje.

Para More E. & Morey G. (2021), consideran que el enfoque estipulado por Walberg, H. J. (1982), describen como la percepción de los docentes y alumnos sobre los temas psicosociales de los diversos grupos que se forman en el salón de clase, quienes influyen directamente en el aprendizaje; también se puede mencionar el clima a nivel de los escolares, que también son las percepciones de los docentes y alumnos del área sociológica que puede afectar el aprendizaje.

Así mismo Alvarado De Los Ríos (2017), nos reafirma que la comunicación es una de las claves para poder tener un excelente clima laboral, porque esto genera valores agregados en los docentes y estudiantes; de acuerdo a las diferentes aptitudes de la comunidad escolar, los maestros están obligados a demostrar una ética intachable e idónea, para ayudar a coexistir un ambiente abierto entre los alumnos y profesores, esto ayuda a disminuir la posibilidad de que exista un clima autoritario, y más por el contrario este clima genere el respeto mutuo y recíproco en los actores.

Todas las organizaciones educativas se valen de la comunicación, con la finalidad de agilizar todos los procesos externos y principalmente internos, esta comunicación interna se utiliza como componente de cambio e innovación que conlleva a toda la institución educativa; los directivos tienen la tarea de asumir el liderazgo con acciones que direccionen al cumplimiento de los objetivos mensuales y por semestre; además la comunicación interna es uno de los pilares donde se sostiene la organización educativa con miras al futuro, apoyados con la visión

compartida y la participación de todos los docentes, puesto que estos procesos necesitan la colaboración, aporte y creatividad de todos los integrantes de la institución educativa.

Se debe de evitar la existencia de microclimas laborales negativos, que pueden perturbar el excelente desempeño de los docentes y el resto de los trabajadores de la institución educativa además del desarrollo normal en la búsqueda y cumplimiento de los indicadores mensuales y anuales.

El repotenciar la comunicación interna como una herramienta estratégica clave a nivel de la población educativa, puesto que el manejo y aplicación en el compartir la información corporativa, transmitiendo correctamente a todos sobre los objetivos y los valores estratégicos dentro de nuestra institución educativa.

Las mejoras en la gestión de la comunicación dentro de la institución educativa van de la mano con el clima institucional, ayudando a desarrollar y evolucionar el talento profesional, logrando alcanzar los objetivos e indicadores mensuales, repercutiendo sobre la población estudiantil y el público en general.

La comunicación interna genera un concluyente clima institucional repercutiendo en la motivación de los docentes y en el comportamiento individual o grupal; estos comportamientos tienen una amplia variedad de consecuencias en la gestión institucional.

El conocer cómo va el clima institucional educativo, ayuda en la retroalimentación, con respecto a todos los procesos que pueden influir en el comportamiento organizacional, ayudando con las innovaciones y mejoramiento de los procesos que deben estar planificados; la conducta y actitud de uno de todos los integrantes de la institución educativa influye en el clima educativo y sobre todo sobre la estructura de la gestión educativa.

## VI. CONCLUSIONES

Primera:

De los resultados de la contrastación de hipótesis general, puede concluir que, existe relación significativa entre la comunicación interna y el clima institucional en docentes del colegio particular de Lima, 2022, con una correlación positiva alta, con un (Rho de 0.780 y p-valor de 0.000).

Segunda:

De los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 1, puede concluir que, existe relación significativa entre el vínculo y el clima de la institución en los docentes de un colegio particular de Lima, 2022, con una correlación positiva alta, con un (Rho de 0.706 y p-valor de 0.000).

Tercera:

De los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 2, puede concluir que, existe relación significativa entre la efectividad y el clima institucional en docentes de un colegio particular institución de Lima, 2022. con una correlación positiva alta, con un (Rho de 0.802 y p-valor de 0.000).

Cuarta:

De los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 3, puede concluir que, existe relación significativa entre la identidad y clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022. con una correlación positiva moderada, con un (Rho de 0.679 y p-valor de 0.000).

## VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Generar talleres de difusión para la Comunicación interna y clima institucional, así mismo se debería implementar el equipo exclusivo para seguir mejorando la Comunicación interna y clima institucional, y garantizar que la institución educativa a todo nivel mejore cada día.

Segundo:

Realizar capacitaciones y talleres periódicos presenciales o virtuales sobre Comunicación interna, a los directivos, docentes, administrativos, personal de apoyo y con ello mejorar el clima institucional.

Tercero:

Monitorizar mensualmente el clima institucional con el fin de identificar las debilidades y/o fallas en los procesos para poder realizar concientizaciones. Se podría implementar chatbots para registrar las consultas más frecuentes.

Cuarta:

El director de la institución educativa debe asegurar la buena Comunicación interna y el buen clima institucional, para que éste absuelva inquietudes y realice el seguimiento a las incidencias que se tienen en la institución educativa.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aburto, M. J. (2019). *La comunicación interna como herramienta para fomentar la identidad institucional de las universidades: caso aplicado al Campus “María Zambrano”, de la Universidad de Valladolid, en Segovia* [tesis de maestría, Universidad de Valladolid]. 1(1). <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/37293>
- Aina, T., Marta, C., & Clara, F. (2015). El Habitus Institucional: Una Herramienta Teórica Y Metodológica Para El Estudio De La Cultura Escolar\*. *Revista Tempora*, 37–58. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5427947>
- Alvarado De Los Ríos, L. D. P. (2017). *Inteligencia Emocional y Comunicación Interna entre los Docentes de la Institución Educativa N°00479 “Juan Clímaco Vela Reyes” Moyobamba, 2017*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] 1(1). <https://cutt.ly/rLLCrkz>
- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y Marketing Educativo*. Udegraf S.A. <https://cutt.ly/xLLM9Rb>
- Álvarez Valencia, F. A. (2017). *El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la institución educativa técnico industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla*. [tesis de maestría, Universidad de Antioquia], 6–18. <https://cutt.ly/yLL3fzT>
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*. 1-2 (9). pp. 123-133. <https://cutt.ly/mK4jfLC>
- Arcila, J. G. (2020). *Relación entre la comunicación interna con la identificación del personal administrativo y docente de la institución educativa San Marcelo - Trujillo, 2016*. [tesis de maestría, Universidad Privada Del Norte]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3027574>
- Asang, A. G. (2018). *Análisis de las competencias digitales de los docentes, según factores personales, contextuales y sus percepciones hacia las TIC en la educación. unidades educativas fiscales, nivel de educación secundaria del Cantón San Vicente, provincia de Manabí*. Universidad Casa Grande, 1(1), 1–133. <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/handle/ucasagrande/1531>.

- Atalaya, O. (2016). *Liderazgo del director y el clima institucional del Consorcio Educativo Magister UGEL 07 - 2013*. [tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos], . <https://cutt.ly/3LLZOM7>
- Barros, A. (2018). *Estrategias en Tecnologías de Información y Comunicación en la Competencia Digital Docente, La Esperanza 2017*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo], 1–197. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22649>
- Bedoya, S. M. (2017). *Internal communication in official educational institutions of the city of Monteria, Colombia: The Case of the Educational Institution Cristobal Colon*. [tesis de maestría, Universidad Pontificia Bolivariana, Seccional Montería], 1(1), 1782–1794. <https://doi.org/10.4185/cac116edicion2>
- Bello, Z., Rionda, H., & Rodríguez, M. (2016). Inteligencia emocional y educación. *Revista Padres y Maestros / Journal of Parents and Teachers*, 0(368), 5–5.
- Calvo, J. C. (2018). *Comunicación y trabajo en equipo en la empresa Industrias Wicasa E.I.R.L. Los Olivos, 2018*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] 1(1), 67. <https://bit.ly/3BXwq5b>
- Campana, Y., Velasco, D., Aguirre, J., & Guerrero, E. (2014). Inversión en infraestructura educativa: una aproximación a la medición de sus impactos a partir de la experiencia de los Colegios Emblemáticos. *Consortio de Investigación Económica y Social*, 1–60.
- Campos Ugaz, Walter Antonio (2021). *Comunicación interna y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Unidad de gestión educativa local, Lambayeque*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo], 1(1), <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68933?show=full>
- Carrión, B. A. (2019). “Análisis de la comunicación interna del proceso de interrelación de las áreas del Colegio de Artes Raymond Mauge Thoniel de la ciudad de guayaquil 2018.” <https://bit.ly/3FwjD3>

- Castro, Y. M. (2020). *Resiliencia y Comunicación Interna en Docentes de un Colegio, Pindal, 2020*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] 1(1), 1–126. <https://bit.ly/38SA8t8V>
- Coronel, E. D. (2013). *Impacto del programa nacional de infraestructura educativa en la mejora del rendimiento escolar de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Pimentel 2010 al 2015*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. 1(1), 1–72. <https://bit.ly/3M1JzPL>
- Effio, P. (2018). *Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://bit.ly/3OV7Mca>
- Elías, M. E. (2015). La cultura escolar: Aproximación a un concepto complejo. *Revista Electrónica Educare*, 19(2), 285–301. <https://doi.org/10.15359/ree.19-2.16>
- Emeljanovas, A., Mieziene, B., MoChingMok, M., Chin, M., Cesnaitiene, V., Fatkulina, N., Trinkuniene, L., López Sánchez, G., & Díaz Suárez, A. (2018). Efecto de un programa interactivo durante los descansos escolares en las actitudes hacia la actividad física de escolares de primaria. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 34(3), 580–586. <https://doi.org/10.6018/analesps.34.3.326801>
- Flores, A. & Villacorta, D. (2018). *La comunicación interna en una organización escolar y su relación con la gestión educativa en las instituciones educativas no 64012 de Callería, no 64698 de Yarinacocha y no 64040 de Manantay - Pucallpa, 2018* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] 1(1). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27630>
- Flores, C. E., & Flores, K. L. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk Y Kolmogórov-Smirnov. *Societas*, 23(2), 83-106. <https://cutt.ly/ELL93R2>
- Floril, L. K. (2019). *Plan Estratégico de comunicación interna para docentes del nivel secundario de la Unidad Educativa Bilingüe Tejar* [tesis de maestría, Universidad Católica Santiago de Guayaquil]. <https://cutt.ly/2LLCmiZ>

- Gutiérrez, M. I. (2017). *Propuesta de gestión para mejorar la comunicación interna entre docentes y padres de familia del grado 5o del colegio Inem Santiago Pérez María*. [tesis de maestría, Universidad Libre Facultad] 1(1), 111. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/11788>
- Hernández-Ávila, C., Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica Del Instituto Nacional De Salud*, 2, 75–79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill- educación.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación [Internet]*. Mc Graw Hill- educación. <https://bit.ly/3wGpBEP>
- Igelmo, J., & Quiroga, P. (2018). Light pedagogy in hypermodern times: the homeschooling, the Waldorf schools, and the new Ignatian Pedagogy. *Teor. Educ.* 30, 30(1), 75–94.
- Jiménez, K. M., Sánchez Montalván, S. E., & Rodríguez Recalde, J. S. (2021). Incidencia de la comunicación interna en la identidad institucional del docente de la Universidad Politécnica Salesiana. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte* (Vol. 5821, Issue 63). <https://doi.org/10.35575/rvucn.n63a5>
- Lope, M. A. (2017). *Gestión de la comunicación interna y el nivel de organización institucional en la Institución Educativa Secundaria Industrial 32 de la Ciudad de Puno*. [tesis de maestría, Universidad Nacional Del Altiplano], 1(1), 1–17. <https://bit.ly/3FfhsK0>
- Martín Bris, M. (2000). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. (2ª Edic.)
- Maza, M. R. (2021). *Gestión del capital humano y comunicación interna en docentes de una institución educativa, Loja, 2020*. [Universidad Cesar Vallejo], 1–5. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Medina, K. P. (2019). *Cumplimiento de los procedimientos administrativos disciplinarios y la mejora continua de la UGEL Celendín 2019* [Universidad

- Milenka, B. C. J., Nogales Blanco, L. J., & Santos Mamani, C. A. (2021). *Diseño e implementación de un blog institucional y una revista estudiantil informativa digital para mejorar la comunicación interna de la unidad educativa Don Bosco, Valle Hermoso de la ciudad De La Paz*. [Universidad Mayor De San Andrés] 4, 47. <https://bit.ly/3se94Fj>
- Ministerio de Educación. (2003). Ley General de Educación LEY No 28044. *Ley General De Educación*.
- More, R. A., & Morey Guevara, M. O. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 6(7044), 6.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5.ª ed.) Ediciones de la U. <https://cutt.ly/dLL2qUR>
- Pacheco, M., Albán, A. & García, Y. (2018) Institutional environment from the perspective of students and teachers: The case of the University of Guayaquil, *Revista Universidad y Sociedad.*, 10(5). <https://bit.ly/3MKZfqE>
- Pantevez, L. M. (2016). *Aporte de la comunicación interna a los procesos de gestión administrativa que se interponen en la efectividad del servicio al cliente en auto mundial*. [Pontificia Universidad Javeriana]. <https://repositorio.javeriana.edu.co/handle/10554/20915>
- Papic, K. (2019). Types of internal organizational communication in municipal educational facilities in Chile. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 10(1), 63–83. <https://doi.org/10.18861/cied.2019.10.1.2881>
- Puertas, K. M. (2021). *Análisis comparativo del manejo de la comunicación interna en la gestión educativa de la I.E.P “Libertad” y la I.E “Mayor Santiago Zavala 80127” de Huamachuco, 2019*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] 1(1), 1–5. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>

- Quillatupa, S. (2017). *Comunicación interna y desarrollo organizacional en la Gerencia de Reclamaciones de la Intendencia Lima, SUNAT. 2017.* [Universidad Cesar Vallejo], 1–119. <https://bit.ly/3KQnBNT>
- Quiñones, A. E., Cervera, L. E., Macarlupu, D. M., & Quiñones, C. A. (2021). Gerencia educativa: comunicación interna en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos caso Perú. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 5(21), 1544–1553. <https://bit.ly/3aeWmjv>
- Ramos, L. M. (2017). Diseño de un plan estratégico de comunicación interna para la sucursal Guayaquil del banco Amazonas. [tesis postgrado, Universidad de Guayaquil]. <https://bit.ly/3kErQSb>
- Rivera, D., & Suconota, E. (2019). Las TIC en la gestión de los procesos educativos. *Razón Y Palabra*, 22(3\_102), 481–509. <https://www.revistarazonypalabra.org/index.php/ryp/article/view/1278>
- Sandoval, C. (2004). *Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional.* *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*. 27. p. 33-40.
- Solís De La Cueva, R. A. (2021). *Impacto de la comunicación interna en el colegio Salamanca De Villa María Del Triunfo Trabajo.* [tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola], 1(1). <https://bit.ly/3cA9nFt>
- Suarez, E. L. (2020). *Comunicación interna y mejora continua en los docentes de la I.E 3092 Kumamoto I. UGEL 04. Puente Piedra. Lima. 2019.* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo], 1(1), 0–2. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41035>
- Suconota, E. V. (2018). *Las TIC en la gestión de los procesos educativos. Caso de estudio: Unidad Educativa del Milenio Jatun Kuraka.* [tesis de maestría, La Universidad Católica de Loja], 1(1), 105. <https://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/22229>
- Tessi, M. (2012). *Comunicación interna en la práctica: siete premisas para la comunicación en el trabajo.* Ediciones Granica.

Villca, O. A. (2018). Influencia de la comunicación interna y la gestión jerárquica en las Instituciones Educativas. *Galileo Publicaciones*, 1, 12–17.  
<https://bit.ly/3LK13z0>

## **ANEXOS**

**ANEXO N°1:  
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Metodología</b>	<b>Población, muestra y muestreo</b>
<b>Problema General</b>	<b>General</b>	<b>General</b>				
¿Cuál es la relación entre la comunicación interna y clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022?;	Determinar la relación entre la comunicación interna y clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022	La comunicación interna se relaciona significativamente en el clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022	Comunicación interna (x)	El vínculo (x1) La efectividad (x2) La identidad (x3)	<b>Tipo de investigación:</b> Aplicada. <b>Nivel:</b> Correlacional. <b>Enfoque:</b> Cuantitativo. <b>Método:</b> hipotético-deductivo  <b>Diseño:</b> No experimental <b>Alcance:</b> transversal.	<b>Población:</b> 90 docentes de un colegio particular <b>Muestra:</b> 73 docentes de la institución educativa de los tres niveles educativos. <b>Muestreo:</b> No probabilístico.
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>				
¿Cuál es la relación entre el vínculo y clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022?	Determinar la relación entre el vínculo y clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022	El vínculo se relaciona en el clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022	Clima institucional (Y)	La convivencia general (Y1) Cultura escolar (Y2) Infraestructura (Y3)		
¿Cuál es la relación entre la efectividad y clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022?	Determinar la relación entre la efectividad y clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022	La efectividad se relaciona en el clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022				
¿Cuál es la relación entre la identidad y clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022?	Determinar la relación entre la identidad y clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022	La identidad se relaciona en el clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022.				

## ANEXO Nº 2: Matriz de operacionalización de las variables

### Comunicación interna

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
El vínculo	Nunca = 1, A veces = 2, Algunas veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5	1,2,3,4,5,6,7	Bajo de 0 a 60, medio de 61 a 80 y alto de 81a 100.
La efectividad	Nunca = 1, A veces = 2, Algunas veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5	8,9,10,11,12,13,14	Bajo de 0 a 60, medio de 61 a 80 y alto de 81a 100.
La identidad	Nunca = 1, A veces = 2, Algunas veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5	15,16,17,18,19,20	Bajo de 0 a 60, medio de 61 a 80 y alto de 81a 100.

### Clima institucional

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
La convivencia general	Nunca = 1, A veces = 2, Algunas veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5	1,2,3,4,5,6,7	Bajo de 0 a 60, medio de 61 a 80 y alto de 81a 100.
Cultura escolar	Nunca = 1, A veces = 2, Algunas veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5	8,9,10,11,12,13,14	Bajo de 0 a 60, medio de 61 a 80 y alto de 81a 100.
Infraestructura	Nunca = 1, A veces = 2, Algunas veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5	15,16,17,18,19,20	Bajo de 0 a 60, medio de 61 a 80 y alto de 81a 100.

## ANEXO Nº 3: Instrumentos de la investigación

### Cuestionario 1: Comunicación interna

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una **X** según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

#### OPCIONES DE RESPUESTA:

Nunca = 1, A veces = 2, Algunas veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5

No	El vínculo	1	2	3	4	5
1.	Se promueven actividades que fomentan la difusión y aplicación de la misión y visión del colegio.					
2.	Se siente reconocido como persona más allá del cargo que desempeña.					
3.	Existe un trato cordial y amable entre los miembros del personal directivo y los colaboradores del colegio.					
4.	Percibe usted que el personal directivo del colegio se preocupa por el aspecto humano del personal.					
	<b>Efectividad</b>					
5.	Tiene claro el sentido y aporte de su trabajo en el colegio.					
6.	La información que brindan los miembros del personal directivo del colegio se realiza a través de los canales oficiales establecidos.					
7.	La comunicación de las acciones a realizar es informada oportunamente.					
8.	Le resultan muy importantes las reuniones de trabajo generadas por su colegio.					
9.	Sus apreciaciones, observaciones o sugerencias son tomadas en cuenta al momento de acordar decisiones importantes en el colegio.					
	<b>Identidad</b>					
10	Considera que la información que se brinda sobre los principios y valores del colegio son suficientes.					
11	Considera que la comunicación interna genera identificación con el colegio entre los docentes.					
12	Si tuviera alguna duda con respecto a indicaciones dadas para ejecutar actividades, siente temor de comunicarlo a los miembros del personal directivo.					
13	Se siente en confianza al manifestar su opinión cuando no está de acuerdo con las indicaciones brindadas por los miembros del personal directivo.					

***Gracias por completar el cuestionario.***

## Cuestionario 2: Influencia Clima institucional

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una **X** según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

### OPCIONES DE RESPUESTA:

Nunca = 1, A veces = 2, Algunas veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5

No	Convivencia general	1	2	3	4	5
1.	Considera que los miembros del personal directivo de la escuela buscan motivar su trabajo de diferentes maneras. (económica o emocional)					
2.	Los docentes con mejor desempeño son reconocidos públicamente por los miembros del personal directivo durante el año escolar.					
3.	La comunicación entre usted, sus compañeros de trabajo y el personal directivo suele ser asertiva.					
4.	Te sientes satisfecho(a) con el trabajo que desempeñas en tu colegio.					
	<b>Cultura escolar</b>					
5.	Respetas las normas establecidas por el colegio.					
6.	Considera usted que los miembros del personal directivo cumplen con el contenido establecido en el reglamento interno.					
7.	Observa que todo el personal participa activamente de las actividades programadas en el colegio.					
8.	Los miembros del personal directivo solicitan sus opiniones para las actividades que se llevan a cabo en el colegio.					
	<b>Infraestructura</b>					
9.	Cuenta con un ambiente agradable (limpio y ordenado) para desarrollar sus actividades laborales.					
10	El colegio le proporciona el material didáctico y las herramientas tecnológicas necesarias (tales como laptops, tablets, calculadoras, etc.) que le permiten realizar sus actividades laborales.					
11	Las actividades se establecen de manera planificada generando espacios oportunos para el desarrollo de estas.					
12	Los miembros del personal directivo gestionan adecuadamente los recursos de la institución para la mejora de las condiciones laborales.					

***Gracias por completar el cuestionario.***

## Anexo N°4: Firmas de la validación de instrumentos

### Validador 1: Instrumentos 1 y 2

**Mg. Walter Antonio Vera Bahamonde**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: ~~Walter Antonio Vera Bahamonde~~    DNI: 40113322

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

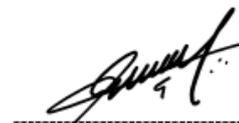
18 de mayo del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
-----  
Firma del Experto Informante.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
VERA BAHAMONDE, WALTER ANTONIO DNI 40113322	LICENCIADO EN EDUCACION. ESPECIALIDAD: CIENCIAS NATURALES Y MATEMATICA Fecha de diploma: 22/07/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU
VERA BAHAMONDE, WALTER ANTONIO DNI 40113322	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 02/03/2001 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU
VERA BAHAMONDE, WALTER ANTONIO DNI 40113322	LICENCIADO EN EDUCACION CIENCIAS NATURALES Y MATEMATICA Fecha de diploma: 22/07/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU
VERA BAHAMONDE, WALTER ANTONIO DNI 40113322	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN GESTION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 28/09/2011 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ PERU

## Validador 2: Instrumentos 1 y 2

**Mg. Dalila Maribel Alburquerque Collatupa**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario de la variable "comunicación interna" puede ser aplicado en su integridad

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ ]    Aplicable después de corregir [ X ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Dalila Maribel Alburquerque Collatupa    DNI: 06777308

Especialidad del validador: Mg. Administración de la Educación

Lima 19 de mayo del 2022.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ALBURQUERQUE COLLATUPA, DALILA MARIBEL DNI 06777308	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 17/01/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 06/04/2013 Fecha egreso: 29/12/2013	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO PERU
ALBURQUERQUE COLLATUPA, DALILA MARIBEL DNI 06777308	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 16/08/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 01/04/2019 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

## Validador 3: Instrumentos 1 y 2

**Mg. Maximo Inca Maldonado**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: **MAXIMO INCA MALDONADO....**    DNI: **09238903**

Especialidad del validador: **MAG EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

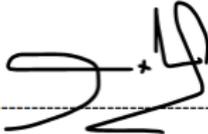
18 de mayo de 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
Firma del Experto Informante.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
INCA MALDONADO, MAXIMO DNI 09238903	LIC. EDUCACION Fecha de diploma: 16/04/1987 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
INCA MALDONADO, MAXIMO DNI 09238903	LICENCIADO EN EDUCACION Fecha de diploma: 16/04/1987 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
INCA MALDONADO, MAXIMO DNI 09238903	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 17/07/1986 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
INCA MALDONADO, MAXIMO DNI 09238903	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 09/04/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 11/04/2015 Fecha egreso: 10/06/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU