



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Comunicación y clima institucional en una institución educativa
privada, distrito de Ate, Lima - 2023.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Villena Carbajal, Angel Anibal (orcid.org/0000-0002-3447-5093)

ASESORES:

Mgtr. Bravo Huaynates, Guido Junior (orcid.org/0000-0002-4148-2291)

Mgtr. Eulatth Vidal, Genny Lourdes (orcid.org/0000-0003-2635-6227)

Dr. Cardenas Valverde, Juan Carlos (orcid.org/0000-0003-1744-5746)

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

2023

Dedicatoria

A Dios, a mi esposa Yoly y a mis amados hijos Elizabet, Daniel y Benjamín porque son el motivo que me inspiran a continuar en cada proceso de la vida, ya que son lo que me brindan su comprensión, paciencia y me dan su amor incondicional.

Agradecimiento

A Dios por darme la dicha de vivir y permitirme compartir momentos inolvidables a lado de mis seres queridos.

A mi asesor Guido Junior Bravo Huaynates y mi co-asesora Genny Lourdes Eulatth Vidal de la Universidad César Vallejo, por compartir sus conocimientos durante este ciclo de estudio.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BRAVO HUAYNATES GUIDO JUNIOR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Comunicación y clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.", cuyo autor es VILLENA CARBAJAL ANGEL ANIBAL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 10 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BRAVO HUAYNATES GUIDO JUNIOR DNI: 21134641 ORCID: 0000-0002-4148-2291	Firmado electrónicamente por: GUIDOJBH el 10-08- 2023 12:25:39

Código documento Trilce: TRI - 0646796





**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VILLENA CARBAJAL ANGEL ANIBAL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Comunicación y clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
VILLENA CARBAJAL ANGEL ANIBAL DNI: 45252559 ORCID: 0000-0002-3447-5093	Firmado electrónicamente por: AVILLENACA el 11-08- 2023 18:45:44

Código documento Trilce: INV - 1308265

Índice de contenidos

Dedicatoria	Pág.
Agradecimiento	ii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iii
Declaratoria de Originalidad del Autor / Autores	iv
Índice de contenidos	v
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	x
II. MARCO TEÓRICO	1
III. METODOLOGÍA	6
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	51
ANEXOS	55

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Rangos de valor de confianza para Alfa de Cronbach	24
Tabla 2 Resultado del nivel de confianza para Alfa de Cronbach	24
Tabla 3 Tabla de frecuencia de las variables Comunicación institucional y clima institucional	28
Tabla 4 Tabla de frecuencia de las dimensiones de la comunicación Institucional	30
Tabla 5 Pruebas de normalidad de las variables	36
Tabla 6 Coeficiente de Correlación por Rango de Spearman	36
Tabla 7 Contrastación de la comunicación institucional y el clima institucional	37
Tabla 8 Contrastación de la comunicación descendente y el clima institucional	38
Tabla 9 Contrastación de la comunicación ascendente y el clima institucional	39
Tabla 10 Contrastación de la comunicación horizontal y el clima institucional	40
Tabla 11 Contrastación de la comunicación transversal y el clima institucional	41

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema del diseño de investigación	20
Figura 2 Representación de barras de la variable comunicación institucional	29
Figura 3 Representación de barras de la variable clima institucional	29
Figura 4 Representación de barras de la dimensión comunicación descendente	31
Figura 5 Representación de barras de la dimensión comunicación ascendente	32
Figura 6 Representación de barras de la dimensión comunicación horizontal.	33
Figura 7 Representación de barras de la comunicación transversal	34

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre la comunicación y el clima institucional en una institución educativa privada del distrito de Ate en Lima, Perú - 2023. Se consideró como base teórica a Cornelissen (2020) y a Chiavenato (2011). En cuanto a la metodología, la investigación fue de tipo básica con un enfoque cuantitativo. En cuanto al diseño, fue no experimental de corte transversal. El nivel de investigación fue correlacional y el método hipotético deductivo. La población y muestra se conformó por el universo de colaboradores, tanto directivos, docentes y auxiliares de la institución siendo un total de 70. Para recolectar los datos se usó la técnica de la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario. Este estuvo conformado por 32 preguntas, con una medición de tipo Likert, con 5 alternativas politómicas. Se obtuvo como resultado que la relación entre las variables fue positiva considerable, siendo demostrado mediante el Rho de Spearman con un resultado de 0,526. La significancia fue de 0,000; por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna por ser menor a 0,05. En conclusión, existe relación significativa en dichas variables.

Palabras clave: Ambiente laboral, clima institucional, comunicación institucional.

Abstract

The present research aimed to determine the level of relationship between communication and institutional climate in a private educational institution in the district of Ate in Lima, Peru - 2023. Cornelissen (2020) and Chiavenato (2011) were considered as theoretical bases. In terms of methodology, the research was basic with a quantitative approach. In terms of design, it was non-experimental cross-sectional. The level of research was correlational and the hypothetical method deductive. The population and sample were formed by the universe of collaborators, both managers, teachers and assistants of the institution, with a total of 70. The survey technique was used to collect data and the instrument applied was the questionnaire. This consisted of 32 questions, with a Likert-type measurement, with 5 polytomic alternatives. It was obtained as a result that the relationship between the variables was considerable positive, being demonstrated by Spearman's Rho with a result of 0.526. The significance was 0.000; Therefore, the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis was accepted as being less than 0.05. In conclusion, there is a significant relationship in these variables.

Keywords: Work environment, institutional climate, institutional communication.

I. INTRODUCCIÓN

La comunicación institucional es la manera en que una institución se dirige hacia los que están en su entorno. A nivel internacional, se ha podido observar que la comunicación institucional cumple un rol muy importante dentro de toda organización, ya que hace posible relacionarse con el entorno laboral de forma directa para que los objetivos de la institución se puedan cumplir. Sin embargo, existen instituciones educativas donde no se establece una buena práctica de comunicación organizacional, lo cual afecta su clima institucional.

La comunicación institucional cumple un rol de suma importancia en las relaciones interpersonales, sobre todo en las instituciones educativas. Esta comunicación institucional debe ser óptima para que los educadores interactúen de manera adecuada entre los miembros que conforman esta institución. En el diario La República (2022) se publicó que respecto a los colaboradores de la primera línea existía una falta de comunicación latente por parte de los directivos, lo cual es considerado un problema global, ya que las fuerzas laborales son quienes realizan las actividades cotidianas para haya un buen funcionamiento en una organización. Esta falta de comunicación era ocasionada por la ausencia de una buena cultura institucional de los superiores. Además, se reportó que el mundo un 63% de dicha fuerza laboral estaban en la misma situación.

Según León (2006) las instituciones mexicanas no parecían lugares adecuados para que el personal se desarrolle profesionalmente, tampoco se reconocía a los colaboradores; sin embargo, existía un consenso transmitido a través de los medios, lo que generó que las instituciones públicas y privadas tomen conciencia y empiecen a valorar a su personal. De acuerdo a lo mencionado por ese autor las instituciones no serían un lugar apropiado para desarrollarse profesionalmente, ya que no existía un reconocimiento al colaborador. A pesar de ello, algunas instituciones, tanto públicas como privadas empezaron, a tomar conciencia y a reconocer el esfuerzo de los colaboradores.

En el ámbito nacional, se ha notado la existencia de instituciones educativas que conservan el método tradicional como la jerarquía de funciones, lo cual evita una comunicación fluida, asertiva y empática entre los colaboradores. De esta manera, se restringe las ideas, opiniones, aportes que podrían favorecer el

crecimiento a nivel institucional. En el diario Gestión (2013) se mencionó que en el Perú existía una confusión con la comunicación respecto a la publicidad y el marketing, sobre todo en el sector público. Además, se presentaba una gran dificultad en la aplicación de la comunicación interna dentro de las instituciones, lo cual ponía en riesgo el cumplimiento de sus objetivos competitivos.

A nivel local, se ha podido detectar la falta de comunicación institucional en una entidad educativa privada de Ate, debido a que se ha venido adoptando el método administrativo tradicional. Este método ha sido aplicado y considerado como eficiente por parte del directivo. Ello ha generado un malestar en los colaboradores debido a que perciben un ambiente laboral negativo, donde es difícil trabajar dado la ausencia de la comunicación efectiva entre los directores, docentes y auxiliares. Esto podría ocasionar un desempeño ineficiente en las actividades y afectar la imagen centro educativo.

Respecto al clima institucional, se ha observado en el ámbito internacional el surgimiento de organizaciones que han tenido una notable influencia en diversas partes del mundo a través de los bienes y servicios que brindan. No obstante, existen instituciones que han mostrado un inadecuado funcionamiento en cuanto a clima institucional, como consecuencia de un trato inadecuado contra sus colaboradores. Este clima ha ido generando malestar dentro de las instituciones debido a la disconformidad de los colaboradores respecto al trato que recibieron dentro de la institución.

Según Camacho y Mayorga (2017) las empresas se perjudicaban a sí mismas porque no eran conscientes de que ocasionaban un mal clima laboral dentro de estas, debido a su afán por aumentar la productividad y sus ganancias. Para ello, optaban por realizar contratos con términos definidos, realizaban la reducción de personal, contrataban personal a tiempo parcial y recortaban los salarios. Es decir, las empresas al haber estado más enfocadas en incrementar sus ganancias y su productividad no han sido conscientes del clima que se generan en sus colaboradores por la falta de atención a sus necesidades.

En el contexto nacional se pudo detectar abusos laborales cometidos contra los colaboradores de diferentes instituciones. Esto ha conllevado a un cuestionamiento sobre el clima institucional que diversas instituciones manejan.

Entre los abusos cometidos a los colaboradores se detectó: hostigamiento laboral, acoso sexual, discriminación, entre otros. Estas acciones generaron que los colaboradores no se sientan satisfechos debido a que el clima institucional no se centraba en el bienestar de los mismos. Según El Comercio (2018) un 81% de colaboradores consideraron de suma importancia que exista un buen clima laboral dentro de una institución para el buen desempeño. Un 86% de peruanos optaría por renunciar a su centro laboral si se generase un mal clima dentro de la empresa. Respecto a la aceptación de un puesto laboral, el 23% consideró que esto dependería del clima laboral dentro de la institución. Para que el desempeño de los colaboradores sea óptimo, estos deben sentirse cómodos en el lugar de trabajo. Asimismo, se les debería considerar importantes, puesto que representan la imagen de la empresa. Además, no sería adecuado una alta rotación del capital humano.

A nivel local, se ha podido observar dificultades en el clima institucional en una entidad educativa privada de Ate, posiblemente debido a la falta de empatía y pobre escucha activa por parte de los directivos hacia aquellos colaboradores que no forman parte del cuerpo administrativo. Esto habría generado falta de motivación en los docentes, en consecuencia, ha afectado las labores en equipo, ha generado dificultades para alcanzar objetivos propuestos, ha suscitado la falta de ideas innovadoras y aspectos necesarios para el desarrollo de una institución. Así mismo se ha visto afectadas las interrelaciones personales entre los docentes debido al mal ambiente que se percibe.

En el presente estudio se realizó un análisis respecto a la comunicación y clima institucional en una institución educativa privada del distrito de Ate en Lima - 2023. Para ello, y considerando lo expuesto, se formuló como problema general, la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023? Asimismo, se plantearon cuatro problemáticas específicas: ¿Cuál es la relación entre (1) la comunicación descendente, (2) ascendente, (3) horizontal y (4) transversal con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023?

La justificación práctica de este estudio consistió en el establecimiento de diferentes alternativas de solución para la problemática de la falta de comunicación y dificultades en el clima institucional. Por ello, se buscó determinar la relación entre la comunicación y el clima institucional en una institución educativa privada, del distrito de Ate en Lima – 2023. Asimismo, se trató de identificar las debilidades y amenazas que afectaban a la entidad educativa para, a partir de ello, brindar opciones de solución que ayuden a mejorar los procesos didácticos con el fin de lograr los objetivos propuestos en la institución.

En relación a la justificación en el aspecto teórico de la presente investigación se estableció como objetivo poder profundizar acerca de la comunicación y clima institucional de los profesores. Para esto, se tomó como referencia a Cornelissen (2020) para la primera variable. Este autor mencionó que la comunicación institucional consistía en compartir información con el entorno. Para la segunda variable, se revisaron los apuntes de Chiavenato (2011) quien definió al clima institucional como el ambiente que se genera de diversas formas, dependiendo de quienes participan en la situación.

Referente a la justificación metodológica del estudio, se trató de demostrar si existe relación entre las variables comunicación y clima institucional en una institución educativa privada del distrito de Ate en Lima – 2023, a través de una investigación de enfoque cuantitativo. En este estudio se demostró la hipótesis por medio de la prueba estadística. Asimismo, el diseño no experimental de la investigación permitió conocer los sucesos como ocurrían en el momento, sin la manipulación de ningún dato adquirido. El corte transversal del estudio determinó el tiempo para la recaudación de la información; mientras que el nivel de estudio correlacional permitió conocer el vínculo existente entre ambas variables. Asimismo, la técnica de la encuesta sirvió para recabar información fidedigna.

En cuanto a la formulación del objetivo general se buscó determinar el nivel de relación entre la comunicación y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023. A partir de ese objetivo, se delimitaron como objetivos específicos los que se formulan a continuación: Identificar el nivel de relación entre (1) comunicación descendente, (2) comunicación ascendente, (3) comunicación horizontal y (4) comunicación

transversal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.

La hipótesis general de la investigación se formuló de la siguiente manera: La comunicación se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023. Asimismo, se formularon las siguientes hipótesis específicas: (1) La comunicación descendente, (2) comunicación ascendente, (3) comunicación horizontal y (4) comunicación transversal se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto al ámbito nacional, como antecedentes de la investigación se consideraron cinco tesis, las mismas que sirvieron como guía para reforzar el presente trabajo de investigación. Guzmán (2019) realizó un estudio que tuvo el objetivo de precisar la influencia del clima institucional respecto al desempeño del profesor en la entidad estudiantil Nuestra Señora del Carmen ubicada en Ilave. Dicho trabajo tuvo un diseño correlacional y contó con una población constituida por la cantidad total de 98 docentes, la que también fue considerada como muestra. En esa investigación se determinó que existía una correlación muy alta entre las variables; los resultados de la correlación fueron de 0.92. A partir del estudio y los resultados que obtuvo el autor se pudo rescatar como aporte que los directivos eran los encargados de generar un clima favorable en el ambiente de trabajo, lo cual repercutiría en el resto del personal que labora en dicha institución.

Por otro lado, Alvarez (2022) realizó una tesis que tuvo el objetivo establecer la influencia de la comunicación asertiva respecto al clima institucional de profesores del centro educativo Inmaculada Concepción de Canchis en Cusco. La investigación realizada fue de tipo aplicada; el enfoque empleado fue cuantitativo, con un nivel explicativo; y el diseño fue no experimental de método hipotético deductivo. La población y muestra estuvieron conformadas por 73 profesores, a quienes se les aplicó la técnica conocida como la encuesta. Se logró determinar que hubo una relación positiva en comparación a las variables con un resultado de 0.519. Este resultado permitió inferir que los directivos influyen en la generación de un clima adecuado en una institución haciendo posible que se establezcan buenas relaciones entre los docentes que laboran en ella.

Asimismo, Masias (2019) realizó una investigación que tuvo el objetivo de establecer si había relación entre la comunicación organizacional y el clima institucional en un centro educativo. El estudio realizado tuvo un diseño no experimental con un nivel correlacional descriptivo, de enfoque cuantitativo. Como instrumento se usó el cuestionario que fue aplicado a una muestra de los profesores del nivel secundario siendo 17 de una población de 28 profesores. Se tuvo como resultado que la significancia fue de 0,047, por lo que al ser inferior a 0,05 se aceptó la hipótesis alterna. El coeficiente de correlación fue de 0,455,

demostrándose que tuvo una relación importante. Partiendo de dichos resultados, se pudo afirmar que era importante que los directivos establecieran un tiempo para realizar reuniones de integración que permitiese escuchar la opinión de los docentes.

Briceño (2019) realizó una investigación con el objetivo de reconocer la relación existente entre el clima organizacional y la comunicación organizacional de los profesores de un centro estudiantil en Lima. Dicho estudio fue de tipo aplicada, con un método descriptivo correlacional. El diseño empleado fue no experimental de corte transversal. Su población y muestra lo conformaron 238 colaboradores a quienes se les realizó encuestas y cuestionarios. Se llegó a determinar mediante el Rho de Spearman que hubo una relación significativa entre el clima y la comunicación organizacional. Por lo tanto, partiendo de los resultados se pudo determinar que los directivos tienen que estar prestos a escuchar y brindar la confianza necesaria para que todos los colaboradores puedan participar activamente, de tal forma que se genere un buen clima laboral en la institución.

También se tomó como referencia a Janjachi (2022) quien desarrolló una investigación con el objetivo de establecer la influencia de la comunicación asertiva en el clima institucional notado por los profesores de un centro educativo público de Lima. Su investigación fue de tipo aplicada, de método hipotético deductivo, no experimental, con un diseño correlacional causal. Su población se conformó por 50 docentes y su muestra fueron 35 docentes a quienes se le realizó la encuesta. En este estudio se obtuvo una significancia de 0.001 siendo inferior a 0.05, por lo que se rechazó la H0 y se aceptó la H1 demostrándose que la comunicación asertiva tiene influencia significativa en el clima institucional. A partir de los resultados obtenidos, se pudo inferir que es sumamente importante que los directivos de una institución implementen estrategias para una mejor convivencia con una comunicación asertiva que influya de forma trascendente en el clima de una institución.

A nivel internacional, se consideró cinco antecedentes en los que se abordó la temática de la comunicación y el clima organizacional. Pazmiño (2019) buscó delimitar la relación que tuvo la comunicación y el clima organizacional en profesores de un centro de estudio en Guayaquil, Ecuador. Su trabajo tuvo un

diseño no experimental, de tipo correlacional asociativo. La población y muestra lo conformaron 15 docentes. Se determinó con el coeficiente de correlación de 0.639, que hubo una relación significativa entre la comunicación y el clima organizacional. A partir de los datos adquiridos en la investigación, se afirmó que los directivos encargados de la administración tenían una gran influencia para establecer condiciones de trabajo óptimo en una institución. Dichas condiciones repercutían en el clima que se generaba dentro de una institución educativa y el que se reflejaría posteriormente en la calidad de trabajo que cada docente realice.

Troya et al. (2018) realizaron una investigación con el fin de determinar la relación que hubo entre el clima institucional en el desempeño laboral de los docentes del plantel. La metodología empleada en dicho estudio fue cuantitativa, de tipo descriptiva-correlacional y con diseño no experimental. La población fue constituida por 177 profesores, de los cuales se consideró como muestra a 85. Se probó lo planteado en su hipótesis y se pudo delimitar que había una relación entre el clima institucional con el desempeño laboral. Entonces, considerando los resultados, se pudo afirmar que un buen clima laboral generaba que los colaboradores realicen un mejor trabajo al estar comprometidos con la institución educativa, por ello es importante generar una participación activa constantemente.

Menacho-Vargas et al. (2019) tuvieron el objetivo de determinar la influencia de la inteligencia emocional en el clima institucional en los docentes del distrito de Comas. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de método hipotético-deductivo, con un nivel explicativo-causal, de tipo básico. El diseño fue no experimental-transeccional. La población y muestra lo conformaron 139 profesores. Para recolectar la información se usaron el inventario de coeficientes emocionales de Baron y en el cuestionario se usó la escala de clima laboral. El resultado de significancia fue de 0,000 y el estadístico de Chi-cuadrado fue de 91,160. De esta manera, se demostró que el clima institucional dependía de la inteligencia emocional. A partir de esos resultados, se pudo afirmar que tener un buen clima dependía de la integración entre los colaboradores, lo cual impactaría en sus emociones.

Martinsona y Žydžiūnaite (2023) elaboraron una investigación cuyo objetivo fue revelar los factores que, de acuerdo a la experiencia de los docentes,

contribuyan positivamente en el clima y su relación con los estudiantes. En dicha investigación participaron profesores de dos países europeos en Letonia (n = 83) y Lituania (n = 69), los datos fueron recopilados por medio de entrevistas basadas en grupos focales y mediante el análisis de contenido cualitativo latente. Como resultado se demostró que la comunicación era fundamental para el desarrollo profesional, por ello se debía fortalecer valores y asignar responsabilidades a cada miembro. Esto reforzó la importancia de establecer una buena comunicación para que los docentes puedan desarrollarse y asumir la responsabilidad en las actividades asignadas.

Papic (2019) desarrolló una investigación que tuvo el objetivo de recoger información acerca del conocimiento respecto a los tipos de comunicación organizacional interna en el ámbito educativo que poseían los directivos y profesores. En cuanto a la metodología, la población fue establecido por 23 centros de estudio municipalizados y la muestra fue de 22 instituciones de donde se encuestaron a 246 personas. Se tuvo como resultado respecto al cuadro de uso de tipos de comunicación que el 79.4% estuvo de acuerdo y muy de acuerdo con el progreso de los procesos correspondientes a la comunicación y el 88.5% estuvo de acuerdo y muy de acuerdo con las acciones de la comunicación, asimismo los demás resultados fueron similares. Estos resultados evidencian que la comunicación, en todos sus sentidos es importante, en una institución para la generación de un buen clima.

Respecto a las teorías relacionadas con el presente estudio se han considerado como referencia a aquellas que guardan relación con cada una de las variables de investigación. Para la variable comunicación institucional se llegó a considerar a dos autores. En primer lugar, Rodrich (2012) afirmó que la conceptualización de la comunicación institucional se inició en los años 70, con el movimiento de la responsabilidad pública de las organizaciones y la necesidad de comunicarse con el público como disciplina o característica la institución. En segundo lugar, Cornelissen (2020) mencionó que la comunicación institucional se comienza a desarrollar en los años 80 con el fin de reestructurar la comunicación, que se hallaba de forma separada en diversas instituciones. Por lo ello, se optó por unir los departamentos de cada área para que estén más integradas en las

prácticas de trabajo. Esto permitió implementar estrategias evaluando las responsabilidades y contribuciones. De estos estudios se dedujo que la comunicación se originó de la necesidad de comunicarse que tiene el ser humano. Estos conceptos que se desarrollaron en los años 70 y 80 tuvieron como finalidad establecer estrategias que integren a los colaboradores con la institución para que sean más participativos.

Para desarrollar la conceptualización de la variable comunicación institucional, se tomó a cuatro autores como referencia. Fonseca (2005) mencionó que la comunicación es el hecho de compartir información. Dicha situación surge de la necesidad del hombre de contactarse con los demás, de tal forma que se origina el intercambio de ideas el cual adquiere un significado dependiendo de las experiencias esperadas. De acuerdo a este autor, la comunicación es una fase donde se produce el traspaso de información que se produce entre las personas donde pueden compartir ideas, expresar opiniones, compartir experiencias ya que es propio de las relaciones personales.

Chiavenato (2011) definió la comunicación como aquel traspaso de información que va de una persona hacia otra, lo cual le permite relacionarse y unirse con los demás para compartir sentimientos y conocimientos por medio de las ideas, valores o hechos. Como mencionó el autor, la comunicación es un procedimiento de intercambio de información que establece entre las personas donde pueden compartir ideas, expresar opiniones, compartir experiencias ya que es propio de las relaciones personales.

Quijada (2014) explicó que comunicación proviene del latín “comunicare” que tiene como significado “poner en común”. Por lo que comunicación se puede conceptualizar como el acto en el que se busca compartir información y sentimientos en común. Este intercambio de información se puede transmitir a través del lenguaje verbal y el lenguaje no verbal. Entonces, se entiende como comunicación a la acción de compartir, en la que existe un intercambio de información, transmitida por un lenguaje verbal y no verbal.

Según, Cornelissen (2020) la comunicación institucional es aquel acto de compartir información de forma organizada y coordinada por una institución con el fin de mantener un ambiente favorable frente a las personas y al público en general

de su entorno, proyectando una imagen adecuada respecto a las actividades y fines de la institución. Según lo mencionado por los autores, la comunicación sería el hecho de transferir una información propia a otros, por la necesidad del hombre de comunicarse con los demás de su entorno. En esta línea, la comunicación institucional se produciría cuando se comparte una información de manera organizada y coordinada para mantener así un clima adecuado dentro de una institución.

Para la presente investigación se rescataron modelos teóricos, los cuales fueron de utilidad en la base teórica para realizar el establecimiento y la definición de las dimensiones, factores fundamentales para comprender el significado de las variables. De esta manera, se tomaron los aportes de Quijada respecto a las funciones de la comunicación; Chiavenato, sobre los elementos la comunicación; así como los aportes de Castillo sobre los modelos de comunicación. De acuerdo a Quijada (2014) las funciones de la comunicación son aquellas que permiten determinar los fines. Estas funciones se clasifican en expresiva, utilitaria e informativa o persuasiva.

Chiavenato (2011) explicó que los elementos que conforman la comunicación son el emisor, quien da inicio a la apertura del mensaje; el transmisor, aquel equipo que codifica el mensaje para hacerlo disponible; el canal, el medio por el que se realiza la transmisión del mensaje; el receptor es quien decodifica el mensaje haciéndolo comprensible; y el destino es aquella persona a quien va destinado la comunicación. Este autor reforzó la idea de que el emisor, transmisor, canal y receptor son los elementos que conforma la comunicación y que estos son necesarios al momento de establecer ideas, aportes, estrategias con los demás colaboradores dentro de una institución.

Castillo (2010) clasificó los modelos de comunicación en cuatro: el descendente, el cual se da de los superiores hacia los que se encuentran a su cargo, permitiendo capacitar, orientar o informar sobre cualquier actividad a realizarse; la comunicación ascendente que se da de los colaboradores hacia sus superiores para poder expresar las ideas u opiniones; la comunicación horizontal que se da dentro de cada área de trabajo; y la comunicación transversal que se da entre los que ocupan un mismo puesto de trabajo, realizándose coordinaciones a

través de los medios de comunicación. Para este estudio se consideró los modelos de comunicación presentados por Castillo, como las dimensiones de la variable comunicación institucional.

En cuanto a la primera dimensión, comunicación descendente, Cervera (2008) la definió como la comunicación que parte desde la dirección. Esta se da progresivamente en forma de cascada hacia abajo, con la finalidad de que los empleados estén informados constantemente de las actividades a realizarse. Asimismo, Castillo (2010) mencionó que este tipo de comunicación brinda información de forma jerárquica dirigida hacia a los subordinados mediante órdenes para que estos puedan realizar sus labores de forma oportuna. De acuerdo a estos autores la comunicación de modelo descendente es el otorgamiento de la información que parte desde los de mayor jerarquía hacia los subordinados para que estos últimos puedan ejecutar sus funciones en tiempo requerido.

Los indicadores de la comunicación descendente fueron seis propuestos por Castillo (2010). Primero, establecer una comunicación efectiva considerando lo requerido desde los de nivel inferior. Segundo, brindar información de los objetivos a los miembros de la institución. Tercero, promover el sentimiento de pertenencia a la institución. Cuarto, fortalecer mediante roles jerárquicos los procesos de la comunicación. Quinto, apoyar permitiendo establecer la comunicación. Sexto, informar respecto a contenido y funciones de los niveles de la estructura institucional.

En cuanto a la segunda dimensión, comunicación ascendente, según Enrique (2008) esta comunicación se da en un flujo, que va desde los que se encuentran en el nivel bajo de una institución o empresa; es decir, desde los colaboradores hacia los directivos. Asimismo Castillo (2010) mencionó que este tipo de comunicación trata de que los subordinados establezcan de forma jerárquica una comunicación con los superiores. En otros términos, la comunicación ascendente se produce cuando los empleados establecen una comunicación con sus superiores, respetando el orden jerárquico. Esta comunicación es relevante, ya que genera la participación activa de aquellos miembros de una institución, quienes aportan con los objetivos que se planteen en una institución.

Respecto a los indicadores de la segunda dimensión, Castillo (2010) mencionó como indicadores de la comunicación ascendente estos cinco: Primero, el grado de comprensión de la comunicación descendente. Segundo, la participación de los miembros en los objetivos. Tercero, la implicación de los miembros en la propuesta para la mejora de la estructura interna. Cuarto, la generación de un clima de mejora constante respecto a la labor que cada miembro de la institución realiza. Quinto, permitir que las interrogantes de aspectos organizativos puedan canalizarse adecuadamente.

En cuanto a la tercera dimensión comunicación horizontal, según Ongallo (2007) este tipo de comunicación se origina cuando los trabajadores del mismo nivel jerárquico se comunican entre sí. Para ello es importante emplear técnicas, métodos y la planificación. También Castillo (2010) refirió que este tipo de comunicación se establece entre los departamentos que conforman una institución o dentro del mismo nivel jerárquico. Implica a todos y cada uno de los miembros, en consecuencia, se genera un trabajo en equipo y la información brindada se proyecta de uno al resto. Entonces, de acuerdo a este autor, la comunicación de tipo horizontal implicaría a los departamentos de un centro laboral, donde los involucrados son los miembros del mismo nivel jerárquico que la conforman. Ello generaría que las decisiones o información que se comparta en uno de estos departamentos fluya y repercuta en los demás miembros del equipo.

Respecto a los indicadores de la tercera dimensión, Castillo (2010) mencionó que los indicadores de la comunicación horizontal son los siguientes: primero favorecer la comunicación interdepartamental e intradepartamental; segundo, hacer posible un proyecto de empresa basado en la participación; tercero, mejorar el desarrollo organizativo; cuarto incrementar la cohesión interna; quinto, mejora de la gestión interna. Estos indicadores serían necesarios para establecer una buena comunicación horizontal dentro de una institución.

En cuanto a la cuarta dimensión, comunicación transversal, Díez (2010) mencionó que esta comunicación abarca a los colaboradores que se encuentran en todo los niveles y tiene como fin mantener un lenguaje común entre todos; involucrándolos en valores, cultura y el mantenimiento de una gestión donde todos sean partícipes. Asimismo, Castillo (2010) indicó que es aquella comunicación que

da lugar a que todas las personas que conforman una organización se comuniquen sin interesar el nivel de jerarquía en el cual se encuentre, lo que hace que este tipo de comunicación sea más participativa e integrada. Es decir, la comunicación transversal permite que todos los que conforman una organización puedan comunicarse, sin importar el orden jerárquico. Así la comunicación es fluida, íntegra y hace que los miembros participen permitiendo que la eficiencia de estos mejore.

Respecto a los indicadores de la cuarta dimensión, Castillo (2010) mencionó los siguientes indicadores de la comunicación transversal: primero, promover nuevas mentalidades; segundo, modificar ciertos comportamientos; tercero, elevar el espíritu de trabajo en equipo; cuarto, incrementar el rendimiento de los trabajadores; quinto, mejorar la eficacia y la satisfacción del público interno; sexto, dinamizar el potencial creativo y la innovación. De esta manera se garantizaría un correcto uso de la comunicación transversal dentro de un lugar de trabajo.

Para la variable clima institucional se consideraron a seis autores como referencia, quienes conceptualizaron el clima institucional y cuyos aportes han dado sustento a la presente investigación. Chiavenato (2011) indicó que el clima institucional es el medio o atmósfera de trabajo en una institución, donde se presenta de diversas formas de acuerdo a los participantes, ya que estos influyen directamente con el clima institucional. De acuerdo a este autor, el clima que se genere en una institución dependería de los que participen, pues son los que lo generarán.

Robbins et al. (2013) mencionaron que el clima institucional es aquella área de estudio donde se realiza la investigación del efecto de las acciones, donde los individuos, estructuras y agrupaciones tienen una conducta dentro de una institución, teniendo como finalidad que a partir de ello se pueda mejorar la eficiencia en una institución. Respecto a lo indicado por estos autores, los involucrados generarán un impacto en el clima de una institución, de acuerdo al comportamiento que cada uno de ellos muestre, este comportamiento podría ser positivo o negativo.

García (2009) determinó al clima organizacional como aquella percepción que el individuo tiene de la institución para el cual labora. Además, es la opinión formada respecto al ambiente que se percibe en la institución. Esta opinión

dependería de los diferentes factores que participan en la generación del clima. En otras palabras, García, consideró que la percepción y la opinión que se tenga del clima organizacional de una institución, dependerían de diversos factores que generen este ambiente en el área de trabajo, donde los involucrados son responsables de generar este clima.

Martín (2000) precisó que el clima institucional es el ambiente que se genera en el trabajo, donde se integran los factores que sirven para la determinar y facilitar los procesos de organización, innovación, dirección y cambio. En el campo de la educación, el área en el que se integran los que conforman una institución es en el centro educativo; por lo tanto, el lugar donde se dinamizan las condiciones del ambiente sería cada centro educativo. De acuerdo al autor el clima de una institución se genera dentro de la institución por los propios colaboradores.

Sandoval (2014) mencionó que el clima en una institución se pone de manifiesto en las relaciones interpersonales y en la medición de aquellos conflictos ocasionados entre los directivos, profesores y alumnos. Asimismo, se expresa de acuerdo a cómo se realiza la definición y ejecución de las normas que regulan estas relaciones dentro de un plantel. Por ello, la formación de los valores requeriría no solo de prácticas sino también de los procesos y el espacio donde se efectúe las mediciones de los conflictos, así como la participación activa en la elaboración de normativas, sin discriminar a ningún miembro para que se genere un clima adecuado. En otras palabras, las relaciones interpersonales que se desarrollan dentro de una institución responden al clima institucional, ya que existe una interacción entre los directivos, docentes y alumnos.

Por otro lado, Viñas (2004) indicó manifestó que el clima institucional considera como un elemento central correspondiente a la calidad de un centro estudiantil. Consecuentemente, el realizar un trabajo para el mejoramiento de un clima institucional significa trabajar con el fin de aportar directamente en la calidad. De acuerdo a lo indicado por el autor, el clima institucional fue tomado en consideración como elemento principal dentro de la institución ya que está relacionado directamente con la calidad de servicio que se ofrece, por lo que se deben formar equipos de trabajo que puedan aportar siempre a mejorar la calidad del servicio.

Para la variable clima institucional, en esta investigación se rescataron modelos teóricos que sirvieron para establecer las dimensiones e indicadores. Gan y Berbel (2007) basándose en los aportes de Likert (1967) dieron a conocer cuatro tipos de climas: En primer lugar, el clima autoritario duro, en el que no existe confianza de los directivos con los docentes. En segundo lugar, el clima autoritario benévolo, donde los directivos actúan de forma condescendiente con los docentes. En tercer lugar, el clima de sistema consultivo, donde existe una confianza de los directivos con los docentes. Finalmente, el clima de sistema de participación del grupo, el cual se da en la determinación de decisiones en confianza de los trabajadores. La comunicación en este tipo de clima es ascendente, descendente, horizontal y vertical.

Martín (2000) sostuvo que los modelos teórico correspondientes al clima institucional son tres siendo la motivación, la confianza y la participación. De acuerdo a este autor, el clima que se genera en una institución dependería primero, de la motivación que tengan los participantes dentro del centro laboral; segundo de la confianza que se genere entre los colaboradores, lo que dependerá de la honestidad que muestre cada integrante; y tercero, de la participación que el cual estaría supeditado por la iniciativa que cada uno tenga, según la confianza que se les brinde por parte de los superiores.

En cuanto a las dimensiones e indicadores del clima institucional, en esta investigación se consideraron tres, las que se basaron en un artículo escrito por Martín (2000) en el que mencionó como dimensiones del clima institucional a la motivación que se genere en los colaboradores de una institución; la confianza que se establezca entre los participantes, lo que dependerá de la sinceridad de cada uno; finalmente, la participación, lo que hará que el trabajo sea más eficiente por la diversidad de opiniones para realizar las actividades coordinadas con el establecimiento de las labores de cada uno.

En cuanto a la primera dimensión, motivación, Herrera y Zamora (2014) la definieron como un proceso único, donde la energía de una persona se atrae hacia un objetivo específico, aceptado el requerimiento de un esfuerzo para conseguir lo que se propone, tomándose acciones de acuerdo a los deseos, expectativas, necesidades e incomodidades. En esta línea, se podría afirmar que la motivación

dependería de los factores tanto internos como externos, en los que se enfocan las acciones de la persona para lograr un meta específica.

Respecto a los indicadores de la motivación, según Martín (2000) los indicadores son el grado de reconocimiento del trabajo, prestigio profesional, grado de autonomía en el nivel de motivación. Este autor estableció como indicadores el grado de reconocimiento del trabajo, ya que el colaborador tiene un sentimiento de valoración en las labores que desarrolla. Otro indicador es el prestigio profesional, ya que influye con la reputación del docente. El último indicador es el grado de autonomía en el nivel de motivación, el que sirve para medir y valorar el empoderamiento profesional.

Asimismo, en cuanto a la segunda dimensión confianza, de acuerdo a Leonor et al. (2010) es la relación entre dos personas. Esta relación se establece de acuerdo a la vulnerabilidad respecto a las acciones de una hacia la otra. Dicho de otro modo, la confianza se generaría dependiendo del comportamiento que muestre en una organización una persona respecto a la otra persona. Esto generaría, a su vez, un lazo entre ellas y tendrá una duración en el tiempo según se mantenga la honestidad en la conducta de ambas personas.

Respecto a los indicadores de la dimensión confianza, Martín (2000) mencionó que los indicadores son el grado de confianza, grado de sinceridad, nivel de respeto, grado de importancia del trato amical, predisposición de los docentes, participación en actividades y participación en la toma de decisiones. De lo mencionado se pudo inferir que la participación de las personas genera un lazo de confianza el cual dependería de la sinceridad que cada uno muestre por medio de sus palabras y acciones, siendo respetuosos de las opiniones de los demás y demostrando predisposición para escuchar.

En cuanto a la tercera dimensión, participación, López (2005) explicó que participar significa tomar parte de algo donde una persona se involucra interviniendo en las actividades o decisiones. La participación corresponde a un proceso de carácter democrático, donde un participante se involucra y se compromete, ya sea de manera individual o colectiva, con las acciones o decisiones que se tomen durante el proceso de acuerdos. Esto permitiría que los involucrados avancen de manera colectiva, enfocándose en un solo objetivo. Los indicadores de

la participación, según Martín (2000) serían el nivel de trabajo en equipo, la valoración del desarrollo de reuniones y el nivel de coordinación. El desempeño con el que el equipo de trabajo realice sus actividades como las coordinaciones que se realicen de acuerdo a las reuniones programadas aportarían en el clima de una institución.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Para el estudio se utilizó un tipo de investigación básica, ya que la finalidad de esta fue buscar información para brindar opciones de solución a hechos y problemas específicos de la institución; aunque, esta investigación no se llegó a aplicar. Se consideró como fuente teórica a Hernández et al. (2014) quienes refirieron que en una investigación el tipo podría ser básica o aplicada, lo que sirve para realizar la búsqueda de soluciones, manteniéndose la imparcialidad y una mentalidad de apertura con el propósito de tomar adecuadas decisiones. Asimismo, Mar et al. (2020) indicaron que los tipos de investigación se dividen en dos grupos: pura y aplicada.

En cuanto al enfoque cuantitativo, conforme a Hernández et al (2010) en este enfoque se realiza la recaudación de datos con la finalidad de adquirir información que pueda comprobar la hipótesis, tomándose como apoyo la cuantificación numérica y el análisis estadístico para contrastarlas con las teorías que se tomaron como referencia y las secuencias de conducta. En el presente estudio se empleó el enfoque cuantitativo, debido a que este tiende a ser altamente estructurado, por lo que se realizó la recaudación de datos con el fin de que la hipótesis pueda ser probada. Asimismo, antes de obtener una información, se efectuó una precisión de aquellas características fundamentales del diseño. En este estudio se buscó conseguir la máxima objetividad; además, se buscó realizar una medición consistente de cada información mediante un análisis estadístico para probar la hipótesis.

En cuanto al método, Baena (2017) mencionó que se puede usar un método simple, de analogía, lógico-deductivo, descriptivo, hipotético-deductivo, lógica-inductivo. Por lo tanto, en este estudio se utilizó un método hipotético - deductivo: se dio inicio con la realización del planteamiento de la hipótesis de investigación; luego, se realizó el estudio correspondiente con los datos recabados de las encuestas; finalmente, se pudo llegar a un determinado resultado con el se realizó la conclusión.

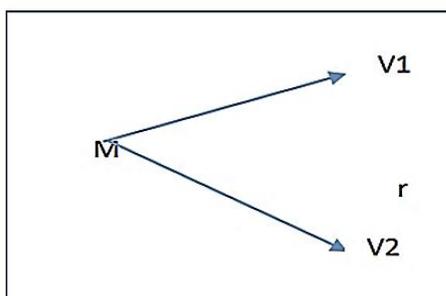
En cuanto al diseño de investigación, Hernández et al. (2014) explicó que en la investigación con un diseño no experimental no se realiza ninguna manipulación de los datos informativos que se obtienen de las variables, puesto que dichos sucesos ya ocurridos en su momento. Por ello, para el presente estudio se usó un diseño no experimental, en vista de que en la investigación no se realizó ninguna manipulación deliberada de ningún dato respecto a las variables; solo se observaron los hechos de lo ocurrido habitualmente en el entorno natural; es decir, en su debido momento.

En lo referente al corte de estudio que se usó, este fue transversal, debido a que la recaudación de los datos informativos se obtuvo de las encuestas realizadas a los docentes del centro educativo estudiado. Las encuestas se aplicaron en un periodo único y de corta duración. Según Hernández et al (2010) el tipo de diseño transversal se trata de la recaudación de información en un determinado plazo siendo este único, teniéndose como propósito analizar una interrelación e incidencia sucedidas en un momento único y la descripción de las variables.

Respecto al nivel de investigación, de acuerdo a Hernández et al. (2014) estos niveles podrían ser correccional, expresivo, exploratorio y aclaratorio. En la presente tesis se utilizó el nivel correccional, debido a que se hizo una combinación del método analítico y sintético, en el que se conjugó el inductivo y deductivo, tratando de brindar y realizar una aportación mediante la contrastación referente aquellas asociaciones y objetivos investigados. Es decir, la investigación buscó el establecimiento del vínculo existente entre las dos variables.

Figura 1

Esquema del diseño de investigación



Especificación de la figura:

M = Docentes

r = Correlación

V1 = Comunicación

V2 = Clima institucional

3.2. Variables y operacionalización

Para la primera variable, comunicación institucional, se tuvo una característica cualitativa, el cual estuvo conformado por cuatro dimensiones, dieciocho indicadores y dieciocho preguntas que fueron medidos con una escala de tipo ordinal constituido por cinco alternativas politómicas. Asimismo, se consideró a Cornelissen (2020) quien mencionó que la comunicación institucional es el acto de compartir información de forma organizada y coordinada por una institución. Esta comunicación tiene la finalidad de mantener un ambiente favorable frente a las personas y al público general de su entorno, proyectando una imagen adecuada respecto a las actividades y fines de la institución. La operacionalización en la investigación se realizó considerando la propuesta de Cornelissen para el establecimiento de las cuatro dimensiones de la variable comunicación institucional. Asimismo, las alternativas se realizaron con la escala de Likert que tuvieron niveles y rangos (ver el anexo 1).

La segunda variable independiente, clima institucional, se conformó por 3 dimensiones, 12 indicadores y 14 preguntas. Estas fueron medidas mediante la escala ordinal, constituida por 5 alternativas politómicas. Se consideraron los aportes de Chiavenato (2011) quien explicó que el clima institucional es aquella forma en el que se estructura el medio inmerso en una institución. Además, afirmó que este ambiente psicológico se caracterizaba por presentarse en cada una de las organizaciones de diversas formas, de acuerdo a los participantes (ver el anexo 1).

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Respecto a la población, según Hernández et al. (2010) indicaron que es aquella agrupación de los casos que tienen una concordancia con ciertas características y para delimitarla, primero, se tenía que definir la unidad de análisis. Asimismo, Lerma (2016) indicó respecto a la población que es aquel conjunto donde todos los elementos de una especie tienen una determinada característica con la que guardan relación. Para esta investigación, se consideró en la población al universo total, conformado por los 70 colaboradores de un centro de estudio privado del distrito de Ate, considerándose a los directores, docentes y auxiliares.

Además, en este estudio se realizó un muestreo censal, puesto que se llegó a considerar a la suma total de la población en la muestra de investigación. Ello fue debido a que la población de la institución fue relativamente pequeña. Al respecto, Arias (2012) mencionó que el censo tiene como finalidad la recopilación de información por completo a toda la población. También, Hernández et al. (2014) indicó que en el caso situacional donde se incluya a los que conforman la población total o el total de los casos se llevará a cabo un censo.

En cuanto a la unidad de análisis de esta esta investigación, fue conformada considerando a todos los colaboradores que forman parte de un centro de estudio privado ubicado en Ate, conformado por los directores, auxiliares y docentes. Hernández et al. (2010) mencionó que la unidad de análisis sirve para generalizar los resultados de una investigación, considerándose ciertas especificaciones en su definición, para lo cual se pueden tomar en cuenta, por ejemplo, a individuos, comunidades, periódicos, situaciones, entre otros.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En cuanto a la técnica para recolectar los datos, Hernández et al. (2014) la definieron como una técnica en la que se realiza la aplicación de la encuesta, la cual está conformada por interrogantes que permiten la realización del estudio del conflicto y la problemática propuesta en la investigación. Esto ayudaría a tener fácil acceso a una información para la investigación. Idea reforzada por Urbano y Yuni (2021) quienes mencionaron que las técnicas a usarse para recoger datos son la encuesta u observación. En esta investigación se usó la encuesta constituida por las preguntas que hicieron posible analizar el estudio de la problemática propuesta en el estudio. Esto posibilitó la obtención de información real y verídica para la tesis.

En cuanto al instrumento, según Hernández et al. (2014) el cuestionario es aquel instrumento integrado por una agrupación de preguntas que concuerdan con las variables de medición e investigación. El instrumento que se empleó para las dos variables de esta investigación fue el cuestionario. Este cuestionario estuvo integrado por 32 preguntas, se elaboraron tomando en consideración 30 indicadores, 7 dimensiones correspondientes a las 2 variables de la investigación. Asimismo, se otorgó 5 alternativas politómicas como respuestas, con el fin de que

los encuestados pudiesen responder de acuerdo a la percepción y al criterio personal de cada uno. El instrumento aplicado permitió obtener resultados estadísticos con el que se pudo evaluar de forma provechosa el estudio efectuado. (ver anexo 3)

Respecto a la validez, Hernández et al. (2010) la definieron como aquella valoración que se le otorga a un trabajo, el cual tiene como fin poder investigar. Dicha valoración es otorgada por profesionales expertos conocedores del tema; en ella se realiza la medición de las variables de la tesis. En este estudio, se cumplió con el requisito de validez del instrumento del estudio, solicitando la revisión y valoración del instrumento a los profesionales expertos y conocedores del tema. Una vez realizada la revisión, se validó el instrumento con la consigna de la firma de los expertos; posteriormente, se pudo aplicar la encuesta en la institución educativa. (ver anexo 5)

En cuanto a la confiabilidad, Bernal (2006) la definió como la consistencia de la puntuación obtenida de un cuestionario luego de ser examinado con el mismo cuestionario en diferentes ocasiones. Es decir, si el instrumento se aplica en otra ocasión al mismo objetivo, se debería obtener resultados consistentes en cuanto a las puntuaciones con resultados iguales. El método con el que realizó la medición de esta investigación fue a través del coeficiente de Alfa de Cronbach. Este tuvo la finalidad de probar la fiabilidad de la investigación. Además, se realizó el cuestionario el cual tuvo una medición con la escala de tipo Likert.

Tabla 1*Rangos de valor de confianza para Alfa de Cronbach*

Valores a considerar	Niveles a considerar
Rango de 0.5 a 0.59	Pobre
Rango de 0.6 a 0.69	Cuestionable
Rango de 0.7 a 0.79	Aceptable
Rango de 0.8 a 0.89	Bueno
Rango mayor a 0.9	Excelente

Nota: Elaboración Propia según el criterio de López-Ramírez (2018)

La medición de los datos se realizó mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach con la finalidad de corroborar el nivel de confiabilidad del estudio, el cual se midió con un cuestionario con escalas de medición de tipo likert. Los datos obtenidos se procesaron en el Excel y se traspasó la información al programa SPSS versión 21 con el que se pudo obtener el resultado del Alfa de Cronbach, el cual tuvo la finalidad de evaluar la fiabilidad de medición del instrumento, obteniendo un resultado de 0,844 lo que significó que el instrumento tuvo una Buena confiabilidad, ya que de acuerdo a la tabla de valoración el resultado estuvo más próximo al 1 (ver tabla 1).

Tabla 2*Resultado del nivel de confianza para Alfa de Cronbach*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,844	32

Nota: Realizado procesando las encuestas en el programa de SPSS versión 21.

3.5. Procedimientos

En la presente investigación se procedió identificando la población; luego, se definió la muestra. Este fue un muestreo censal, ya que se consideró a toda la población. Después, se fijó el instrumento conocido como cuestionario con el que se realizó la recolección completa de la información. Para ello, se elaboraron los formatos de la encuesta, la que fue debidamente validada por tres expertos conocedores del tema quienes emitieron su juicio de valoración. (ver anexo 5)

Luego, se emitió una carta de autorización para la obtención del permiso correspondiente para la aplicación de las encuestas en la institución educativa estudiada. (ver anexo 4). Una vez adquirida la autorización, se indicó a los 70 colaboradores el motivo de la encuesta a realizarse, así como su carácter confidencial y anónimo con el fin de proteger su identidad. Además, se les indicó que sus respuestas no serían juzgadas de ninguna forma, por lo que se solicitó absoluta honestidad en las respuestas a consignarse en el cuestionario.

El siguiente paso, consistió en adjuntar la información obtenida de las encuestas, procesando las respuestas que se realizaron a todos los colaboradores. Dichos datos fueron plasmados en el programa Excel en el que se tabularon cada una de las respuestas obtenidas. Después de ello, se procedió a trasladar el informe consolidado en el Excel al programa SPSS versión 21, con los números de valoración que fueron consignados para las respuestas para luego ser analizadas y evaluadas. (ver anexo 6 y 7).

Finalmente, con el consolidado de los datos se procesó la información con el que se realizó el estudio de los resultados y la apreciación correspondiente. Se sintetizó cada dato obtenido en las encuestas. Asimismo, con estos datos se procedió realizando el estudio de forma descriptiva e inferencial, en el que se demostraron los resultados. Dichos resultados fueron plasmados en tablas y gráficos, con el propósito de favorecer la explicación de las respuestas, realizar las comparaciones correspondientes y brindar recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

De acuerdo a Gutiérrez y Vladimirovna (2017) una estadística sirve como herramienta para recolectar y analizar datos entre. Entre estas estadísticas, se

destacan la estadística descriptiva, inferencial, region lineal, ente otras. En esta investigación, se efectuaron dos tipos de análisis: El primero fue el análisis descriptivo, el cual ayudó a cuantificar el nivel de las variables y dimensiones. Con ello se pudo mostrar los resultados por medio de gráficos y tablas. El segundo fue el análisis inferencial, en el que se empleó el Rho de Spearman como coeficiente de correlación. Con ello se pudo definir la aceptación o rechazo de las hipótesis que fueron formuladas a inicios del proceso de la investigación.

En cuanto a la estadística a nivel descriptivo, para la presente investigación se comenzó recolectando información de datos de carácter importante. Esta información se obtuvo de las encuestas ejecutadas a los trabajadores del centro educativo. Con dicha información, se realizó y procesó una base de información usando el programa Excel y SPSS V.21. Luego, se tabularon los datos de acuerdo a las valoraciones otorgadas a cada respuesta. Finalmente, con los resultados se pudo medir el nivel que tuvieron las variables y las dimensiones, los que se plasmaron en gráficos y tablas.

En cuanto a la estadística a nivel inferencial, en la investigación se realizó el correspondiente análisis y estudio de la información recabada de los encuestados. Luego, fue procesada por medio de una estadística inferencial, lo que permitió comprobar la hipótesis propuesta con anterioridad. Asimismo, se analizó la estimación de los parámetros por medio del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, dado que se efectuó una medición ordinal debido a que los datos consignados fueron realizados en un rango ordenado.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio se efectuó acorde a los parámetros establecidos por la universidad Cesar Vallejo, los que permitieron garantizar la calidad ética de la investigación. Asimismo, se respetó la autoría de las fuentes nacionales e internacionales que fueron consignadas en la investigación, tales como libros, revistas, tesis, artículos, entre otros. Estas fuentes fueron citadas de acuerdo a la norma APA. Además, se aplicó dicha norma en la redacción del contenido de esta investigación.

Para la realización de encuesta previamente se obtuvo la autorización de parte del centro educativo privado (ver anexo 4). Asimismo, se reservó la identidad

de los encuestados con el propósito de adquirir información fidedigna y con datos reales. Estos datos no fueron alterados de ninguna forma, cumpliéndose así con el principio ético. Ello en concordancia con la idea de Hall (2017) quién indica que toda investigación realizada debería efectuarse con los pilares conocidos como la integridad, dignidad, confidencialidad, respeto y reserva de la identificación de las personas.

Además, en la presente tesis se declaró la autenticidad de la investigación, consignándose la firma de la autoría con el fin de demostrar que el contenido de la investigación fue propio. Esto fue comprobado mediante un análisis procesado mediante el software de Turnitin, que arrojó un porcentaje de similitud, que identificó la coincidencia que se tuvo con otras investigaciones, pero demostró la existencia de autenticidad en la realización de esta investigación.

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva

Al procesar la información adquirida de la encuesta efectuada a los 70 colaboradores de un centro educativo privado de Ate, se logró obtener resultados donde el 54.3% correspondiente a la respuesta de 38 colaboradores estuvieron de acuerdo con la comunicación institucional, el 44.3% correspondiente a la respuesta de 31 colaboradores no estuvieron ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 1.4% correspondiente a la respuesta de 1 colaborador estuvo en desacuerdo. Pudiéndose demostrar que aproximadamente la mitad de los colaboradores no estuvo conforme en su totalidad con la comunicación institucional que se aplicó en dicha institución educativa.

Tabla 3

Tabla de frecuencia de las variables Comunicación institucional y clima institucional

	Comunicación institucional		Clima institucional	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Válidos				
En desacuerdo	1	1,4%		
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31	44,3%	34	48,6%
De acuerdo	38	54,3%	36	51,4%
Total	70	100,0%	70	100,0%

Figura 2

Representación de barras de la variable comunicación institucional

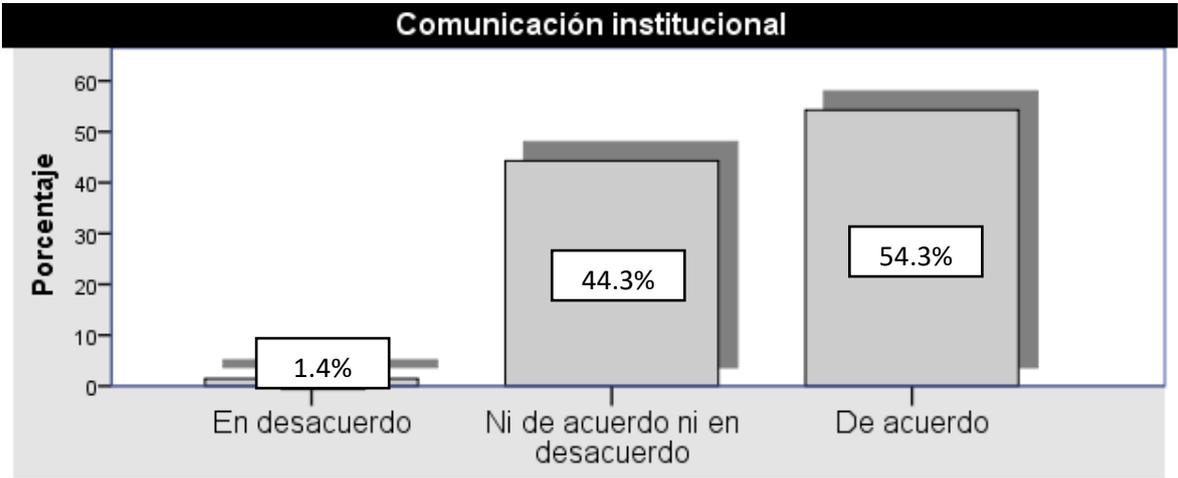
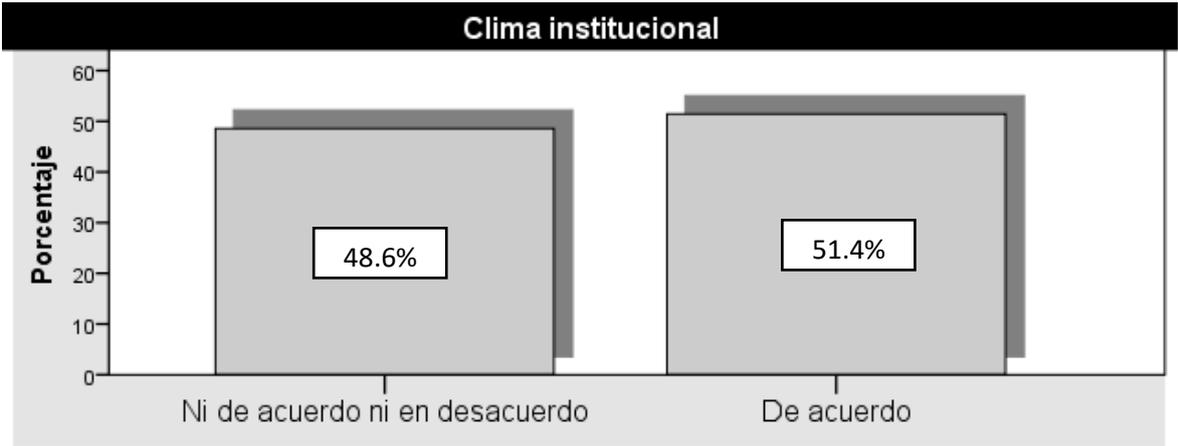


Figura 3

Representación de barras de la variable clima institucional



Al realizar proceso de los datos adquiridos de la encuesta ejecutada a los 70 colaboradores del centro estudiantil privado de Ate, se logró conseguir resultados donde el 51.4% correspondiente a la respuesta de 36 colaboradores estuvieron de acuerdo con el clima institucional y el 48.6% correspondiente a 34 colaboradores no estuvieron ni de acuerdo ni en desacuerdo. Dichos resultados demostraron que un cierto porcentaje significativo de colaboradores no estuvo conforme con el clima que se ha generado en el centro de estudio educativo.

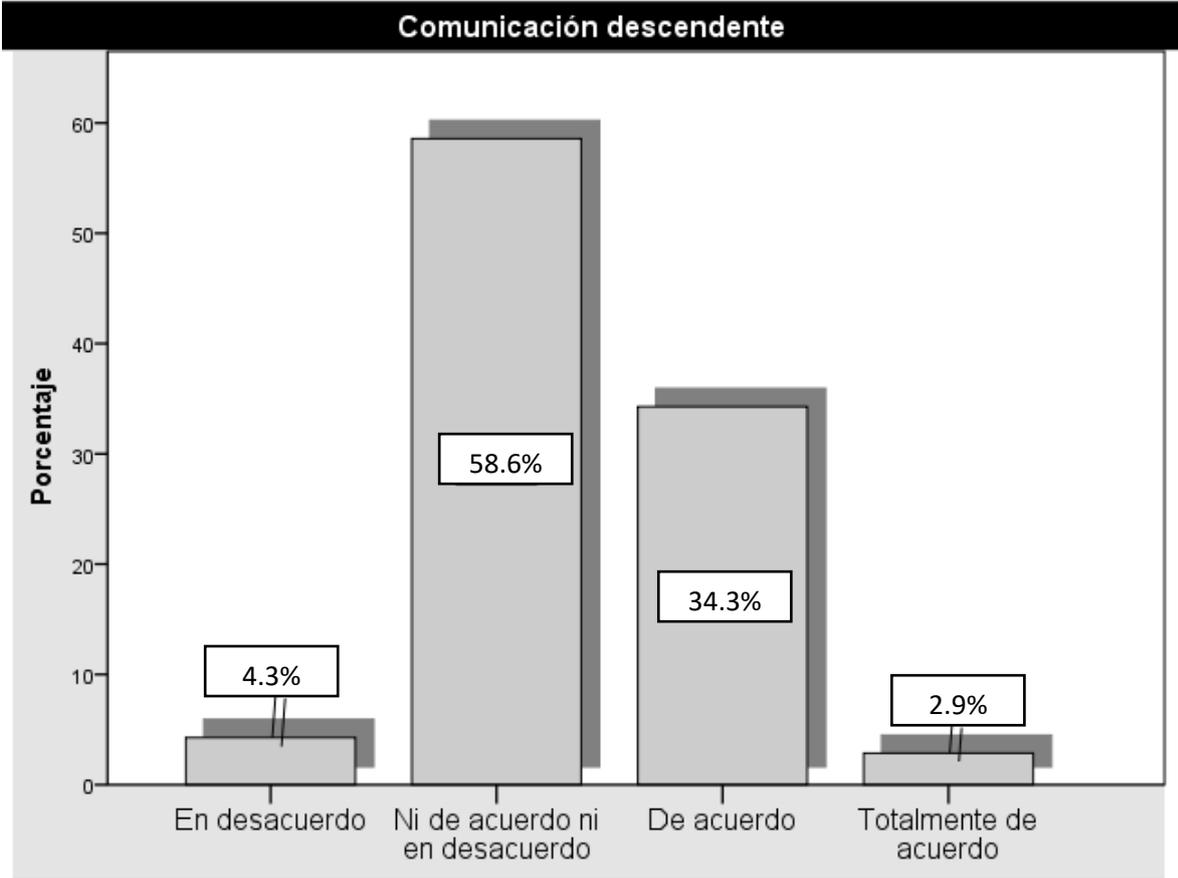
Tabla 4*Tabla de frecuencia de las dimensiones de la comunicación Institucional*

	Com. descendente		Com. ascendente		Com. horizontal		Com. transversal	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo					1	1,4%		
En desacuerdo	3	4,3%	5	7,1%			4	5,7%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	41	58,6%	37	52,9%	28	40,0%	20	28,6%
De acuerdo	24	34,3%	28	40,0%	41	58,6%	45	64,3%
Totalmente de acuerdo	2	2,9%					1	1,4%
Total	70	100,0%	70	100,0%	70	100,0%	70	100,0%

De acuerdo a la información reflejada en la tabla se realizó una recopilación de datos adquirida de 70 colaboradores, donde los porcentajes más altos de los colaboradores mostraron su perspectiva respecto a las dimensiones. Se infirió que 24 colaboradores estuvieron de acuerdo con la comunicación descendente y 41 no estuvieron ni de acuerdo ni en desacuerdo. Asimismo 28 colaboradores estuvieron de acuerdo con la comunicación ascendente y 37 no estuvieron ni de acuerdo ni en desacuerdo. También 41 colaboradores estuvieron de acuerdo con la comunicación horizontal y 28 no estuvieron ni de acuerdo ni en desacuerdo. Además 45 colaboradores estuvieron de acuerdo con la comunicación transversal y 20 no estuvieron de acuerdo ni en desacuerdo.

Figura 4

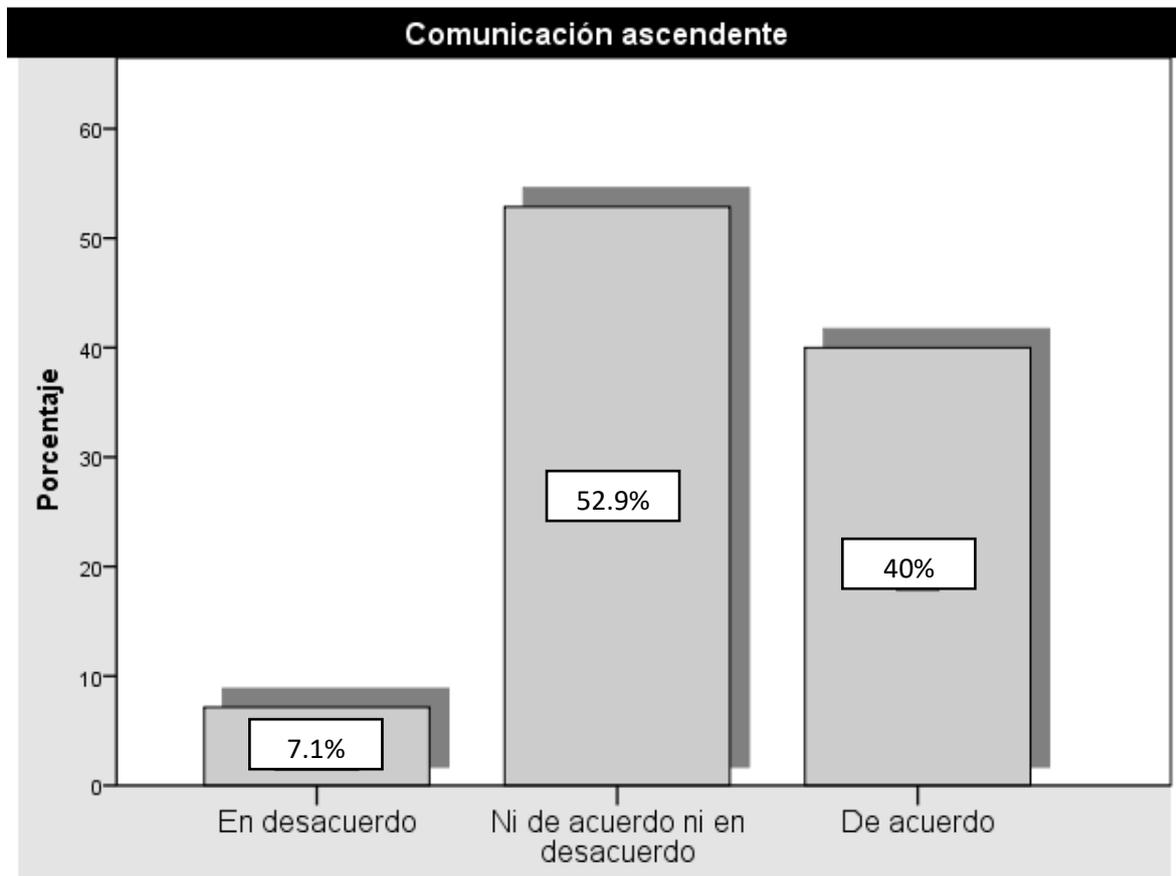
Representación de barras de la dimensión comunicación descendente



Al realizar proceso de toda la información recopilada de los 70 trabajadores de un centro de estudio privado ubicado en Ate, se adquirió como resultado que un 2.9% estuvieron totalmente de acuerdo, un 34.3% estuvieron de acuerdo, un 58.6% no estuvieron ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 4.3% estuvieron en desacuerdo respecto a la dimensión comunicación descendente. De acuerdo a los resultados se pudo demostrar que la comunicación que brindaron los de rango superior no fueron adecuados, ya que no se tuvo la conformidad de todos los colaboradores.

Figura 5

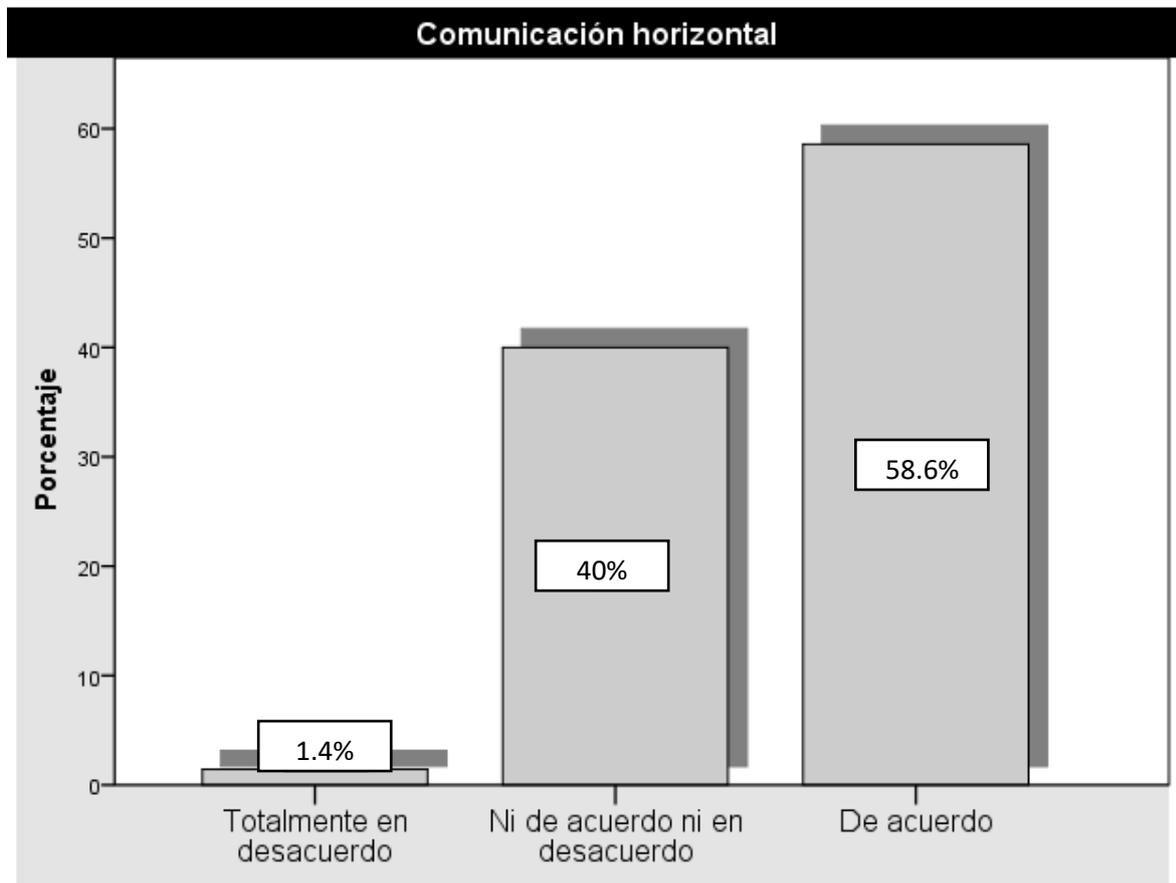
Representación de barras de la dimensión comunicación ascendente



Del proceso de la totalidad de la base de información adquirida de los 70 colaboradores de la institución estudiantil se obtuvo como resultado que el 40% estuvieron de acuerdo, el 52.9% no estuvieron ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 7.1% estuvieron en desacuerdo con respecto a la comunicación descendente. Se pudo demostrar que la comunicación de los colaboradores hacia sus superiores no se dio con la libertad y la confianza suficiente para que el trabajador se sienta completamente satisfecho en su centro de trabajo.

Figura 6

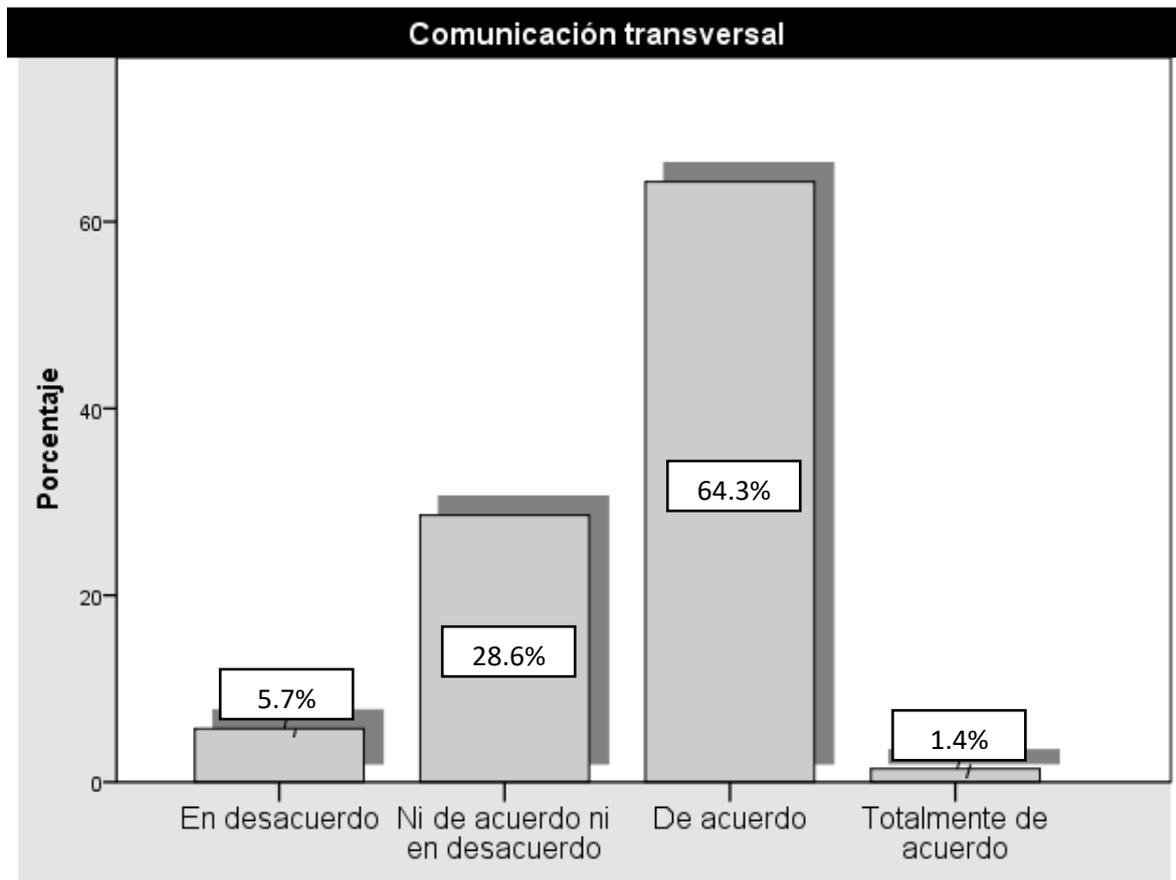
Representación de barras de la dimensión comunicación horizontal.



Referente a la información que se procesó el cual se obtuvo de los 70 colaboradores se llegó a tener como resultados donde el 58.6% estuvieron de acuerdo con la comunicación horizontal, el 40% no estuvieron ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 1.4% estuvo totalmente en desacuerdo. Pudiéndose concluir que hubo una cantidad estimada de colaboradores que consideró que la comunicación entre los de su mismo rango jerárquico no se dio de manera adecuada en su totalidad, por lo que es importante para que el clima de la institución pueda mejorarse.

Figura 7

Representación de barras de la comunicación transversal



De acuerdo al resultado de los datos adquiridos de los 70 trabajadores del centro de estudio se llegó a conseguir que el 1.4% estuvo totalmente de acuerdo con la comunicación transversal, el 64.3% estuvieron de acuerdo, el 28.6% no estuvieron de acuerdo ni en desacuerdo y el 5.7% estuvieron en desacuerdo. Se pudo demostrar que existió una proporción de colaboradores que consideró que la comunicación entre las áreas no se manejó de manera adecuada, lo cual en consecuente no generó un buen clima en la institución.

Estadística inferencial

Para poder realizar la definición del estadístico a ser usado en la contrastación de la hipótesis para el estudio, primero se tuvo que establecer la regla de correspondencia para identificar si se usaría la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk o Kolmogorov -Smirnov. Luego se tuvo que establecer el tipo de distribución de la hipótesis para conocer si se tuvo una distribución normal o no; así como el nivel de significancia de alfa con el que se determinó si se rechazaba o aceptaba la hipótesis nula.

Criterios a para la regla de correspondencia:

Si n fuese ≤ 50 = Shapiro - Wilk

Si n fuese > 50 = Kolmogorov - Smirnov

Planteamiento de la normalidad para la hipótesis:

H_0 = La distribución es normal

H_1 = La distribución no es normal

Referente al nivel de significancia para alfa se tomará en cuenta el siguiente:

Siendo $\alpha = 0.05$ (95%; $Z=1.96$)

Regla de determinación para la hipótesis nula:

Si p fuese $\leq \text{Sig. } \alpha$ (0,05) entonces se rechazará H_0

Si p fuese $\geq \text{Sig. } \alpha$ (0,05) entonces se aceptará H_0

De acuerdo a los resultados mostrados en la tabla 5, se determinó que siendo el grado de libertad 70, la prueba de normalidad que se usaría fuera la de Kolmogorov-Smirnov^a debido a la regla de correspondencia, ya que los encuestados superan la cantidad de 50. En cuanto al resultado del nivel de significancia, este fue de 0,000 siendo este menor a 0,05 por lo que la decisión que se tomó fue rechazar la Hipótesis nula y se aceptar la hipótesis que se planteó en la investigación. Ello significa que se tuvo una distribución que no fue normal, por lo que el estadístico que se atribuyó en la contrastación de la hipótesis fue el estadístico no paramétrico denominado Rho de Spearman, por medio del cual se

pudo conocer la correlación de las variables; así como la correlación de la primera variable con las dimensiones de la segunda variable.

Tabla 5

Pruebas de normalidad de las variables

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación institucional	,192	70	,000	,904	70	,000
Clima institucional	,111	70	,031	,954	70	,012

Tabla 6

Coefficiente de Correlación por Rango de Spearman

Rango	Correlación
A partir de -0.91 al -1.00	C. negativa perfecta
A partir de -0.76 al -0.90	C. negativa muy fuerte
A partir de -0.51 al -0.75	C. negativa considerable
A partir de -0.11 al -0.50	C. negativa media
A partir de -0.01 al -0.10	C. negativa débil
0.00	No existe correlación
A partir de +0.01 al +0.10	C. positiva débil
A partir de +0.11 al +0.50	C. positiva media
A partir de +0.51 al +0.75	C. positiva considerable
A partir de +0.76 al +0.90	C. positiva muy fuerte
A partir de +0.91 al +1.00	C. positiva perfecta

Nota: Según Mondragón (2014, p. 100).

Hipótesis general

Prueba estadística para la hipótesis general:

H0 = La comunicación no se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.

H1 = La comunicación se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.

Regla de determinación para la hipótesis nula:

Si p fuese \leq Sig. α (0,05) entonces se rechazará H0

Si p fuese \geq Sig. α (0,05) entonces se aceptará H0

Conforme a los resultados presentados en la tabla 7, la significancia tubo un valor de 0,000 siendo este inferior a 0,05; de modo que se rechazó H0 y se aceptó la hipótesis que se planteó en el estudio. Además, habiendo aplicado el coeficiente de correlación se adquirió un resultado de 0,526, el cual comprobó que la relación que tuvieron las variables fue positiva considerable, tal como se demuestra en la tabla 6 de correlación.

Tabla 7

Contrastación de la comunicación institucional y el clima institucional

Correlaciones			
		Com. institucional	Clima institucional
Com. institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,526**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	70	70
Clima institucional	Coeficiente de correlación	,526**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	70	70

Hipótesis específica 1

Prueba estadística para la hipótesis específica 1:

H0 = La comunicación descendente no se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.

H1 = La comunicación descendente se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.

Regla de determinación para la hipótesis nula:

Si p fuese \leq Sig. α (0,05) entonces se rechazará H0

Si p fuese \geq Sig. α (0,05) entonces se aceptará H0

Respecto a los resultados representados en la tabla 8, se pudo contemplar que la significancia fue de 0,000, por lo que al ser inferior a 0,05, se llegó a rechazar H0 y se aceptó H1. Asimismo, aplicando el coeficiente de Rho de Spearman, se obtuvo como resultado de correlación un valor de 0,406, lo que demostró que la relación hallada entre la comunicación descendente y el clima en la institución fue positiva mediana acorde a los rangos de la tabla 6.

Tabla 8

Contrastación de la comunicación descendente y el clima institucional

Correlaciones			
		Com. descendente	Clima institucional
Com. descendente	Coeficiente de correlación	1,000	,406**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	70	70
Clima institucional	Coeficiente de correlación	,406**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	70	70

Hipótesis específica 2

Prueba estadística para la hipótesis específica 2:

H0 = La comunicación ascendente no se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.

H1 = La comunicación ascendente se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.

Regla de determinación para la hipótesis nula:

Si $p \leq \text{Sig. } \alpha (0,05)$ entonces se rechazará H0

Si $p \geq \text{Sig. } \alpha (0,05)$ entonces se aceptará H0

Según los datos presentados en la contrastación de la tabla 9, se tuvo una significancia de 0,000, por lo que al ser inferior a 0,05 se procedió a rechazar la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis propuesta en la investigación. En cuanto al coeficiente de correlación de Rho de Spearman, el resultado que se logró obtener fue de 0,483, lo cual significó que la relación que hubo entre la comunicación ascendente y el clima institucional fue positiva media, de acuerdo a rangos mostrados en la tabla 6.

Tabla 9

Contrastación de la comunicación ascendente y el clima institucional

Correlaciones			
		Com. ascendente	Clima institucional
Com. ascendente	Coeficiente de correlación	1,000	,483**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	70	70
Clima institucional	Coeficiente de correlación	,483**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	70	70

Hipótesis específica 3

Prueba estadística para la hipótesis específica 3:

H0 = La comunicación horizontal no se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.

H1 = La comunicación horizontal se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.

Regla de determinación para la hipótesis nula:

Si $p \leq \text{Sig. } \alpha (0,05)$ entonces se rechazará H0

Si $p \geq \text{Sig. } \alpha (0,05)$ entonces se aceptará H0

De acuerdo a los resultados de los datos mostrados en la tabla 10 el valor de significancia fue de 0,000, siendo este inferior a 0,05 por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Respecto a la correlación el cual fue aplicando por medio del Rho de Spearman permitió obtener un resultado de 0,424, lo que comprobó que la relación entre la comunicación horizontal y el clima institucional fue positiva media conforme a la tabla 6 de valoraciones.

Tabla 10

Contrastación de la comunicación horizontal y el clima institucional

Correlaciones			
		Com. horizontal	Clima institucional
Com. horizontal	Coeficiente de correlación	1,000	,424**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	70	70
Clima institucional	Coeficiente de correlación	,424**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	70	70

Hipótesis específica 4

Prueba estadística para la hipótesis específica 4:

H0 = La comunicación transversal no se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.

H1 = La comunicación transversal se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.

Regla de determinación para la hipótesis nula:

Si p fuese \leq Sig. α (0,05) entonces se rechazará H0

Si p fuese \geq Sig. α (0,05) entonces se aceptará H0

Según la tabla 11 el resultado de Significancia fue de 0,006, por lo que al tener un valor inferior a 0,05 se rechazó H0 y se procedió aceptando la hipótesis propuesta en la investigación. Además, al emplear el coeficiente de Rho de Spearman se adquirió un resultado de correlación de 0,326, lo cual significó que la relación entre la comunicación transversal y el clima institucional fue positiva media conforme a la tabla 6 de rangos.

Tabla 11

Contrastación de la comunicación transversal y el clima institucional

Correlaciones			
		Com. transversal	Clima institucional
Com. transversal	Coeficiente de correlación	1,000	,326**
	Sig. (bilateral)	.	,006
	N	70	70
Clima institucional	Coeficiente de correlación	,326**	1,000
	Sig. (bilateral)	,006	.
	N	70	70

V. DISCUSIÓN

Realizado el análisis del objetivo general de la investigación, el cual fue determinar el nivel de relación entre la comunicación y el clima institucional en una institución educativa privada del distrito de Ate en Lima, Perú, se observó que la significancia fue 0,000. Al ser esta significancia menor que 0,05 se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la que fue propuesta en la investigación. Además, aplicando el coeficiente de correlación, se adquirió como resultado 0,526. Ello demostró que la relación de las variables fue positiva considerable, conforme a los rangos señalados en la tabla 10. De los resultados se pudo identificar que al mejorarse la comunicación institucional se mejorará el clima institucional.

Realizando la comparación con la investigación de Janjachi (2022) se detectó que los resultados fueron semejantes. El resultado de la significancia fue de 0.001, por lo que el investigador rechazó la hipótesis nula y aceptó el que se planteó en el estudio al ser inferior a 0.05. Ello demostró que la comunicación asertiva tuvo influencia significativa en el clima institucional. En la investigación de Janjachi, al igual que en la presente tesis, también se consideró la hipótesis propuesta por el investigador y se demostró que sus variables tenían relación; lo que demuestra que la comunicación que se genere en una institución repercutirá en su clima.

En la tesis de Menacho-Vargas et al. (2019) se tuvo una significancia de 0,000, lo que significó que se consideró la hipótesis planteada en la investigación. En cuanto al estadístico que se empleó fue el Chi-cuadrado del se adquirió un resultado que asumió el valor de 91,160 siendo este el más alto, lo que demostró que el clima institucional dependía de la inteligencia emocional. Además, el valor de significancia fue inferior a 0,05, aceptándose la hipótesis de dicha tesis al igual que en la presente investigación. Aunque el estadístico usado fue diferente, el resultado fue semejante; en ambas investigaciones se obtuvo una relación entre las variables.

En la tesis de Pazmiño (2019) se consiguió determinar que hubo una relación significativa entre la comunicación con el clima organizacional el cual fue comprobado por medio del resultado de Rho de Spearman con un valor de correlación de 0.639. El resultado de la tesis respecto a la investigación realizada

demonstró que también se tuvo una relación entre sus variables. Donde la comunicación se relaciona con el clima. Lo que significó que la comunicación que se genera entre los colaboradores en una institución, es necesaria para que se establezca un buen clima entre los mismos.

La teoría de Cornelissen (2020) mencionó que la comunicación que se genera en una institución, la cual consiste en compartir información, repercute en el clima institucional. Esto refleja el estado de ánimo de los colaboradores, debido al ambiente de comodidad en el que labora. Esta teoría se refleja en la investigación cuyos resultados demostraron que la relación de las variables comunicación institucional con clima institucional fue positiva considerable. Ello significa que el clima que se genere en una institución será de acuerdo a la comunicación que se establezca entre los participantes.

Al analizar el objetivo específico 1: Identificar el nivel de relación entre comunicación descendente y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima – 2023, el resultado de Significancia fue de 0,000. Por ende, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó el que se planteó en la investigación al tener un valor inferior a 0,05. Además, aplicando el coeficiente de Rho de Spearman se adquirió como correlación un resultado de 0,406; lo que probó que la relación entre la comunicación descendente y el clima en la institución fue positiva mediana, de acuerdo a los rangos mostrados en la tabla 10.

Contrastando los resultados adquiridos con el estudio de Briceño (2019) se tuvo como resultado una significancia que fue de 0,000; lo que significó que la hipótesis nula fuera rechazada y la hipótesis de la investigación fuera aceptada. Asimismo, tuvo un coeficiente de correlación de 0,260, por lo que conforme a la tabla de rangos tuvo una relación positiva media entre el clima organizacional y la comunicación descendente. Comparando los resultados con la actual investigación también se aceptó la hipótesis en el estudio realizado por Briseño y se demostró que comunicación descendente tiene relación con el clima que se genera en una institución.

Por otro lado, en la teoría de García (2009) nos mencionó que el clima institucional es la apreciación que tienen los colaboradores. Debido a que se forman una opinión de lo percibido en la institución, lo cual va a depender de la

comunicación. Esta teoría se demuestra con los resultados que se plasmaron en la investigación, puesto que los participantes por medio de sus respuestas demostraron su percepción en el que la comunicación de los superiores no está siendo completamente satisfactorio, ya que un 58.6% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la dimensión comunicación descendente lo cual se refleja en su clima dentro de la institución.

Al analizar el objetivo específico 2: Identificar el nivel de relación entre comunicación ascendente y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima – 2023, tuvo una significancia de 0,000, por lo que al tener una valoración menor a 0,05 se rechazó la hipótesis nula y se consideró el que fue propuesto en la investigación. Respecto al coeficiente de correlación de Rho de Spearman el resultado obtenido fue de 0,483, lo que significó que la relación fue positiva media acorde con la tabla 10.

Realizando la comparación de los resultados con la investigación de Briceño (2019) se tuvo resultados semejantes, ya que el sig. (bilateral) fue de 0,000, lo que significó que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de su investigación. Además, el coeficiente de correlación fue de 0,389, lo que significó que la relación fue positiva media entre el clima organizacional y la comunicación ascendente. Comparando esta tesis con los resultados adquiridos en este estudio, también se rechazó la hipótesis nula y aceptó la premisa que se planteó en su estudio, en cuanto al coeficiente de correlación también se tuvo una relación positiva mediana.

En el ámbito teórico Castillo (2010) mencionó que, en la comunicación ascendente, los participantes deberían involucrarse en los objetivos; además, se les debería permitir que aporten con propuestas y que sus consultas sean canalizadas para generar un clima óptimo en una institución. Esta teoría se ve reflejada en los resultados que se mostraron en el actual estudio, ya que el 52.9% de los participantes en la encuesta no estuvieron ni de acuerdo ni en desacuerdo con la dimensión comunicación ascendente. Ello demostró que los colaboradores no se sienten como parte fundamental para tomar decisiones por la falta de confianza.

De acuerdo al análisis realizado del objetivo específico 3: Identificar el nivel de relación entre comunicación horizontal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima – 2023, se llegó a tener como resultado que la significancia tuvo un valor de 0,000, el que fue inferior a 0,05 por lo que se rechazó la hipótesis nula y se consideró el que se planteó como alternativa. Respecto a la correlación, aplicando el Rho de Spearman, se obtuvo un resultado donde la correlación fue de 0,424. Ello que demostró que la relación entre la comunicación horizontal y el clima institucional fue positiva media conforme a la tabla 10.

Comparando los resultados del objetivo específico 3 con la investigación de Briceño (2019) mencionó que la significancia entre la comunicación horizontal y el clima organizacional fue de 0,001, siendo este valor menor a 0,05 por esta razón se aceptó la hipótesis alterna de su investigación. Asimismo, el coeficiente de correlación mostró un resultado de 0,219 demostrándose que hubo relación entre la comunicación horizontal y el clima organizacional. Los resultados de esta tesis tienen semejanza con la presente investigación, ya que se buscó determinar la relación de la comunicación horizontal y el clima organizacional donde de acuerdo a los resultados hubo una relación, asimismo también se aceptó la hipótesis del investigador.

En cuanto al ámbito teórico Castillo (2010) mencionó que la comunicación horizontal es la que se genera entre los compañeros de trabajo y los involucra más, ya que permite que intercambien opiniones e información haciéndolos más productivos. Esta teoría es demostrada con los datos adquiridos en la investigación, ya que el 40% de los colaboradores encuestados no estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo con la comunicación horizontal que se daba en la institución educativa. Ello demostró que la comunicación entre los colaboradores del mismo rango jerárquico no se da de manera adecuada en su totalidad generándose que no hay un buen intercambio de comunicación impactando esto en su clima institucional.

Por último, al realizar el análisis del objetivo específico 4 que fue identificar el nivel de relación entre comunicación transversal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023. Los resultados que se obtuvieron fue que el valor de significancia fue de 0,006, por lo tanto, al tener un

valor inferior al 0,05 se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis planteada en la tesis. Además, al aplicar el coeficiente de Rho de Spearman se adquirió un resultado de correlación de 0,326, lo que significó que la relación entre la comunicación transversal y el clima institucional fue positiva media conforme a la tabla 10 de rango.

Realizando el análisis de los datos adquiridos donde se demuestra que hubo una relación positiva media entre la comunicación transversal y el clima institucional en comparación con la tesis de Martinsona y Žydžiūnaite (2023) se obtuvo semejanza. Demostrándose así que la comunicación es importante para que los docentes se desarrollen y ello repercuta en el clima que se genera en una institución. Por lo que es importante que la comunicación transversal sea el más óptimo, asimismo es esencial el uso de los medios que sirven para la comunicación más eficientes con el fin de que los docentes se puedan desarrollar. Ello va a generar que esto se vea reflejado en su clima institucional.

Castillo (2010) mencionó que la comunicación transversal permite que las personas se puedan comunicar sin importar el nivel jerárquico, lo que hace que la comunicación sea más rápida e integrada usándose canales como las redes sociales, el correo u otros medios. Esta teoría se demostró y reflejó en los resultados adquiridos en la actual investigación, donde el 28.6% no estuvo de acuerdo ni en desacuerdo con la comunicación transversal que se daba en la institución educativa. Con ello se demostró que no se estaba usando los medios de comunicación para ser más eficientes en la gestión, lo cual generaría que los colaboradores no se sientan completamente satisfechos.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Siendo el objetivo general de la investigación determinar el nivel de relación entre la comunicación y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima – 2023, se infirió que existe una relación positiva considerable entre las variables, lo que se demostró por medio del coeficiente de Rho de Spearman con un valor de 0,526. En cuanto al valor de significancia se obtuvo un resultado de 0,000 por lo que se rechazó la hipótesis nula y se admitió la hipótesis de la investigación.

Segunda. Teniendo como objetivo específico 1 del estudio identificar el nivel de relación entre comunicación descendente y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023, se demostró con la información procesada que la relación fue positiva mediana el cual fue verificado al aplicase el coeficiente de correlación siendo el resultado de correlación de 0,406. Asimismo, el valor del Significancia fue de 0,000, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se admitió la hipótesis de la investigación al tener un valor menor a 0,05 lo que comprobó que al mejorar la comunicación de los superiores con los colaboradores mejorará el clima en la institución.

Tercera. Teniendo como objetivo específico 2 de la investigación identificar el nivel de relación entre comunicación ascendente y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima – 2023, se estableció que la relación que se tuvo fue positiva media, el cual fue demostrado mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman donde el resultado obtenido fue de 0,483. En cuanto al valor de significancia el resultado obtenido fue de 0,000 por lo tanto al ser inferior a 0,05 de procedió a rechazar la hipótesis nula y se admitió la hipótesis formulada en la investigación, lo que demostró que al mejorarse la comunicación de los colaboradores con los superiores generará que el clima en el centro educativo sea más adecuado.

Cuarta. Teniendo como objetivo específico 3 del estudio identificar el nivel de relación entre comunicación horizontal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima – 2023, se infirió luego de procesar la información que el nivel de significancia fue de 0,000 siendo este inferior a 0,05 por lo que se rechazó la hipótesis nula y se consideró la hipótesis de la investigación.

Respecto al coeficiente de correlación del Rho de Spearman se logró un resultado de 0,424 lo cual demostró que la relación entre la comunicación horizontal y el clima institucional fue positiva media, demostrándose que al mejorar la comunicación en las áreas de trabajo generará un mejor clima en la institución educativa.

Quinta. Siendo el objetivo específico 4 de la investigación identificar el nivel de relación entre comunicación transversal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima – 2023, se estableció que la relación fue positiva media, lo que fue demostrado a través del coeficiente de correlación con un valor de 0,326. Asimismo, en cuanto al valor de Significancia fue de 0,006, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se admitió la hipótesis de la investigación al tener un valor menor al 0,05, por lo que a partir de estos resultados se demostró que al mejorarse la comunicación entre los departamentos usándose los medios de comunicación más eficientes generará que el clima mejore.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se sugiere que los directivos del centro educativa privado estudiado, realicen planes de mejora en la comunicación que se genera con los colaboradores que se encuentran a su cargo. Dichas mejoras deben estar relacionadas con la comunicación ascendente, descendente, horizontal y transversal con la finalidad de que la comunicación en todos sus sentidos sea más eficiente. Por lo que se debe brindando la confianza necesaria para que todos los miembros del centro educativa como los directores, docentes y auxiliares sean partícipes de los nuevos cambios y acuerdos que se establezcan. Lo cual es importante para que el clima que se genere en la institución sea más amical entre los colaboradores que forman parte de la institución por sentirse involucrados en dichas decisiones

Segunda

Se sugiere a los encargados de dirigir la instrucción educativa realizar planes de acción que permitan que se genere una comunicación descendente adecuada. Por ello los superiores deben establecer un correcto uso de este modelo de comunicación, para perfeccionar los procedimientos que se realizan en una institución educativa. Los cuales permitan que la información que se otorgue a los que están a su cargo sea más clara, fluida y precisa; con la finalidad de que se tenga información verídica del cual estén enterados antes de ser ejecutados. De esta manera el colaborador estará más preparado y tendrá la confianza de realizar un buen trabajo y brindar información clara hacia los demás ante cualquier consulta.

Tercera

Se propone a los que están encargados del centro de estudio generar estrategias de comunicación ascendente, que permitan que el colaborador se sienta en la confianza de poder entablar una conversación directa con sus superiores inmediatos sin ningún problema. Esto permitirá que el colaborador pueda expresar sus ideas con libertad necesaria, teniendo la confianza de ser escuchados. Esto además será beneficioso para la institución educativa, ya que se podrá contar con diversas opiniones que ayuden a brindar solución a problemáticas que se presenten, lo que generará un mejor clima institucional.

Cuarta

Se sugiere a los directivos promover la comunicación horizontal en la institución educativa, donde las áreas puedan realizar su trabajo de manera coordinada. Asimismo, los equipos de trabajo puedan realizar consultas entre los propios miembros, evitando la descoordinación por la falta de información. Por ello se deberá coordinar reuniones para las áreas de trabajo en fechas específicas. Con el fin de establecer planes de trabajo programados cumpliendo así con las metas establecidas por parte de los superiores en las actividades propuestas. Esto permitirá alcanzar un desarrollo óptimo, ya que se fomentará un buen clima de trabajo en equipo.

Quinta

Se recomienda a los directivos promover la comunicación transversal en el centro educativo privado, con la finalidad de que aquellos que tienen el mismo nivel jerárquico puedan realizar coordinaciones de las actividades a realizarse. De tal forma que esta información pueda ser trasladada a los colaboradores que se encuentran a su cargo. Ello permitirá que todos trabajen simultáneamente con el mismo objetivo. Dicha comunicación se puede establecer usando los medios de que sirven de comunicación como el correo electrónico u otros medios que ayuden a agilizar dichas coordinaciones previas a la ejecución de las actividades.

REFERENCIAS

- Álvarez, T.R. (2022). Comunicación asertiva y clima institucional de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo, Lima. <https://n9.cl/f1vb7>
- Antezana, M. (2013, 30 julio). La comunicación interna es la gran abandonada en las estrategias de las empresas. *Gestión*. <https://n9.cl/l9axg>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación. Serie integral por competencias*. Grupo Editorial Patricia. <https://n9.cl/dbo8>
- Bernal (2006) *Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson educación. <https://n9.cl/lstd1>
- Briceño, S.B. (2019). Clima Organizacional y Comunicación en los trabajadores de una entidad educativa de Lima. [Tesis de maestría]. Universidad Ricardo Palma, Lima. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/2512>
- Camacho, A. y Mayorga, D.R. (2017). Mal clima organizacional institucionalizado, acoso y riesgos laborales psicosociales. *Perspectiva jurídica. Lasalle*, 1(29), 143-160. <https://n9.cl/a4wd>
- Castillo, A. (2010). *Introducción a las relaciones públicas*. McGrawHill Educación. https://www.uma.es/media/files/libropr_1.pdf
- Cervera Fantoni, Á. L. (2008). Comunicación total. España: *ESIC*. <https://n9.cl/m6b1y>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill. IIRP. <https://n9.cl/eoh1j>
- Cornelissen, J. (2020). *Corporate Communication*. Sage. <https://n9.cl/h54mq>
- El comercio. (2018, 20 de agosto). *Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral*. <https://n9.cl/m6iylg>
- Enrique, A. M. (2008). La planificación de la comunicación empresarial. España: *Universidad de València Servicio de Publicaciones*. <https://n9.cl/aswvs>

- Fonseca, M. (2005). *Comunicación oral. Fundamentos y practica estratégica*. Perarson Educación. <https://n9.cl/y8qqm>
- Herrera, J. y Zamora, N. (2014). Do We Really Know What the Motivation Is?. *Scielo*, 18(1). <https://n9.cl/kwi4m>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill. <https://n9.cl/rbnx>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill. <https://n9.cl/l0j5h>
- García, M. (2009). The Organizational Climate and its Diagnosis a Conceptual Approximation. *Realyc.Org.* (42), 43-61. <https://n9.cl/ftre>
- Gan, F. y Berbel, G. (2007). Manual de recursos humanos. 10 programas para la gestión y el desarrollo del Factor Humano en las organizaciones actuales. *Editorial UOC*. <https://n9.cl/o5k99>
- Gutiérrez González, E., Vladimirovna Panteleeva, O. (2017). Estadística inferencial 1: Para ingeniería y ciencias. México: *Grupo Editorial Patria*. <https://n9.cl/29d45>
- Guzmán, R. (2019). Influencia del clima institucional en el desempeño docente de la institución educativa secundaria “Nuestra Señora Del Carmen” de llave, 2017 [Tesis de maestría]. Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua. <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/710>
- Hall, R. (2017). Ética de la investigación social. Universidad Autónoma de Querétaro-Comisión Nacional de Bioética. <https://n9.cl/bvms9>
- Janjachi, R.S. (2022). Comunicación asertiva y clima institucional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03, Lima, 2022 [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo, Lima. <https://n9.cl/fh4ww>
- La República. (2022, 14 de enero). Falta de comunicación, un problema para 65% de los trabajadores en la pandemia. <https://n9.cl/nsmdv>
- León, G. (2006). La comunicación organizacional en México Enfoques, diseños y problemas en su desarrollo. *Dialnet*, (34), 287-304. <https://n9.cl/e6xbs>

- Leonor, M., Rojas, J. y Segure, T. (2010). Confianza: un valor necesario y ausente en la educación chilena. *Scielo*, 32(129), 30-46. <https://n9.cl/py2mv>
- Lerma González, H. D. (2016). *Metodología de la investigación – 5ta edición: Propuesta, anteproyecto y proyecto*. Colombia: Ecoe Ediciones. <https://n9.cl/jznb1>
- López Noguero, F. (2005). Metodología participativa en la enseñanza universitaria. El Salvador: Narcea. <https://n9.cl/ba4vg>
- López-Ramírez, E., Castañón-Herrera. A., Sifuentes-Valenzuela, M., Flores-Yáñez, C., Helmes-Gómez, L., Vaillard-Jiménez, E. y Lucero-Rodríguez, R. (2018). Adaptation and validation of an instrument with SERVQUAL methodology in teaching clinics and stomatological services. *Revista Odontológica Mexicana*, 22(2), 65-68. <https://n9.cl/7wibe>
- Mar, C.E., Barboza, A. y Molar, J.F. (2020). Metodología de la investigación. Métodos y técnicas. *Patria Educación*. <https://n9.cl/ggh01>
- Martín, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educación*, (27), 103-117. <https://raco.cat/index.php/Educación/article/view/20736>
- Martinsona, B. & Žydzūnaite, V. (2023). Teachers' contributions to the school climate and using empathy at work: implications from qualitative research in two European countries. *Scopus*, 14, 1-14. <https://n9.cl/6h7py>
- Masias, E. (2019). Comunicación organizacional y clima institucional en la I E N.50163 Quebrada Virgen de Fátima –Yanatile [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo, Cusco. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35096>
- Menacho-Vargas, I., Jaramillo, D.F., Pérez, R.D. y Rivera, J. (2022). Emotional intelligence and its influence on the institutional climate in regular basic education teachers in times of covid-19. 41 (1). *Scopus*, 52-57. <https://zenodo.org/record/6371232>
- Mondragón, M.A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, 8 (1), 98-104. <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>

- Papic, K. (2019). Types of internal organizational communication in municipal educational facilities in Chile. *Scielo*, 1(10), 63-83. <https://n9.cl/5vqy8y>
- Pazmiño, R.E. (2019). Comunicación y clima organizacional en docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018 [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo, Piura. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43008>
- Quijada, V. (2014). *Comunicación oral y escrita*. UNID. <https://n9.cl/r2z0e>
- Robbins, S.P; & Judge, T.A, Bruce, M. y Boyle, M. (2013). *Organisational Behaviour*. New Jersey: Pearson Education. <https://n9.cl/sozdf>
- Rodrich, R. (2012). The Fundamentals of Institutional Communications: an historical and conceptual approach of the profesión. *Revistadecomunicacion*, 11(1), 212-234. <https://revistadecomunicacion.com/pdf/2012/Art212-234.pdf>
- Sandoval Manríquez, M. (2014). Convivencia y clima escolar: claves de la gestión del conocimiento. *Scielo*, 22(41), 153-178. <https://n9.cl/t97ve>
- Troya, I.E., Troya, B.E. y Briones, D.T. (2018). El clima institucional en el desempeño docente. Una mirada desde perspectiva del buen vivir. Universidad de Guayaquil, Guayaquil. <https://n9.cl/jvpab>
- Urbano, C., Yuni, J. (2021). Metodología y Técnicas para Investigar: Recursos para la Elaboración de Proyectos, análisis de Datos y Redacción Científica. (n.p.): Amazon Digital Services LLC - KDP Print US. <https://n9.cl/e60m1>
- Viñas, J. (2004) Conflictos en los Centros Educativos. España: Editorial GRAO. <https://n9.cl/jc2yf>

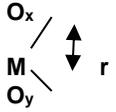
ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Comunicación y clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Variable(X): Comunicación institucional				
¿Cuál es la relación entre la comunicación y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023?	Determinar el nivel de relación entre la comunicación y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.	La comunicación se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Problema específico 1 ¿Cuál es la relación descendente y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023?	Objetivos específicos 1 Identificar el nivel de relación entre comunicación descendente y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.	Hipótesis específicas:1 La comunicación descendente se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.	Dimensión Comunicación descendente 1:	<ul style="list-style-type: none"> Establecer una comunicación efectiva considerando lo requerido desde los de nivel inferior. Brindar información de los objetivos a los miembros de la institución. Fortalecer mediante roles jerárquicos los procesos de la comunicación. Apoyar permitiendo establecer la comunicación. Informar respecto a contenido y funciones de los niveles de la estructura institucional. 	1 - 5	Escala: ordinal Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Ni de acuerdo ni desacuerdo = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1	Alto Medio Bajo
Problema específico 2 ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023?	Objetivos específicos 2 Identificar el nivel de relación entre comunicación ascendente y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.	Hipótesis específicas:2 La comunicación ascendente se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.	Dimensión Comunicación ascendente 2:	<ul style="list-style-type: none"> El grado de comprensión de la comunicación descendente. La participación de los miembros en los objetivos. Implicar a los miembros en la propuesta para la mejora de la estructura interna. Generar un clima de mejora permanente sobre la labor que cada miembro de la organización realiza. 	6 - 10		

comunicación ascendente y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023?	comunicación ascendente y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima – 2023.	Hipótesis específicas:2 La comunicación ascendente se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima – 2023.		– Permitir que las interrogantes de aspectos organizativos puedan canalizarse adecuadamente.			
			Dimensión 3: Comunicación horizontal	– Favorecer la comunicación interdepartamental e intradepartamental. – Hacer posible un proyecto de empresa basado en la participación. – Mejorar el desarrollo organizativo. – Cohesión y gestión interna.	11 - 14		
			Dimensión 4: Comunicación transversal	– Promover nuevas mentalidades. – Modificar ciertos comportamientos. – Elevar el espíritu de trabajo en equipo. – Mejorar la eficacia y la satisfacción del público interno.	15 - 18		
Problema específico 3 ¿Cuál es la relación entre la comunicación horizontal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023?	Objetivos específicos 3 Identificar el nivel de relación entre comunicación horizontal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima – 2023.	Hipótesis específicas:3 La comunicación horizontal se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023	Variable(Y): Clima institucional				
Problema específico 4 ¿Cuál es la relación entre la comunicación transversal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023?	Objetivos específicos 4 Identificar el nivel de relación entre comunicación transversal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.	Hipótesis específicas:4 La comunicación transversal se relaciona con el clima institucional en	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
			Dimensión 1: Motivación	– Reconocimiento del trabajo y prestigio profesional. – Grado de autonomía y nivel de motivación.	19 - 20	Escala: ordinal	Alto Medio Bajo
			Dimensión 2: Confianza	– Grado de confianza. – Grado de sinceridad. – Nivel de respeto. – Grado de importancia del trato amical. – Predisposición de los docentes. – Participación en actividades. – Participación en toma de decisiones	21 - 27	Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Ni de acuerdo ni desacuerdo = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1	
			Dimensión 3: Participación	– Nivel de trabajo en equipo.			

		una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.		<ul style="list-style-type: none"> - Valoración del desarrollo de reuniones. - Nivel de coordinación. 	28 - 30		
Tipo y diseño de investigación			Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar		
<p>Tipo: Básico. Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental, CORTE: Transversal Nivel: Correlacional. Diseño: No experimental</p>  <p>M=muestra O_x y O_y= observaciones en cada variable r= correlaciones en cada variable</p> <p>Método: Hipotético, Deductivo.</p>			<p>Población: 70 colaboradores del colegio de una institución educativa Privado de Ate.</p> <p>Tipo de muestra: Muestreo censal</p> <p>Tamaño de muestra: 70 colaboradores del colegio de una institución educativa Privado de Ate</p>	<p>Variable X: Comunicación institucional Técnicas: La encuesta Instrumentos: El cuestionario Autor: Cornelissen (2020) Procedencia: Estados Unidos Año: 2020 Estructura. Está conformada por 18 ítems, 18 preguntas. Las dimensiones que mide el inventario son: Comunicación descendente Comunicación ascendente Comunicación horizontal Comunicación transversal</p> <p>Variable Y: Clima institucional Técnicas: La encuesta Instrumentos: El cuestionario Autor: Chiavenato (2011) Procedencia: México. Año: 1984 Estructura. Está conformada por 12 ítems, 14 preguntas. Las dimensiones que mide el inventario son: Motivación Confianza Participación</p>	<p>Descriptiva Se usarán Excel, SPSS versión 21 para extraer las tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras, Inferencial: Se usará el índice de correlación de Rho de Spearman.</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y. N es el número de parejas.</p>		

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Matriz de operacionalización de la variable: Comunicación

TÍTULO: Comunicación y clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS De acuerdo a su experiencia en esta IE Ud. diría que ...	CANTIDAD DE ÍTEMS	ESCALA Y MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS
Comunicación Institucional	Comunicación descendente	Establecer una comunicación efectiva considerando lo requerido desde los de nivel inferior.	1. Se establece una comunicación efectiva de los directivos y coordinadores a los docentes y auxiliares.	5	Ordinal Escalamiento de Likert La escala de medición es ordinal que corresponden a las valoraciones siguientes: Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Ni de acuerdo ni desacuerdo = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1	Alto Medio Bajo
		Brindar información de los objetivos a los miembros de la institución.	2. Existe una información clara de los objetivos a los docentes y auxiliares.			
		Fortalecer mediante roles jerárquicos los procesos de la comunicación.	3. Los directivos y coordinadores incentivan un sentimiento de pertenencia a la institución.			
		Apoyar permitiendo establecer la comunicación.	4. Los directivos y coordinadores orientan de forma clara a los docentes y auxiliares para realizar un buen trabajo.			
		Informar respecto a contenido y funciones de los niveles de la estructura institucional.	5. Los directivos y coordinadores explican el plan de trabajo de la institución.			
	Comunicación ascendente	El grado de comprensión de la comunicación descendente.	6. Se promueve que los docentes y auxiliares puedan comunicarse con los directivos y coordinadores.	5		
		La participación de los miembros en los objetivos.	7. Se promueve la participación de docentes y auxiliares en los objetivos propuestos.			
		Implicar a los miembros en la propuesta para la mejora de la estructura interna.	8. Se permite la participación de docentes y auxiliares en propuestas de mejora.			
		Generar un clima de mejora permanente sobre la labor que cada miembro de la organización realiza.	9. Tiene oportunidad de opinar en pro de mejoras para la institución.			

		Permitir que las interrogantes de aspectos organizativos puedan canalizarse adecuadamente.	10. Puede consultar a sus directivos y coordinadores con respecto a alguna duda.			
	Comunicación horizontal	Favorecer la comunicación interdepartamental e intradepartamental.	11. Existe una comunicación fluida entre docentes y auxiliares del mismo nivel.	4		
		Hacer posible un proyecto de empresa basado en la participación.	12. Los docentes de área en la I.E se ponen de acuerdo e intervienen en las actividades.			
		Mejorar el desarrollo organizativo.	13. Se promueven el desarrollo de las habilidades de los docentes.			
		Cohesión y gestión interna.	14. Existe sentido de equipo entre los trabajadores de una misma área.			
	Comunicación transversal	Promover nuevas mentalidades.	15. Se fomenta la innovación para el desarrollo institucional.	4		
		Modificar ciertos comportamientos.	16. La solución de conflictos es participativa.			
		Elevar el espíritu de trabajo en equipo.	17. Los docentes y auxiliares incentivan el trabajo en equipo.			
		Mejorar la eficacia y la satisfacción del público interno.	18. Los docentes y auxiliares pueden proponer ideas que favorezcan en la eficacia y satisfacción de las actividades educativas.			

Matriz de operacionalización de la variable: Clima institucional

TÍTULO: Comunicación y clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS De acuerdo a su experiencia en esta IE Ud. diría que ...	CANTIDAD DE ÍTEMS	ESCALA Y MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS
Clima Institucional	Motivación	Reconocimiento del trabajo y prestigio profesional.	1. Usted está motivado por sus directivos y coordinadores.	4	Ordinal Escalamiento de Likert La escala de medición es ordinal que corresponden a las valoraciones siguientes: Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Ni de acuerdo ni desacuerdo = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1	Alto Medio Bajo
			2. La institución valora el desempeño que usted realiza.			
		Grado de autonomía y nivel de motivación.	3. Tiene un grado de autonomía en las labores que realiza en la institución.			
			4. Usted se siente muy motivado con el trabajo que realiza en la institución.			
	Confianza	Grado de confianza.	5. Usted se siente capaz de resolver problemas que puedan afectar en su desempeño.	7		
		Grado de sinceridad.	6. Usted puede expresar libremente sus opiniones.			
		Nivel de respeto.	7. Usted se siente respetado por parte de los demás docentes y auxiliares.			
		Grado de importancia del trato amical.	8. Usted percibe un buen trato de sus colegas.			
		Predisposición de los docentes.	9. Puede mostrar su disposición en todo momento.			
		Participación en actividades.	10. Participa en las actividades que la institución organiza.			
		Participación en toma de decisiones	11. Participa en la toma de decisiones de la institución según se requiera.			
	Participación	Nivel de trabajo en equipo.	12. Siente que forma parte en la mejora de las actividades del equipo.	3		
		Valoración del desarrollo de reuniones.	13. Siente que su opinión en la reunión es valorada.			
		Nivel de coordinación.	14. Se siente considerado en las coordinaciones que se realizan en la institución.			

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Comunicación y clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023

Estimado colaborador, este cuestionario tiene la finalidad de determinar la relación que existe entre la Comunicación y clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023

INSTRUCCIONES

A continuación, se le mostrarán enunciados, léalo de forma detenida y responda todas las preguntas, para ello deberá considerar su experiencia propia.

Asimismo, recalcarle que este cuestionario es de aspecto anónimo puesto que tiene fines académicos por lo cual agradeceré que pueda responder con la mayor sinceridad para recabar información fiable. Para lo cual, deberá consignar con un aspa (X) la opción que crea más conveniente tomando en consideración de menor a mayor los valores que equivalen del 1 al 5.

Para ello deberá considerar los criterios de respuesta mostrados a continuación:

EQUIVALENCIA	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
ESCALA	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL

COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL			1	2	3	4	5
Comunicación descendente	1	Se establece una comunicación efectiva de los directivos y coordinadores a los docentes y auxiliares.					
	2	Existe una información clara de los objetivos a los docentes y auxiliares.					
	3	Los directivos y coordinadores incentivan un sentimiento de pertenencia a la institución.					
	4	Los directivos y coordinadores orientan de forma clara a los docentes y auxiliares para realizar un buen trabajo.					
	5	Los directivos y coordinadores explican el plan de trabajo de la institución.					
Comunicación ascendente	6	Se promueve que los docentes y auxiliares puedan comunicarse con los directivos y coordinadores.					
	7	Se promueve la participación de docentes y auxiliares en los objetivos propuestos.					
	8	Se permite la participación de docentes y auxiliares en propuestas de mejora.					
	9	Tiene oportunidad de opinar en pro de mejoras para la institución.					

	10	Puede consultar a sus directivos y coordinadores con respecto a alguna duda.					
Comunicación horizontal	11	Existe una comunicación fluida entre docentes y auxiliares del mismo nivel.					
	12	Los docentes de área en la I.E se ponen de acuerdo e intervienen en las actividades.					
	13	Se promueven el desarrollo de las habilidades de los docentes.					
	14	Existe sentido de equipo entre los trabajadores de una misma área.					
Comunicación transversal	15	Se fomenta la innovación para el desarrollo institucional.					
	16	La solución de conflictos es participativa.					
	17	Los docentes y auxiliares incentivan el trabajo en equipo.					
	18	Los docentes y auxiliares pueden proponer ideas que favorezcan en la eficacia y satisfacción de las actividades educativas.					

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

CLIMA INSTITUCIONAL			1	2	3	4	5
Motivación	1	Usted está motivado por sus directivos y coordinadores.					
	2	La institución valora el desempeño que usted realiza.					
	3	Tiene un grado de autonomía en las labores que realiza en la institución.					
	4	Usted se siente muy motivado con el trabajo que realiza en la institución.					
Confianza	5	Usted se siente capaz de resolver problemas que puedan afectar en su desempeño.					
	6	Usted puede expresar libremente sus opiniones.					
	7	Usted se siente respetado por parte de los demás docentes y auxiliares.					
	8	Usted percibe un buen trato de sus colegas.					
	9	Puede mostrar su disposición en todo momento.					
	10	Participa en las actividades que la institución organiza.					
	11	Participa en la toma de decisiones de la institución según se requiera.					
Participación	12	Siente que forma parte en la mejora de las actividades del equipo.					
	13	Siente que su opinión en la reunión es valorada.					
	14	Se siente considerado en las coordinaciones que se realizan en la institución.					

Anexo 4. Autorización de aplicación de instrumento



AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

Lima 12, de junio del 2023

Asunto: Solicitud de permiso para la aplicación de encuesta a los colaboradores del centro educativo Santa luisa de Marillac.

Tengo el agrado de presentarme ante Usted, quien le saluda es el estudiante Angel Anibal Villena Carbajal con DNI 45252559, estudiante de la Universitaria Cesar Vallejo sede de Ate Vitarte, con código de estudiante N° 7002845342, de la facultad de Administración, de la escuela académico profesional de Administración de la educación. Me dirijo ante Usted con la finalidad de solicitar su apoyo y autorización para realizar una encuesta el cual será aplicado a los colaboradores de la institución con el fin de realizar el trabajo de investigación titulado Comunicación y clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023, el cual será presentado en la universidad Cesar Vallejo sede de Ate Vitarte como trabajo especial de tesis con el fin de documentar el tema de investigación, el objetivo del estudio es determinar el nivel de relación entre la comunicación y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.

Asimismo, se adjunta el instrumento de recolección de datos el cual tendrá fines netamente académicos la misma que se realizará de manera anónima.


Angel Anibal Villena Carbajal
Estudiante

Solicitante


Lourdes Chaparro Saavedra

Directora

Autorización

Anexo 5. Validación de expertos.

Juicio de valoración del primer experto.

Matriz de consistencia							
Título: "Comunicación y clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023."							
Autor: Angel Anibal Villena Carbajal							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Variable(X): Comunicación institucional				
¿Cuál es la relación entre la comunicación y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023?	Determinar el nivel de relación entre la comunicación y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.	La comunicación se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Problema específico 1 ¿Cuál es la relación descendente y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023?	Objetivos específicos 1 Identificar el nivel de relación entre comunicación descendente y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023	Hipótesis específicas:1 La comunicación descendente se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023	Dimensión 1: Comunicación descendente	<ul style="list-style-type: none"> Establecer una comunicación efectiva considerando lo requerido desde los de nivel inferior. Brindar información de los objetivos a los miembros de la institución. Fortalecer mediante roles jerárquicos los procesos de la comunicación. Apoyar permitiendo establecer la comunicación. Informar respecto a contenido y funciones de los niveles de la estructura institucional. 	1 - 5	Escala: ordinal Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Ni de acuerdo ni desacuerdo = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1	Alto Medio Bajo
Problema específico 2 ¿Cuál es la relación ascendente y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023?	Objetivos específicos 2 Identificar el nivel de relación entre comunicación ascendente y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023	Hipótesis específicas:2 La comunicación ascendente se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023	Dimensión 2: Comunicación ascendente	<ul style="list-style-type: none"> El grado de comprensión de la comunicación descendente. La participación de los miembros en los objetivos. Implicar a los miembros en la propuesta para la mejora de la estructura interna. Generar un clima de mejora permanente sobre la labor que cada miembro de la organización realiza. Permitir que las interrogantes de aspectos organizativos puedan canalizarse adecuadamente. 	6 - 10		
Problema específico 3 ¿Cuál es la relación horizontal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023	Objetivos específicos 3 Identificar el nivel de relación entre comunicación horizontal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023	Hipótesis específicas:3 La comunicación horizontal se relaciona con el clima institucional	Dimensión 3: Comunicación horizontal	<ul style="list-style-type: none"> Favorecer la comunicación interdepartamental e intradepartamental. Hacer posible un proyecto de empresa basado en la participación. Mejorar el desarrollo organizativo. Cohesión y gestión interna. 	11 - 14		
Problema específico 4 ¿Cuál es la relación transversal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023?	Objetivos específicos 4 Identificar el nivel de relación entre comunicación transversal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023	Hipótesis específicas:4 La comunicación transversal se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.	Dimensión 4: Comunicación transversal	<ul style="list-style-type: none"> Promover nuevas mentalidades. Modificar ciertos comportamientos. Elevar el espíritu de trabajo en equipo. Mejorar la eficacia y la satisfacción del público interno. 	15 - 18		
			Variable(Y): Clima institucional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos

¿Cuál es la relación entre la comunicación transversal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023?	horizontal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023 Objetivos específicos 4 Identificar el nivel de relación entre comunicación transversal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.	en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023 Hipótesis específicas:4 La comunicación transversal se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.	Dimensión 1: Motivación	<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento del trabajo y prestigio profesional. Grado de autonomía y nivel de motivación. 	19 - 20	Escala: ordinal Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Ni de acuerdo ni desacuerdo = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1	Alto Medio Bajo
			Dimensión 2: Confianza	<ul style="list-style-type: none"> Grado de confianza. Grado de sinceridad. Nivel de respeto. Grado de importancia del trato amical. Predisposición de los docentes. Participación en actividades. Participación en toma de decisiones 	21 - 27		
			Dimensión 3: Participación	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de trabajo en equipo. Valoración del desarrollo de reuniones. Nivel de coordinación. 	28 - 29		
Tipo y diseño de investigación			Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar		
Tipo: Básico. Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental, CORTE: Transversal Nivel: Correlacional. Diseño: No experimental $\begin{matrix} O_x & & \updownarrow & & r \\ & \swarrow & & \searrow & \\ M & & & & \\ & \nwarrow & & \nearrow & \\ O_y & & & & \end{matrix}$ M=muestra O _x y O _y = observaciones en cada variable r= correlaciones en cada variable Método: Hipotético, Deductivo.			Población: 70 colaboradores del colegio Santa Luisa de Marillac Tipo de muestra: Muestreo censal Tamaño de muestra: 70 colaboradores del colegio Santa Luisa de Marillac	Variable X: Comunicación institucional Técnicas: La encuesta Instrumentos: El cuestionario Autor: Cornelissen (2020) Procedencia: Estados Unidos Año: 2020 Estructura. Está conformada por 18 ítems, 18 preguntas. Las dimensiones que mide el inventario son: Comunicación descendente Comunicación ascendente Comunicación horizontal Comunicación transversal Variable Y: Clima institucional Técnicas: La encuesta Instrumentos: El cuestionario Autor: Chiavenato (1984) Procedencia: México. Año: 1984 Estructura. Está conformada por 12 ítems, 14 preguntas. Las dimensiones que mide el inventario son: Motivación Confianza Participación	Descriptiva Se usarán Excel, SPSS versión 21 para extraer las tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras, Inferencial: Se usará el índice de correlación de Rho de Spearman. $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y. N es el número de parejas.		

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario comunicación institucional elaborado por Angel Anibal Villena Carbajal en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sin táctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Comunicación Institucional

- Primera dimensión: Comunicación descendente
- Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se desarrolla la comunicación que comprende desde el directivo hasta el subordinado.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Establecer una comunicación efectiva considerando lo requerido desde los de nivel inferior	1. Se establece una comunicación efectiva de los directivos y coordinadores a los docentes y auxiliares.	X	X	X	
Brindar información de los objetivos a los miembros de la institución.	2. Existe una información clara de los objetivos a los docentes y auxiliares.	X	X	X	
Fortalecer mediante roles jerárquicos los procesos de la comunicación.	3. los directivos y coordinadores incentivan un sentimiento de pertenencia a la institución.	X	X	X	

Apoyar permitiendo establecer la comunicación.	4. Los directivos y coordinadores orientan de forma clara a los docentes y auxiliares para realizar un buen trabajo.	X	X	X	
Informar respecto a contenido y funciones de los niveles de la estructura institucional.	5. Los directivos y coordinadores explican el plan de trabajo de la institución.	X	X	X	

- Segunda dimensión: Comunicación ascendente
- Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo fluye la información que comprende desde los colaboradores hasta el directivo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El grado de comprensión de la comunicación descendente.	6. Se promueve que los docentes y auxiliares puedan comunicarse con los directivos y coordinadores.	X	X	X	
La participación de los miembros en los objetivos.	7. Se promueve la participación de docentes y auxiliares en los objetivos propuestos.	X	X	X	
Implicar a los miembros en la propuesta para la mejora de la estructura interna	8. Se permite la participación de docentes y auxiliares en propuestas de mejora.	X	X	X	
Generar un clima de mejora permanente sobre la labor que cada miembro de la organización realiza.	9. Tiene oportunidad de opinar en pro de mejoras para la institución.	X	X	X	
Permitir que las interrogantes de aspectos organizativos puedan canalizarse adecuadamente.	10. Puede consultar a sus directivos y coordinadores con respecto a alguna duda.	X	X	X	

- Tercera dimensión: Comunicación horizontal
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la forma como se establece la comunicación horizontal entre colaboradores del mismo área de trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Favorecer la comunicación interdepartamental e intradepartamental.	11. Existe una comunicación fluida entre docentes y auxiliares del mismo nivel.	X	X	X	

Hacer posible un proyecto de empresa basado en la participación.	12. Los docentes de área en la I.E se ponen de acuerdo e intervienen en las actividades.	X	X	X	
Mejorar el desarrollo organizativo.	13. Se promueven el desarrollo de las habilidades de los docentes.	X	X	X	
Cohesión y gestión interna.	14. Existe sentido de equipo entre los trabajadores de una misma área.	X	X	X	

- Cuarta dimensión: Comunicación transversal
- Objetivos de la Dimensión: determinar de qué manera se está desarrollando la comunicación transversal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promover nuevas mentalidades.	15. Se fomenta la innovación para el desarrollo institucional.	X	X	X	
Modificar ciertos comportamientos.	16. La solución de conflictos es participativa.	X	X	X	
Elevar el espíritu de trabajo en equipo.	17. Los docentes y auxiliares incentivan el trabajo en equipo.	X	X	X	
Mejorar la eficacia y la satisfacción del público interno.	18. Los docentes y auxiliares pueden proponer ideas que favorezcan en la eficacia y satisfacción de las actividades educativas.	X	X	X	



Firma del evaluador
DNI: 21134641

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McCartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Youtilainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Matriz de consistencia							
Titulo: "Comunicación y clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023."							
Autor: Angel Anibal Villena Carbajal							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Variable(X): Comunicación institucional				
<p>¿Cuál es la relación entre la comunicación y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023?</p> <p>Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre la comunicación descendente y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la relación entre la comunicación ascendente y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación entre la comunicación horizontal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023?</p> <p>Problema específico 4</p>	<p>Determinar el nivel de relación entre la comunicación y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.</p> <p>Objetivos específicos 1 Identificar el nivel de relación entre comunicación descendente y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023</p> <p>Objetivos específicos 2 Identificar el nivel de relación entre comunicación ascendente y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023</p> <p>Objetivos específicos 3 Identificar el nivel de relación entre comunicación horizontal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023</p> <p>Objetivos específicos 4 Identificar el nivel de relación entre comunicación</p>	<p>La comunicación se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.</p> <p>Hipótesis específicas:1 La comunicación descendente se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023</p> <p>Hipótesis específicas:2 La comunicación ascendente se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023</p> <p>Hipótesis específicas:3 La comunicación horizontal se relaciona con el clima institucional</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
			Dimensión 1: Comunicación descendente	<ul style="list-style-type: none"> Establecer una comunicación efectiva considerando lo requerido desde los de nivel inferior. Brindar información de los objetivos a los miembros de la institución. Fortalecer mediante roles jerárquicos los procesos de la comunicación. Apoyar permitiendo establecer la comunicación. Informar respecto a contenido y funciones de los niveles de la estructura institucional. 	1 - 5	Escala: ordinal Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Ni de acuerdo ni desacuerdo = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1	
			Dimensión 2: Comunicación ascendente	<ul style="list-style-type: none"> El grado de comprensión de la comunicación descendente. La participación de los miembros en los objetivos. Implicar a los miembros en la propuesta para la mejora de la estructura interna. Generar un clima de mejora permanente sobre la labor que cada miembro de la organización realiza. Permitir que las interrogantes de aspectos organizativos puedan canalizarse adecuadamente. 	6 - 10		
			Dimensión 3: Comunicación horizontal	<ul style="list-style-type: none"> Favorecer la comunicación interdepartamental e intradepartamental. Hacer posible un proyecto de empresa basado en la participación. Mejorar el desarrollo organizativo. Cohesión y gestión interna. 	11 - 14		
			Dimensión 4: Comunicación transversal	<ul style="list-style-type: none"> Promover nuevas mentalidades. Modificar ciertos comportamientos. Elevar el espíritu de trabajo en equipo. Mejorar la eficacia y la satisfacción del público interno. 	15 - 18		
Variable(Y): Clima institucional							
Problema específico 4			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
<p>¿Cuál es la relación entre la comunicación transversal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023?</p> <p>Objetivos específicos 4 Identificar el nivel de relación entre comunicación transversal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.</p>	<p>horizontal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023</p> <p>Hipótesis específicas:4 La comunicación transversal se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.</p>	<p>en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023</p>	Dimensión 1: Motivación	<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento del trabajo y prestigio profesional. Grado de autonomía y nivel de motivación. 	19 - 20	Escala: ordinal Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Ni de acuerdo ni desacuerdo = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1	Alto Medio Bajo
			Dimensión 2: Confianza	<ul style="list-style-type: none"> Grado de confianza. Grado de sinceridad. Nivel de respeto. Grado de importancia del trato amical. Predisposición de los docentes. Participación en actividades. Participación en toma de decisiones 	21 - 27		
			Dimensión 3: Participación	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de trabajo en equipo. Valoración del desarrollo de reuniones. Nivel de coordinación. 	28 - 29		
Tipo y diseño de investigación			Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar		
<p>Tipo: Básico. Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental, CORTE: Transversal Nivel: Correlacional. Diseño: No experimental</p> <p>$O_x / \updownarrow r$ M_y O_y</p> <p>M=muestra O_x y O_y= observaciones en cada variable r= correlaciones en cada variable</p> <p>Método: Hipotético, Deductivo.</p>			<p>Población: 70 colaboradores del colegio Santa Luisa de Marillac</p> <p>Tipo de muestra: Muestreo censal</p> <p>Tamaño de muestra: 70 colaboradores del colegio Santa Luisa de Marillac</p>	<p>Variable X: Comunicación Institucional Técnicas: La encuesta Instrumentos: El cuestionario Autor: Comelissen (2020) Procedencia: Estados Unidos Año: 2020 Estructura. Está conformada por 18 ítems, 18 preguntas. Las dimensiones que mide el inventario son: Comunicación descendente Comunicación ascendente Comunicación horizontal Comunicación transversal</p> <p>Variable Y: Clima Institucional Técnicas: La encuesta Instrumentos: El cuestionario Autor: Chiavenato (1984) Procedencia: México. Año: 1984 Estructura. Está conformada por 12 ítems, 14 preguntas. Las dimensiones que mide el inventario son: Motivación Confianza Participación</p>	<p>Descriptiva Se usarán Excel, SPSS versión 21 para extraer las tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras, Inferencial: Se usará el índice de correlación de Rho de Spearman.</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y. N es el número de parejas.</p>		

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima institucional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Guido Junior Bravo Huaynates		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()	
	Educativa (X)	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:			
Institución donde labora:			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde		

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Clima institucional
Autor:	Angel Anibal Villena Carbajal
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	45 minutos
Ámbito de aplicación:	Directores, secretarías, auxiliares y docentes.
Significación:	La dimensión Clima institucional está conformado 3 dimensiones, 12 indicadores y 14 preguntas. El objetivo es la recolección de datos confiables que garanticen la tomade decisiones basadas en los datos de la investigación.

9. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima institucional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivación ▪ Confianza ▪ Participación 	Chiavenato (1984) nos dice que el clima institucional en aquella forma en el que se estructura el medio inmerso en la institución, el ambiente psicológico se caracteriza debido a que se presenta en cada una de las organizaciones presentándose de diversas formas de acuerdo a los participantes.

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario clima institucional elaborado por Angel Anibal Villena Carbajal en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Clima Institucional

- Primera dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el grado de motivación en los colaboradores.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento del trabajo y prestigio profesional.	1. Usted está motivado por sus directivos y coordinadores.	X	X	X	
	2. La institución valora el desempeño que usted realiza.	X	X	X	
Grado de autonomía y nivel de motivación.	3. Tiene un grado de autonomía en las labores que realiza en la institución.	X	X	X	
	4. Usted se siente muy motivado con el trabajo que realiza en la institución.	X	X	X	

- Segunda dimensión: Confianza
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de confianza que hay en los colaboradores.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Grado de confianza.	5. Usted se siente capaz de resolver problemas que puedan afectar en su desempeño.	X	X	X	
Grado de sinceridad.	6. Usted puede expresar libremente sus opiniones.	X	X	X	
Nivel de respeto.	7. Usted se siente respetado por parte de los demás docentes y auxiliares.	X	X	X	
Grado de importancia del trato amical.	8. Usted percibe un buen trato de sus colegas.	X	X	X	
Predisposición de los docentes.	9. Puede mostrar su disposición en todo momento.	X	X	X	
Participación en actividades.	10. Participa en las actividades que la institución organiza.	X	X	X	
Participación en toma de decisiones	11. Participa en la toma de decisiones de la institución según se requiera.	X	X	X	

- Tercera dimensión: Participación
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el grado de participación de los colaboradores en la institución.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de trabajo en equipo.	12. Siente que forma parte en la mejora de las actividades del equipo.	X	X	X	
Valoración del desarrollo de reuniones.	13. Siente que su opinión en la reunión es valorada.	X	X	X	
Nivel de coordinación.	14. Se siente considerado en las coordinaciones que se realizan en la institución.	X	X	X	



Firma del evaluador
DNI: 21134641

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Cable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Youtilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Juicio de valoración del segundo experto.

Matriz de consistencia							
Título: "Comunicación y clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023."							
Autor: Angel Anibal Villena Carbajal							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Variable(X): Comunicación institucional				
¿Cuál es la relación entre la comunicación y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023?	Determinar el nivel de relación entre la comunicación y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.	La comunicación se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Problema específico 1 ¿Cuál es la relación descendente y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023?	Objetivos específicos 1 Identificar el nivel de relación entre comunicación descendente y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023	Hipótesis específicas:1 La comunicación descendente se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023	Dimensión 1: Comunicación descendente	<ul style="list-style-type: none"> Establecer una comunicación efectiva considerando lo requerido desde los de nivel inferior. Brindar información de los objetivos a los miembros de la institución. Fortalecer mediante roles jerárquicos los procesos de la comunicación. Apoyar permitiendo establecer la comunicación. Informar respecto a contenido y funciones de los niveles de la estructura institucional. 	1 - 5	Escala: ordinal Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Ni de acuerdo ni desacuerdo = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1	Alto Medio Bajo
Problema específico 2 ¿Cuál es la relación ascendente y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023?	Objetivos específicos 2 Identificar el nivel de relación entre comunicación ascendente y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023	Hipótesis específicas:2 La comunicación ascendente se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023	Dimensión 2: Comunicación ascendente	<ul style="list-style-type: none"> El grado de comprensión de la comunicación descendente. La participación de los miembros en los objetivos. Implicar a los miembros en la propuesta para la mejora de la estructura interna. Generar un clima de mejora permanente sobre la labor que cada miembro de la organización realiza. Permitir que las interrogantes de aspectos organizativos puedan canalizarse adecuadamente. 	6 -10		
Problema específico 3 ¿Cuál es la relación horizontal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023?	Objetivos específicos 3 Identificar el nivel de relación entre comunicación horizontal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023	Hipótesis específicas:3 La comunicación horizontal se relaciona con el clima institucional	Dimensión 3: Comunicación horizontal	<ul style="list-style-type: none"> Favorecer la comunicación interdepartamental e intradepartamental. Hacer posible un proyecto de empresa basado en la participación. Mejorar el desarrollo organizativo. Cohesión y gestión interna. 	11 - 14		
Problema específico 4	Objetivos específicos 4	Hipótesis específicas:4	Dimensión 4: Comunicación transversal	<ul style="list-style-type: none"> Promover nuevas mentalidades. Modificar ciertos comportamientos. Elevar el espíritu de trabajo en equipo. Mejorar la eficacia y la satisfacción del público interno. 	15 - 18		
			Variable(Y): Clima institucional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
¿Cuál es la relación entre la comunicación transversal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023?	horizontal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023	en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023	Dimensión 1: Motivación	<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento del trabajo y prestigio profesional. Grado de autonomía y nivel de motivación. 	19 - 20	Escala: ordinal Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Ni de acuerdo ni desacuerdo = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1	Alto Medio Bajo
	Objetivos específicos 4 Identificar el nivel de relación entre comunicación transversal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.	Hipótesis específicas:4 La comunicación transversal se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.	Dimensión 2: Confianza	<ul style="list-style-type: none"> Grado de confianza. Grado de sinceridad. Nivel de respeto. Grado de importancia del trato amical. Predisposición de los docentes. Participación en actividades. Participación en toma de decisiones 	21 - 27		
			Dimensión 3: Participación	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de trabajo en equipo. Valoración del desarrollo de reuniones. Nivel de coordinación. 	28 - 29		
Tipo y diseño de investigación			Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar		
Tipo: Básico. Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental, CORTE: Transversal Nivel: Correlacional. Diseño: No experimental $\begin{matrix} O_x \\ / \\ M \\ \backslash \\ O_y \end{matrix} \quad \updownarrow \quad r$ M=muestra O _x y O _y = observaciones en cada variable r= correlaciones en cada variable Método: Hipotético, Deductivo.			Población: 70 colaboradores del colegio Santa Luisa de Marillac Tipo de muestra: Muestreo censal Tamaño de muestra: 70 colaboradores del colegio Santa Luisa de Marillac	Variable X: Comunicación Institucional Técnicas: La encuesta Instrumentos: El cuestionario Autor: Cornelissen (2020) Procedencia: Estados Unidos Año: 2020 Estructura. Está conformada por 18 ítems, 18 preguntas. Las dimensiones que mide el inventario son: Comunicación descendente Comunicación ascendente Comunicación horizontal Comunicación transversal Variable Y: Clima Institucional Técnicas: La encuesta Instrumentos: El cuestionario Autor: Chiavenato (1984) Procedencia: México. Año: 1984 Estructura. Está conformada por 12 ítems, 14 preguntas. Las dimensiones que mide el inventario son: Motivación Confianza Participación	Descriptiva Se usará Excel, SPSS versión 21 para extraer las tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras, Inferencial: Se usará el índice de correlación de Rho de Spearman. $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y. N es el número de parejas.		

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario comunicación institucional elaborado por Angel Anibal Villena Carbajal en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sin táctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Comunicación Institucional

- Primera dimensión: Comunicación descendente
- Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se desarrolla la comunicación que comprende desde el directivo hasta el subordinado.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Establecer una comunicación efectiva considerando lo requerido desde los de nivel inferior	1. Se establece una comunicación efectiva de los directivos y coordinadores a los docentes y auxiliares.	X	X	X	
Brindar información de los objetivos a los miembros de la institución.	2. Existe una información clara de los objetivos a los docentes y auxiliares.	X	X	X	
Fortalecer mediante roles jerárquicos los procesos de la comunicación.	3. los directivos y coordinadores incentivan un sentimiento de pertenencia a la institución.	X	X	X	

Apoyar permitiendo establecer la comunicación.	4. Los directivos y coordinadores orientan de forma clara a los docentes y auxiliares para realizar un buen trabajo.	X	X	X	
Informar respecto a contenido y funciones de los niveles de la estructura institucional.	5. Los directivos y coordinadores explican el plan de trabajo de la institución.	X	X	X	

- Segunda dimensión: Comunicación ascendente
- Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo fluye la información que comprende desde los colaboradores hasta el directivo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El grado de comprensión de la comunicación descendente.	6. Se promueve que los docentes y auxiliares puedan comunicarse con los directivos y coordinadores.	X	X	X	
La participación de los miembros en los objetivos.	7. Se promueve la participación de docentes y auxiliares en los objetivos propuestos.	X	X	X	
Implicar a los miembros en la propuesta para la mejora de la estructura interna	8. Se permite la participación de docentes y auxiliares en propuestas de mejora.	X	X	X	
Generar un clima de mejora permanente sobre la labor que cada miembro de la organización realiza.	9. Tiene oportunidad de opinar en pro de mejoras para la institución.	X	X	X	
Permitir que las interrogantes de aspectos organizativos puedan canalizarse adecuadamente.	10. Puede consultar a sus directivos y coordinadores con respecto a alguna duda.	X	X	X	

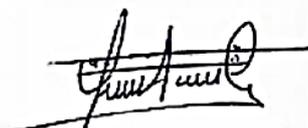
- Tercera dimensión: Comunicación horizontal
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la forma como se establece la comunicación horizontal entre colaboradores del mismo área de trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Favorecer la comunicación interdepartamental e intradepartamental.	11. Existe una comunicación fluida entre docentes y auxiliares del mismo nivel.	X	X	X	

Hacer posible un proyecto de empresa basado en la participación.	12. Los docentes de área en la I.E se ponen de acuerdo e intervienen en las actividades.	X	X	X	
Mejorar el desarrollo organizativo.	13. Se promueven el desarrollo de las habilidades de los docentes.	X	X	X	
Cohesión y gestión interna.	14. Existe sentido de equipo entre los trabajadores de una misma área.	X	X	X	

- Cuarta dimensión: Comunicación transversal
- Objetivos de la Dimensión: determinar de qué manera se está desarrollando la comunicación transversal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promover nuevas mentalidades.	15. Se fomenta la innovación para el desarrollo institucional.	X	X	X	
Modificar ciertos comportamientos.	16. La solución de conflictos es participativa.	X	X	X	
Elevar el espíritu de trabajo en equipo.	17. Los docentes y auxiliares incentivan el trabajo en equipo.	X	X	X	
Mejorar la eficacia y la satisfacción del público interno.	18. Los docentes y auxiliares pueden proponer ideas que favorezcan en la eficacia y satisfacción de las actividades educativas.	X	X	X	



Firma del evaluador
DNI 72889963

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Matriz de consistencia									
Título: "Comunicación y clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023."									
Autor: Angel Anibal Villena Carbajal									
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores						
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Variable(X): Comunicación institucional						
<p>¿Cuál es la relación entre la comunicación y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023?</p> <p>Problema específico 1 ¿Cuál es la relación descendente y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la relación ascendente y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación horizontal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023?</p> <p>Problema específico 4</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar el nivel de relación entre la comunicación y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.</p> <p>Objetivos específicos 1</p> <p>Identificar el nivel de relación entre comunicación descendente y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023</p> <p>Objetivos específicos 2</p> <p>Identificar el nivel de relación entre comunicación ascendente y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023</p> <p>Objetivos específicos 3</p> <p>Identificar el nivel de relación entre comunicación horizontal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023</p> <p>Objetivos específicos 4</p> <p>Identificar el nivel de relación entre comunicación transversal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La comunicación se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.</p> <p>Hipótesis específicas:1</p> <p>La comunicación descendente se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023</p> <p>Hipótesis específicas:2</p> <p>La comunicación ascendente se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023</p> <p>Hipótesis específicas:3</p> <p>La comunicación horizontal se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023</p> <p>Hipótesis específicas:4</p> <p>La comunicación transversal se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.</p>	Variable(X): Comunicación institucional		Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos		
			Dimensiones	Indicadores				1 - 5	Escala: ordinal Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Ni de acuerdo ni desacuerdo = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1
			Dimensión 1: Comunicación descendente	<ul style="list-style-type: none"> Establecer una comunicación efectiva considerando lo requerido desde los de nivel inferior. Brindar información de los objetivos a los miembros de la institución. Fortalecer mediante roles jerárquicos los procesos de la comunicación. Apoyar permitiendo establecer la comunicación. Informar respecto a contenido y funciones de los niveles de la estructura institucional. 					
			Dimensión 2: Comunicación ascendente	<ul style="list-style-type: none"> El grado de comprensión de la comunicación descendente. La participación de los miembros en los objetivos. Implicar a los miembros en la propuesta para la mejora de la estructura interna. Generar un clima de mejora permanente sobre la labor que cada miembro de la organización realiza. Permitir que las interrogantes de aspectos organizativos puedan canalizarse adecuadamente. 					
			Dimensión 3: Comunicación horizontal	<ul style="list-style-type: none"> Favorecer la comunicación interdepartamental e intradepartamental. Hacer posible un proyecto de empresa basado en la participación. Mejorar el desarrollo organizativo. Cohesión y gestión interna. 					
Dimensión 4: Comunicación transversal	<ul style="list-style-type: none"> Promover nuevas mentalidades. Modificar ciertos comportamientos. Elevar el espíritu de trabajo en equipo. Mejorar la eficacia y la satisfacción del público interno. 								
Variable(Y): Clima institucional		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos			
¿Cuál es la relación entre la comunicación transversal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023?	horizontal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023	en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023	Dimensión 1: Motivación	<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento del trabajo y prestigio profesional. Grado de autonomía y nivel de motivación. 	19 - 20	Escala: ordinal	Alto Medio Bajo		
	Objetivos específicos 4	Hipótesis específicas:4	Dimensión 2: Confianza	<ul style="list-style-type: none"> Grado de confianza. Grado de sinceridad. Nivel de respeto. Grado de importancia del trato amical. Predisposición de los docentes. Participación en actividades. Participación en toma de decisiones 	21 - 27	Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Ni de acuerdo ni desacuerdo = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1			
	Identificar el nivel de relación entre comunicación transversal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.	La comunicación transversal se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.	Dimensión 3: Participación	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de trabajo en equipo. Valoración del desarrollo de reuniones. Nivel de coordinación. 	28 - 29				
Tipo y diseño de investigación			Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Tipo: Básico.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, CORTE: Transversal</p> <p>Nivel: Correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>$O_x / \updownarrow r$</p> <p>$M_x \downarrow$</p> <p>O_y</p> <p>M=muestra</p> <p>O_x y O_y= observaciones en cada variable</p> <p>r= correlaciones en cada variable</p> <p>Método: Hipotético, Deductivo.</p>			<p>Población: 70 colaboradores del colegio Santa Luisa de Marillac</p> <p>Tipo de muestra: Muestreo censal</p> <p>Tamaño de muestra: 70 colaboradores del colegio Santa Luisa de Marillac</p>	<p>Variable X: Comunicación institucional</p> <p>Técnicas: La encuesta</p> <p>Instrumentos: El cuestionario</p> <p>Autor: Cornelissen (2020)</p> <p>Procedencia: Estados Unidos</p> <p>Año: 2020</p> <p>Estructura. Está conformada por 18 ítems, 18 preguntas. Las dimensiones que mide el inventario son: Comunicación descendente Comunicación ascendente Comunicación horizontal Comunicación transversal</p> <p>Variable Y: Clima institucional</p> <p>Técnicas: La encuesta</p> <p>Instrumentos: El cuestionario</p> <p>Autor: Chiavenato (1984)</p> <p>Procedencia: México.</p> <p>Año: 1984</p> <p>Estructura. Está conformada por 12 ítems, 14 preguntas. Las dimensiones que mide el inventario son: Motivación Confianza Participación</p>		<p>Descriptiva</p> <p>Se usará Excel, SPSS versión 21 para extraer las tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras.</p> <p>Inferencial:</p> <p>Se usará el índice de correlación de Rho de Spearman.</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y. N es el número de parejas.</p>			

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario clima institucional elaborado por Angel Anibal Villena Carbajal en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Clima Institucional

- Primera dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el grado de motivación en los colaboradores.

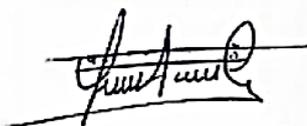
INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento del trabajo y prestigio profesional.	1. Usted está motivado por sus directivos y coordinadores.	X	X	X	
	2. La institución valora el desempeño que usted realiza.	X	X	X	
Grado de autonomía y nivel de motivación.	3. Tiene un grado de autonomía en las labores que realiza en la institución.	X	X	X	
	4. Usted se siente muy motivado con el trabajo que realiza en la institución.	X	X	X	

- Segunda dimensión: Confianza
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de confianza que hay en los colaboradores.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Grado de confianza.	5. Usted se siente capaz de resolver problemas que puedan afectar en su desempeño.	X	X	X	
Grado de sinceridad.	6. Usted puede expresar libremente sus opiniones.	X	X	X	
Nivel de respeto.	7. Usted se siente respetado por parte de los demás docentes y auxiliares.	X	X	X	
Grado de importancia del trato amical.	8. Usted percibe un buen trato de sus colegas.	X	X	X	
Predisposición de los docentes.	9. Puede mostrar su disposición en todo momento.	X	X	X	
Participación en actividades.	10. Participa en las actividades que la institución organiza.	X	X	X	
Participación en toma de decisiones	11. Participa en la toma de decisiones de la institución según se requiera.	X	X	X	

- Tercera dimensión: Participación
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el grado de participación de los colaboradores en la institución.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de trabajo en equipo.	12. Siente que forma parte en la mejora de las actividades del equipo.	X	X	X	
Valoración del desarrollo de reuniones.	13. Siente que su opinión en la reunión es valorada.	X	X	X	
Nivel de coordinación.	14. Se siente considerado en las coordinaciones que se realizan en la institución.	X	X	X	



Firma del evaluador
DNI 72889963

Ad.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Jable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Juicio de valoración del segundo experto.

Matriz de consistencia										
Título: "Comunicación y clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023."										
Autor: Angel Anibal Villena Carbajal										
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores							
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Variable(X): Comunicación institucional							
<p>¿Cuál es la relación entre la comunicación y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023?</p> <p>Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre la comunicación descendente y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la relación entre la comunicación ascendente y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación entre la comunicación horizontal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023?</p> <p>Problema específico 4 ¿Cuál es la relación entre la comunicación transversal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023?</p>	<p>Determinar el nivel de relación entre la comunicación y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.</p> <p>Objetivos específicos 1 Identificar el nivel de relación entre comunicación descendente y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023</p> <p>Objetivos específicos 2 Identificar el nivel de relación entre comunicación ascendente y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023</p> <p>Objetivos específicos 3 Identificar el nivel de relación entre comunicación horizontal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023</p> <p>Objetivos específicos 4 Identificar el nivel de relación entre comunicación transversal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.</p>	<p>La comunicación se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.</p> <p>Hipótesis específicas:1 La comunicación descendente se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023</p> <p>Hipótesis específicas:2 La comunicación ascendente se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023</p> <p>Hipótesis específicas:3 La comunicación horizontal se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.</p> <p>Hipótesis específicas:4 La comunicación transversal se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.</p>	Variable(X): Comunicación institucional		Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos			
			Dimensiones					Indicadores		
			Dimensión 1: Comunicación descendente	<ul style="list-style-type: none"> Establecer una comunicación efectiva considerando lo requerido desde los de nivel inferior. Brindar información de los objetivos a los miembros de la institución. Fortalecer mediante roles jerárquicos los procesos de la comunicación. Apoyar permitiendo establecer la comunicación. Informar respecto a contenido y funciones de los niveles de la estructura institucional. 				1 - 5	<p>Escala: ordinal</p> <p>Totalmente de acuerdo = 5</p> <p>De acuerdo = 4</p> <p>Ni de acuerdo ni desacuerdo = 3</p> <p>En desacuerdo = 2</p> <p>Totalmente en desacuerdo = 1</p>	Alto Medio Bajo
			Dimensión 2: Comunicación ascendente	<ul style="list-style-type: none"> El grado de comprensión de la comunicación descendente. La participación de los miembros en los objetivos. Implicar a los miembros en la propuesta para la mejora de la estructura interna. Generar un clima de mejora permanente sobre la labor que cada miembro de la organización realiza. Permitir que las interrogantes de aspectos organizativos puedan canalizarse adecuadamente. 				6 - 10		
			Dimensión 3: Comunicación horizontal	<ul style="list-style-type: none"> Favorecer la comunicación interdepartamental e intradepartamental. Hacer posible un proyecto de empresa basado en la participación. Mejorar el desarrollo organizativo. Cohesión y gestión interna. 				11 - 14		
Dimensión 4: Comunicación transversal	<ul style="list-style-type: none"> Promover nuevas mentalidades. Modificar ciertos comportamientos. Elevar el espíritu de trabajo en equipo. Mejorar la eficacia y la satisfacción del público interno. 	15 - 18								
Variable(Y): Clima institucional		Dimensiones		Indicadores						
Problema específico 4		Dimensiones		Indicadores						
¿Cuál es la relación entre la comunicación transversal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023?	horizontal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023	en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023	Dimensión 1: Motivación	<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento del trabajo y prestigio profesional. Grado de autonomía y nivel de motivación. 	19 - 20	<p>Escala: ordinal</p> <p>Totalmente de acuerdo = 5</p> <p>De acuerdo = 4</p> <p>Ni de acuerdo ni desacuerdo = 3</p> <p>En desacuerdo = 2</p> <p>Totalmente en desacuerdo = 1</p>	Alto Medio Bajo			
	Objetivos específicos 4	Hipótesis específicas:4	Dimensión 2: Confianza	<ul style="list-style-type: none"> Grado de confianza. Grado de sinceridad. Nivel de respeto. Grado de importancia del trato amical. Predisposición de los docentes. Participación en actividades. Participación en toma de decisiones 	21 - 27					
	Identificar el nivel de relación entre comunicación transversal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.	La comunicación transversal se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.	Dimensión 3: Participación	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de trabajo en equipo. Valoración del desarrollo de reuniones. Nivel de coordinación. 	28 - 29					
Tipo y diseño de investigación			Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar					
<p>Tipo: Básico.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, CORTE: Transversal</p> <p>Nivel: Correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>$O_x \swarrow$ $M \updownarrow r$ $O_y \searrow$</p> <p>M=muestra O_x y O_y= observaciones en cada variable r= correlaciones en cada variable</p> <p>Método: Hipotético, Deductivo.</p>			<p>Población: 70 colaboradores del colegio Santa Luisa de Marillac</p> <p>Tipo de muestra: Muestreo censal</p> <p>Tamaño de muestra: 70 colaboradores del colegio Santa Luisa de Marillac</p>	<p>Variable X: Comunicación institucional</p> <p>Técnicas: La encuesta</p> <p>Instrumentos: El cuestionario</p> <p>Autor: Cornelissen (2020)</p> <p>Procedencia: Estados Unidos</p> <p>Año: 2020</p> <p>Estructura. Está conformada por 18 ítems, 18 preguntas. Las dimensiones que mide el inventario son: Comunicación descendente Comunicación ascendente Comunicación horizontal Comunicación transversal</p> <p>Variable Y: Clima institucional</p> <p>Técnicas: La encuesta</p> <p>Instrumentos: El cuestionario</p> <p>Autor: Chiavenato (1984)</p> <p>Procedencia: México.</p> <p>Año: 1984</p> <p>Estructura. Está conformada por 12 ítems, 14 preguntas. Las dimensiones que mide el inventario son: Motivación Confianza Participación</p>	<p>Descriptiva Se usarán Excel, SPSS versión 21 para extraer las tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras,</p> <p>Inferencial: Se usará el índice de correlación de Rho de Spearman.</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y. N es el número de parejas.</p>					

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Comunicación institucional”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Torres Calixtro, Juan Manuel
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Comunicación institucional
Autor:	Angel Anibal Villena Carbajal
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	45 minutos
Ámbito de aplicación:	Directores, secretarías, auxiliares y docentes.
Significación:	La dimensión Comunicación institucional está conformado 4 indicadores, 18 indicadores y 18 preguntas. El objetivo es la recolección de datos confiables que garanticen la tomade decisiones basadas en los datos de la investigación.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Comunicación institucional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicación descendente ▪ Comunicación ascendente ▪ Comunicación horizontal ▪ Comunicación transversal 	Para Cornelissen (2020) la comunicación institucional es aquel acto de compartir información de forma organizada y coordinada por una institución con el fin de mantener un ambiente favorable frente a las personas y al público en general de su entorno, proyectando una imagen adecuada respecto a las actividades y fines que tiene la institución.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario comunicación institucional elaborado por Angel Anibal Villena Carbajal en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sin táctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Comunicación Institucional

- Primera dimensión: Comunicación descendente
- Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo se desarrolla la comunicación que comprende desde el directivo hasta el subordinado.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Establecer una comunicación efectiva considerando lo requerido desde los de nivel inferior	1. Se establece una comunicación efectiva de los directivos y coordinadores a los docentes y auxiliares.	X	X	X	
Brindar información de los objetivos a los miembros de la institución.	2. Existe una información clara de los objetivos a los docentes y auxiliares.	X	X	X	
Fortalecer mediante roles jerárquicos los procesos de la comunicación.	3. los directivos y coordinadores incentivan un sentimiento de pertenencia a la institución.	X	X	X	

Apoyar permitiendo establecer la comunicación.	4. Los directivos y coordinadores orientan de forma clara a los docentes y auxiliares para realizar un buen trabajo.	X	X	X	
Informar respecto a contenido y funciones de los niveles de la estructura institucional.	5. Los directivos y coordinadores explican el plan de trabajo de la institución.	X	X	X	

- Segunda dimensión: Comunicación ascendente
- Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo fluye la información que comprende desde los colaboradores hasta el directivo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El grado de comprensión de la comunicación descendente.	6. Se promueve que los docentes y auxiliares puedan comunicarse con los directivos y coordinadores.	X	X	X	
La participación de los miembros en los objetivos.	7. Se promueve la participación de docentes y auxiliares en los objetivos propuestos.	X	X	X	
Implicar a los miembros en la propuesta para la mejora de la estructura interna	8. Se permite la participación de docentes y auxiliares en propuestas de mejora.	X	X	X	
Generar un clima de mejora permanente sobre la labor que cada miembro de la organización realiza.	9. Tiene oportunidad de opinar en pro de mejoras para la institución.	X	X	X	
Permitir que las interrogantes de aspectos organizativos puedan canalizarse adecuadamente.	10. Puede consultar a sus directivos y coordinadores con respecto a alguna duda.	X	X	X	

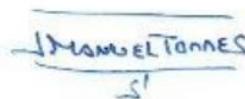
- Tercera dimensión: Comunicación horizontal
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la forma como se establece la comunicación horizontal entre colaboradores del mismo área de trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Favorecer la comunicación interdepartamental e intradepartamental.	11. Existe una comunicación fluida entre docentes y auxiliares del mismo nivel.	X	X	X	

Hacer posible un proyecto de empresa basado en la participación.	12. Los docentes de área en la I.E se ponen de acuerdo e intervienen en las actividades.	X	X	X	
Mejorar el desarrollo organizativo.	13. Se promueven el desarrollo de las habilidades de los docentes.	X	X	X	
Cohesión y gestión interna.	14. Existe sentido de equipo entre los trabajadores de una misma área.	X	X	X	

- Cuarta dimensión: Comunicación transversal
- Objetivos de la Dimensión: determinar de qué manera se está desarrollando la comunicación transversal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promover nuevas mentalidades.	15. Se fomenta la innovación para el desarrollo institucional.	X	X	X	
Modificar ciertos comportamientos.	16. La solución de conflictos es participativa.	X	X	X	
Elevar el espíritu de trabajo en equipo.	17. Los docentes y auxiliares incentivan el trabajo en equipo.	X	X	X	
Mejorar la eficacia y la satisfacción del público interno.	18. Los docentes y auxiliares pueden proponer ideas que favorezcan en la eficacia y satisfacción de las actividades educativas.	X	X	X	



Firma del evaluador
DNI 09761627

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Matriz de consistencia							
Título: "Comunicación y clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023."							
Autor: Angel Anibal Villena Carbajal							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Variable(X): Comunicación institucional				
¿Cuál es la relación entre la comunicación y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023?	Determinar el nivel de relación entre la comunicación y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.	La comunicación se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Problema específico 1 ¿Cuál es la relación descendente y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023?	Objetivos específicos 1 Identificar el nivel de relación entre comunicación descendente y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023	Hipótesis específicas:1 La comunicación descendente se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023	Dimensión 1: Comunicación descendente	<ul style="list-style-type: none"> Establecer una comunicación efectiva considerando lo requerido desde los de nivel inferior. Brindar información de los objetivos a los miembros de la institución. Fortalecer mediante roles jerárquicos los procesos de la comunicación. Apoyar permitiendo establecer la comunicación. Informar respecto a contenido y funciones de los niveles de la estructura institucional. 	1 - 5	Escala: ordinal Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Ni de acuerdo ni desacuerdo = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1	Alto Medio Bajo
Problema específico 2 ¿Cuál es la relación ascendente y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023?	Objetivos específicos 2 Identificar el nivel de relación entre comunicación ascendente y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023	Hipótesis específicas:2 La comunicación ascendente se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023	Dimensión 2: Comunicación ascendente	<ul style="list-style-type: none"> El grado de comprensión de la comunicación descendente. La participación de los miembros en los objetivos. Implicar a los miembros en la propuesta para la mejora de la estructura interna. Generar un clima de mejora permanente sobre la labor que cada miembro de la organización realiza. Permitir que las interrogantes de aspectos organizativos puedan canalizarse adecuadamente. 	6 - 10		
Problema específico 3 ¿Cuál es la relación horizontal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023?	Objetivos específicos 3 Identificar el nivel de relación entre comunicación ascendente y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023	Hipótesis específicas:3 La comunicación horizontal se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023	Dimensión 3: Comunicación horizontal	<ul style="list-style-type: none"> Favorecer la comunicación interdepartamental e intradepartamental. Hacer posible un proyecto de empresa basado en la participación. Mejorar el desarrollo organizativo. Cohesión y gestión interna. 	11 - 14		
Problema específico 4 ¿Cuál es la relación transversal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023?	Objetivos específicos 4 Identificar el nivel de relación entre comunicación horizontal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023	Hipótesis específicas:4 La comunicación transversal se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.	Dimensión 4: Comunicación transversal	<ul style="list-style-type: none"> Promover nuevas mentalidades. Modificar ciertos comportamientos. Elevar el espíritu de trabajo en equipo. Mejorar la eficacia y la satisfacción del público interno. 	15 - 18		
			Variable(Y): Clima institucional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
¿Cuál es la relación entre la comunicación transversal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023?	horizontal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023	en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023	Dimensión 1: Motivación	<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento del trabajo y prestigio profesional. Grado de autonomía y nivel de motivación. 	19 - 20	Escala: ordinal	Alto Medio Bajo
	Objetivos específicos 4 Identificar el nivel de relación entre comunicación transversal y el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.	Hipótesis específicas:4 La comunicación transversal se relaciona con el clima institucional en una institución educativa privada, distrito de Ate, Lima - 2023.	Dimensión 2: Confianza	<ul style="list-style-type: none"> Grado de confianza. Grado de sinceridad. Nivel de respeto. Grado de importancia del trato amical. Predisposición de los docentes. Participación en actividades. Participación en toma de decisiones 	21 - 27	Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Ni de acuerdo ni desacuerdo = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1	
			Dimensión 3: Participación	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de trabajo en equipo. Valoración del desarrollo de reuniones. Nivel de coordinación. 	28 - 29		
Tipo y diseño de investigación			Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar		
Tipo: Básico. Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental, CORTE: Transversal Nivel: Correlacional. Diseño: No experimental  M=muestra O _x y O _y = observaciones en cada variable r= correlaciones en cada variable Método: Hipotético, Deductivo.			Población: 70 colaboradores del colegio Santa Luisa de Marillac Tipo de muestra: Muestreo censal Tamaño de muestra: 70 colaboradores del colegio Santa Luisa de Marillac	Variable X: Comunicación institucional Técnicas: La encuesta Instrumentos: El cuestionario Autor: Cornelissen (2020) Procedencia: Estados Unidos Año: 2020 Estructura. Está conformada por 18 ítems, 18 preguntas. Las dimensiones que mide el inventario son: Comunicación descendente Comunicación ascendente Comunicación horizontal Comunicación transversal Variable Y: Clima institucional Técnicas: La encuesta Instrumentos: El cuestionario Autor: Chiavenato (1984) Procedencia: México. Año: 1984 Estructura. Está conformada por 12 ítems, 14 preguntas. Las dimensiones que mide el inventario son: Motivación Confianza Participación	Descriptiva Se usarán Excel, SPSS versión 21 para extraer las tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras, Inferencial: Se usará el índice de correlación de Rho de Spearman. $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y. N es el número de parejas.		

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima institucional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Torres Calixtro, Juan Manuel
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Clima institucional
Autor:	Angel Anibal Villena Carbajal
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	45 minutos
Ámbito de aplicación:	Directores, secretarias, auxiliares y docentes.
Significación:	La dimensión Clima institucional está conformado 3 dimensiones, 12 indicadores y 14 preguntas. El objetivo es la recolección de datos confiables que garanticen la tomade decisiones basadas en los datos de la investigación.

9. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima institucional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivación ▪ Confianza ▪ Participación 	Chiavenato (1984) nos dice que el clima institucional en aquella forma en el que se estructura el medio inmerso en la institución, el ambiente psicológico se caracteriza debido a que se presenta en cada una de las organizaciones presentándose de diversas formas de acuerdo a los participantes.

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario clima institucional elaborado por Angel Anibal Villena Carbajal en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Clima Institucional

- Primera dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el grado de motivación en los colaboradores.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento del trabajo y prestigio profesional.	1. Usted está motivado por sus directivos y coordinadores.	X	X	X	
	2. La institución valora el desempeño que usted realiza.	X	X	X	
Grado de autonomía y nivel de motivación.	3. Tiene un grado de autonomía en las labores que realiza en la institución.	X	X	X	
	4. Usted se siente muy motivado con el trabajo que realiza en la institución.	X	X	X	

- Segunda dimensión: Confianza
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de confianza que hay en los colaboradores.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Grado de confianza.	5. Usted se siente capaz de resolver problemas que puedan afectar en su desempeño.	X	X	X	
Grado de sinceridad.	6. Usted puede expresar libremente sus opiniones.	X	X	X	
Nivel de respeto.	7. Usted se siente respetado por parte de los demás docentes y auxiliares.	X	X	X	
Grado de importancia del trato amical.	8. Usted percibe un buen trato de sus colegas.	X	X	X	
Predisposición de los docentes.	9. Puede mostrar su disposición en todo momento.	X	X	X	
Participación en actividades.	10. Participa en las actividades que la institución organiza.	X	X	X	
Participación en toma de decisiones	11. Participa en la toma de decisiones de la institución según se requiera.	X	X	X	

- Tercera dimensión: Participación
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el grado de participación de los colaboradores en la institución.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de trabajo en equipo.	12. Siente que forma parte en la mejora de las actividades del equipo.	X	X	X	
Valoración del desarrollo de reuniones.	13. Siente que su opinión en la reunión es valorada.	X	X	X	
Nivel de coordinación.	14. Se siente considerado en las coordinaciones que se realizan en la institución.	X	X	X	

J. MANUEL TORRES
51

Firma del evaluador
DNI 09761627

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 7. Resultados del procesamiento estadístico en SPSS

MAESTRIA POBLACION.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Numérico	8	0	Se establece u...	{1, TOTALM...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
2	VAR00002	Numérico	8	0	Existe una infor...	{1, TOTALM...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
3	VAR00003	Numérico	8	0	Los directivos y...	{1, TOTALM...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
4	VAR00004	Numérico	8	0	Los directivos y...	{1, TOTALM...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
5	VAR00005	Numérico	8	0	Los directivos y...	{1, TOTALM...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
6	VAR00006	Numérico	8	0	Se promueve q...	{1, TOTALM...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
7	VAR00007	Numérico	8	0	Se promueve la...	{1, TOTALM...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
8	VAR00008	Numérico	8	0	Se permite la p...	{1, TOTALM...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
9	VAR00009	Numérico	8	0	Tiene oportunid...	{1, TOTALM...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
10	VAR00010	Numérico	8	0	Puede consulta...	{1, TOTALM...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
11	VAR00011	Numérico	8	0	Existe una com...	{1, TOTALM...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
12	VAR00012	Numérico	8	0	Los docentes d...	{1, TOTALM...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
13	VAR00013	Numérico	8	0	Se promueven ...	{1, TOTALM...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
14	VAR00014	Numérico	8	0	Existe sentido ...	{1, TOTALM...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
15	VAR00015	Numérico	8	0	Se fomenta la i...	{1, TOTALM...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
16	VAR00016	Numérico	8	0	La solución de ...	{1, TOTALM...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
17	VAR00017	Numérico	8	0	Los docentes y...	{1, TOTALM...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
18	VAR00018	Numérico	8	0	Los docentes y...	{1, TOTALM...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
19	VAR00019	Numérico	8	0	Usted está mot...	{1, TOTALM...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
20	VAR00020	Numérico	8	0	La institución v...	{1, TOTALM...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
21	VAR00021	Numérico	8	0	Tiene un grado ...	{1, TOTALM...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
22	VAR00022	Numérico	8	0	Usted se siente...	{1, TOTALM...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada