



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD

**ESPECIALIDAD DE POLÍTICAS EDUCATIVAS Y
GESTIÓN PÚBLICA**

**Comunicación interna y clima organizacional en docentes
de una Institución Educativa de Lima Metropolitana- 2024**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OBTENER EL TÍTULO DE
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y
GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Diestra Valerio, Melania Donata (orcid.org/0009-0002-3253-056X)

ASESOR:

Mgtr. Martín Vergara, Joseph Santiago (orcid.org/0000-0001-9565-9913)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Didáctica y Evaluación de los Aprendizajes

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

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

TRUJILLO – PERÚ

2024

Dedicatoria

Dedico esta investigación a Dios, porque me dio las fuerzas para seguir estudiando y a los maestros por impartir sus conocimientos en esta segunda especialidad.

La autora

Agradecimiento

Agradezco a los maestros por compartir sus experticias en este proceso de formación de una segunda especialidad y también a mi familia por comprender y brindarme su apoyo en toda esta trayectoria.

La Autora.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y
GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MARTIN VERGARA JOSEPH SANTIAGO, docente de la FACULTAD DE HUMANIDADES del programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Trabajo Académico titulado: "Comunicación interna y clima organizacional en docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana- 2024.", cuyo autor es DIESTRA VALERIO MELANIA DONATA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, 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 el Trabajo Académico 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.

TRUJILLO, 01 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MARTIN VERGARA JOSEPH SANTIAGO DNI: 18212863 ORCID: 0000-0001-9565-9913	Firmado electrónicamente por: MARTIN el 20-07- 2024 18:13:42

Código documento Trilce: TRI - 0786621



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DIESTRA VALERIO MELANIA DONATA estudiante de la FACULTAD DE HUMANIDADES del programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan el Trabajo Académico titulado: "Comunicación interna y clima organizacional en docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana- 2024.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo Académico:

1. No ha sido plagiado 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 publicado, ni presentado 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
MELANIA DONATA DIESTRA VALERIO DNI: 32776691 ORCID: 0009-0002-3253-056X	Firmado electrónicamente por: MDDIESTRAD el 01- 07-2024 22:47:41

Código documento Trilce: TRI - 0786620

Índice

Carátula	
Dedicatoria	
Agradecimiento	
Declaratoria de autenticidad del asesor	
Declaratoria de originalidad del autor	
Índice	ii
Resumen	iii
Abstract	iv
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. MÉTODO	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra, muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad.	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la comunicación interna y el clima organizacional en maestros de una escuela de Lima Metropolitana 2024. El estudio corresponde a un enfoque cuantitativo, descriptivo, diseño no experimental correlacional, con una muestra de 60 maestros, de tipo no probabilístico intencionada, a quienes se le aplicó dos cuestionarios, una para la variable Clima Organizacional con 30 ítems y otro para la variable Comunicación Interna de 23 ítems. El resultado obtenido en la correlación de Spearman es de 0,511, el cual determina que existe correlación positiva moderada entre las variables analizadas, con respecto al nivel de significancia ($\text{sig}=.000$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna para la investigación, concluyendo que mientras mejor sea la comunicación interna entre docentes mejor será el clima organizacional en la escuela.

Palabras clave: Liderazgo docente, compromiso institucional, ambiente de trabajo, relaciones interpersonales.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between internal communication and the organizational climate in teachers of a school at UGEL 05 in Lima. The study corresponds to a quantitative approach, descriptive, nonexperimental design correlative, with a sample of 6 teachers, intentional non-probabilistic type, to whom two questionnaires were applied, one for the variable Organizational Climate with 30 items and another for the variable Internal Communication of 23 items. The result obtained in the Spearman correlation is 0.511, which determines that there is moderate positive correlation between the analyzed variables, with respect to the level of significance ($\text{sig}=.000$), therefore, the null hypothesis is rejected and the alternating for research is accepted, concluding that the better the internal communication between teachers, the better the organizational climate in the school.

Keywords: Teaching leadership, institutional commitment, work environment, interpersonal relations.

I. INTRODUCCIÓN

Diversos teóricos de la sociedad post Industrial contemporánea, nos permiten comprender la importancia del factor humano en los procesos productivos, tanto para el desarrollo de bienes, como de servicios, esto requiere implementar los principios de la gestión administrativa en el manejo de las organizaciones. Las escuelas hoy en día no son entes aislados, no pueden ser vistas exclusivamente como un servicio social, sino que, administrativamente deben ser manejadas como organizaciones económicas, sin dejar de lado su razón de ser, es decir formador y educador de menores (Sayago, 2019). Por ende las diversas organizaciones incluyendo las educativas, para ser más eficientes y productivas es necesario que se tome en consideración no solo factores y aspectos tangibles, sino también aquellos que no se pueden evidenciar de manera directa, como es el caso del clima de trabajo y las formas de comunicación que se dan en las mismas, de esta manera, se pone especial cuidado en que cada uno de los agentes involucrados en una organización, cumplan de manera clara sus roles, lo que va a permitir a la organización alcanzar sus objetivos (Chiavenato, 2015).

Así mismo las escuelas están estructuradas como un sistema organizacional entrelazado, dinámico y complejo, al analizar ello, podemos comprender la importancia que tiene el buen manejo de las relaciones interpersonales, las mismas que son el pilar fundamental para un clima organizacional (Basir & Basir, 2020). Así mismo analizar el clima organizacional es fundamental dentro del manejo de gestión en la actualidad, considerando que el trabajo diario en las escuelas, involucra aspectos de tipo psicológico, social y cultural, es por ello, que se hace necesario evaluar las formas que se dan de comunicación interna, los estilos que predominan, así como también, comprender los protocolos y códigos que se dan entre los trabajadores, ya que cada organización educativa, por su naturaleza se convierte en particular (Hernández, 2021).

A raíz de ello la UNESCO (2018), hizo una pesquisa en más de 40 países, con el propósito de analizar el clima de trabajo que se da en las escuelas, evaluando los factores que favorecen un óptimo ambiente de trabajo, así como, todos aquellos elementos que puedan retrasar perjudicar o afectar el buen ambiente y la sana comunicación en el interior de la institución. Finalmente el informe nos

ayuda a entender la importancia de evitar inadecuados climas de trabajo ya que, socavan las relaciones interpersonales, generando un ambiente de tensión constante que promueve la resistencia al cambio afectando a las instituciones en relación a la productividad, identidad y compromiso institucional de los maestros en los trabajos encomendados de acuerdo al plan de trabajo, llegando a perjudicar el logro de objetivos y metas trazadas, ya que, los conflictos generados en el interior propician la desmotivación y apatía por parte de los maestros.

En Latinoamérica y la región del Caribe, se llevó a cabo una investigación transversal, dónde se llega a la conclusión que el clima organizacional en las escuelas, guarda vínculo estrecho con la identificación de maestros y directivos, el informe también recomienda adicionar a padres y estudiantes en el proceso, para motivar la generación de un ambiente y clima organizacional más apropiado, de esta forma los resultados se van a poder visualizar y mejores los niveles de aprendizaje estudiantil (UNESCO, 2019). Entre los hallazgos de dicho informe, se encuentra descubrir factores intervinientes que afectan el clima de trabajo, relacionados con la frustración de los profesores, problemas de tipo económico, familiar, poco reconocimiento social, lo que dificulta la convivencia en el trabajo y el rendimiento de los docentes en aula.

En Perú, el sistema educativo ha tomado en consideración el análisis de las relaciones interpersonales y comunicativas al interior de las escuelas, comprendiendo que los fundamentos son los mismos en cualquier organización y que de una u otra manera, pueden afectar la productividad y eficiencia de los maestros en el trabajo en aula (Saravia & López, 2018). Es por ello que el Ministerio de Educación, ha desarrollado una serie de lineamientos, tendientes a brindar orientaciones a los directivos, acerca de un mejor ejercicio del liderazgo pedagógico, a través del Marco del Buen Desempeño Directivo (Minedu, 2016). De esta forma se comprende el impacto que tienen estas variables en cuanto a la mejora de la calidad del servicio educacional, al garantizar la promoción de entornos de trabajo colaborativos, más eficaces, funcionales, con un mejor desempeño y productividad por parte de los maestros, todo ello gracias a una mejor comprensión del clima y la comunicación interna. En una institución educativa de Lima, se ha podido detectar ciertas dificultades

relacionadas con el compromiso de los maestros, los niveles de responsabilidad y la identificación que deberían de tener con los lineamientos y propósitos de la escuela, entre las deficiencias encontradas se da la poca transparencia, la utilización de canales inadecuados de comunicación, la falta de honestidad al momento de comunicarse con otros o hacer comentarios de otros problemas, en cuanto a la escucha activa y una mala difusión y circulación de la información, la misma que llega distorsionada.

Esto tiene su origen en una serie de problemas relacionados con el inadecuado liderazgo pedagógico, que deberían ejercer tanto directivos como maestros, deviniendo en problemas como mensajes malentendidos, deficiencias en cuanto a la comunicación entre pares, problemas de rumores y chismes que incluso han afectado la honra de los colegas, todo ello ha generado una situación de clima organizacional inadecuado, no encontrándose un liderazgo funcional por parte de directivos, quiénes ante los problemas y conflictos que surgen al interior, no han sabido manejar los conflictos que hay entre los diversos subgrupos que se han formado prefiriendo dejar de lado el problema y no encararlo (Arboleda, 2020). Lamentablemente, estos problemas internos han trascendido a la organización, siendo percibidos por estudiantes y padres de familia, quienes han sido testigos de conflictos y rivalidades que se presentan al interior de la escuela, dando una mala imagen ante la comunidad.

En tal sentido se genera como problema de investigación general: ¿Cómo se relaciona la comunicación interna y el clima organizacional en docentes de una escuela de Lima Metropolitana 2024?, teniendo como específicos: ¿Cómo se relacionan las dimensiones patrones de la comunicación, barreras de la comunicación, retroalimentación y el clima organizacional en docentes de la escuela analizada?

Justificar en investigación es equivalente a demostrar el impacto o trascendencia que tiene un trabajo académico, con relación a la temática tratada, esta puede abarcar elementos relacionados con la teoría, la metodología, la justificación social, el impacto legal, así como práctico (Valderrama, 2015). Es por ello que le presente investigación demuestra justificación teórica, ya que el propósito es ampliar el análisis teórico conceptual que existen sobre las líneas de estudio clima organizacional y comunicación

interna en escuelas básicas, de esta manera se apertura el panorama y debate sobre la temática, dando luz a nuevos conocimientos. La investigación presenta justificación práctica, debido a que los hallazgos, resultados y conclusiones del informe, permite que los agentes educativos involucrados en el manejo de la institución, tomen decisiones luego de jornadas de reflexión, que permitan evaluar de manera conveniente los hallazgos. En lo metodológico, se justifica el informe, debido a que los resultados, sirven de modelo para futuros investigadores, de esta manera las técnicas, métodos y estrategias empleadas en el informe, sirven de referencia al igual que los instrumentos que se apliquen. Metodológicamente delimitar una investigación, implica establecer el alcance y la cobertura que tiene la misma, a través del cual, el investigador establece el objetivo del trabajo, con el propósito de evitar desviaciones y ambigüedades en la ejecución del informe (Bernal, 2015). Considerando las características de la investigación teóricamente, el alcance está referido al análisis conceptual sobre el clima organizacional y los diversos tipos de comunicación dentro de las organizaciones, con relación a la muestra la investigación incluye a los docentes de una escuela estatal perteneciente a Lima Metropolitana.

Teniendo como propósito a nivel general: Establecer relación entre comunicación interna y clima organizacional en docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana 2024. Siendo sus específicos: Determinar la relación entre las dimensiones patrones de la comunicación, barreras de la comunicación, retroalimentación y el clima organizacional en docentes de la escuela referida.

Teniendo como hipótesis global: Demostrar la existencia de relación significativa entre la comunicación interna y clima organizacional en maestros de una escuela pública limeña 2024. Siendo sus específicos: Existe relación directa y significativa entre las dimensiones patrones de la comunicación, barreras de la comunicación, retroalimentación y clima organizacional en profesores del contexto referido.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los estudios anteriores a nivel nacional sobre el tema analizado, se cuenta con los resultados de Araujo (2020), quién analizó la relación existente entre clima en una organización y la comunicación interna en una escuela del estado, el estudio fue no experimental, no correlacional, nivel descriptivo. Con relación a los hallazgos del informe, se pudo determinar que el clima en esta organización presenta un 46% de aceptabilidad por parte de la muestra, así mismo, el 40% de los maestros evaluados refieren que la comunicación interna presenta un nivel medio, el informe concluye, confirmando la presencia de una relación significativa, directa y moderada entre las variables de estudio. De la misma forma Bendezú (2018), se propuso corroborar la asociación de la comunicación con la gestión de directivos al interior de una escuela en Lima. En cuanto al método el tipo de investigación es básica correlacional, respecto a los resultados se demostró que el 35% de los evaluados, manifiestan estar conformes con el tipo de comunicación interna que se da dentro del colegio, respecto a la conclusión, se pudo demostrar que el desarrollo de una comunicación interna de tipo transversal, es la que predomina en una muestra de estudio.

También se cuenta con el informe de Talledo y Rodríguez (2019), quienes tuvieron como propósito, establecer como las estrategias de liderazgo en una escuela influyen en el desarrollo comunicacional organizacional, esto en una empresa de servicios ubicada en Lima. La investigación fue correlacional causal de carácter explicativo, cuantitativo en su enfoque, respecto a las conclusiones, se pudo determinar que la inserción de un conjunto de indicadores de medición del clima de trabajo ayuda a elevar los niveles de comunicación interna en la empresa, estableciéndose un nivel de incidencia de 75.06% según el estadístico en la Nagelkerke.

Sobre los informes académicos internacionales tenemos el de Hirofumi et al. (2022), en Japón tuvo como propósito de estudio, analizar la percepción colectiva que existe, con relación al clima en una organización escolar y su relación con la salud mental de los docentes. La investigación fue de enfoque

cuantitativo, explicativo en cuanto a su diseño y en cuanto a los hallazgos, los resultados demostraron que los maestros más jóvenes, tienen menores indicadores de búsqueda de ayuda, pero a la vez presentan un clima de trabajo menos colaborativo, esto elevaba los riesgos e indicadores relacionados con cansancio, estrés y agotamiento, concluyendo que un clima organizacional escolar muy competitivo y exigente, puede llegar a afectar la salud mental de los profesores en este país.

En Ecuador el informe de Ñaguaso (2020), quien analizó la comunicación interna y su asociación con el clima laboral en profesores de una escuela, la metodología utilizada fue correlacional respecto a su diseño de enfoque cuantitativo, hallándose que el 30% de los encuestados considera que cumplen o aporta con el clima laboral de forma no recurrente, los resultados de la muestra demostraron que la comunicación interna se ubica como regular o moderada, sobre la conclusión principal del informe se demostró una correlación significativa moderada de ambas variables analizadas. Mormah (2023), el estudio empleó un diseño de encuesta descriptiva. Se buscó estudiar la percepción de profesores y profesoras sobre las estrategias que promueven el uso de las TIC en las facultades de educación del estado de Anambra. Los resultados del estudio mostraron que la mejora del suministro de energía, la capacitación y la motivación del personal son factores que promueven un clima escolar positivo. Con respecto a la temática que trata la primera variable, es relacionada con la comunicación interna, la misma que ocurre al interior de las instituciones. Diversas teorías evalúan los enfoques de la comunicación, los mismos que van desde modelos y procedimientos formales y bien estructurados, hasta aquellos que se dan de manera informal y forman parte del día a día en el trabajo de los colaboradores, todo ello forma parte de las teorías de comunicación organizacional, donde se analizan los procedimientos comunicacionales de tipo horizontal y vertical (Basir & Basir, 2020).

La forma como colaboradores jefes directivos y líderes se comunican en las organizaciones forma parte de un análisis teórico exhaustivo, el mismo que se inicia con modelos tradicionales de dirección y conducción, donde la comunicación se daba desde las altas esferas de dirección hacia los

colaboradores, como ejemplo se tienen a los memorandos, capacitaciones, conferencias, entre otros (Chiavenato, 2015). La administración actualmente utiliza formas de comunicación más transversal, recogiendo la información de los diversos actores y agentes de la comunidad, favoreciendo el recojo de información oportuna y eficaz que permite a los directivos tener una idea más clara, acerca del funcionamiento de las empresas, así como los niveles de satisfacción que tienen sus colaboradores (Brandolini y González, 2009).

La comunicación interna, se puede definir como la totalidad de acciones relacionadas con las formas de comunicación, el contenido o mensajes que han sido enviados, de manera voluntaria por integrantes de una institución (Basir & Basir, 2020). Las instituciones y todo tipo de empresas, han creado múltiples formas de comunicación, con el propósito de hacer llegar mensajes a su personal de manera oportuna, de esta manera, su acción permite definir las relaciones interpersonales y favorecen la identificación y compromiso con la empresa (Andrade, 2017).

Mantener una sana comunicación interna dentro de las instituciones, favorece el desarrollo de una gestión eficaz, permitiendo que los colaboradores reciban de manera apropiada y oportuna, mensajes relevantes con relación al trabajo, para ello la organización insta una serie de políticas comunicacionales que se convierten en un sello característico de la organización, convirtiéndose en un buen soporte del área de recursos humanos (Formachuk, 2010). El crecimiento de las organizaciones se sustenta en buena medida en base a la comunicación interna, es necesario acotar que no puede ser entendida como un modismo o tendencia, propia de la gestión administrativa, sino por el contrario, es una prioridad a desarrollar en las instituciones, debido a los grandes beneficios que genera (Chiavenato, 2015).

La comunicación organizacional, es un elemento base para la formación de climas de trabajos óptimos, los mismos que están dirigidos y encaminados hacia la consecución de objetivos institucionales, siendo este un factor estratégico clave, se convierte en un elemento que debe ser planificado y ejecutado como parte de una política comunicacional dentro de las empresas. Desde una perspectiva teórica, la comunicación interna para efectos de este informe, se ciñe en la propuesta establecida por Capriotti (2009) sustentado en las siguientes

dimensiones: Dimensión Patrones de Comunicación; Analiza el reforzamiento en cuanto a mensajes que se vuelven redundantes a través del tiempo determinado, en diferentes contextos y en variadas situaciones de trabajo Dimensión Barreras de Comunicación; se considera como tal a las trabas o bloqueos de comunicación, identificados como los elementos que no permiten una comunicación libre, deformando el mensaje original y su correcto sentido, incluye todos los obstáculos que se ponen en el proceso comunicacional Dimensión Retroalimentación; la retroalimentación es la etapa que cierra el ciclo de comunicacional, su labor es permitir que el mensaje enviado retorne a través de una réplica, convirtiéndose en nuevas formas de control, que aseguran que la información recibida es la que se necesita, de esta manera se evitan malos entendidos (Capriotti, 2009).

Como segunda variable, se tiene el análisis del Clima o ambiente de trabajo, esta se presenta al interior de las organizaciones, también se le reconoce como clima psicológico o humano, nos permite entender cómo está estructurada, cuáles son los canales, procedimientos y procesos que permiten un funcionamiento de la organización, garantizando que este guarde concordancia con los objetivos (Genao et al., 2017). Ello no tiene que ver directamente con protocolos de procedimientos de trabajo, sino más bien de tener una mirada reflexiva y analítica con relación a las percepciones que tienen los colaboradores (Merino, 2021).

El clima organizacional es definido como la totalidad de rasgos distinciones o elementos propios de una organización, estos refieren a la estructura y a la forma cómo está organizada la empresa, asimismo, se agregan elementos subjetivos que tienen que ver con el personal y la forma cómo se relacionan, el conjunto de todos estos elementos permite llevar a cabo un análisis apropiado, respecto a la dinámica y el clima que tiene cada empresa en su interior (Chiavenato, 2011). El clima organizacional se ha clasificado administrativamente y de forma tradicional en dos, en la primera podemos ubicar rasgos de organización muy parametrados y disciplinados, cuyo clima es de tipo autoritario, sin embargo, a su vez podemos subdividir este tipo de clima en dos, en el primero destaca formas de trabajo tradicional autoritaria, pero bajo una postura paternalista, donde la institución dirige y delinea el accionar de los

trabajadores, siguiendo preceptos paternales (García et al., 2020). En el otro caso el trabajo desmedido, sin tomar en consideración la opinión o aspectos subjetivo del trabajador, es denominado autoritarismo explotador, siendo una manera desfasada de organizar una empresa a nivel organizacional.

Este tipo de clima, tiene como rasgo principal el hecho de que la dirección general no confía totalmente en el trabajo que desarrollan los empleados, además los procesos, objetivos y acciones a llevar a cabo, son diseñados y aprobados por un conjunto muy limitado de personas, quienes toman decisiones a nivel organizacional, de ahí se considera los dos medios para su implementación, quienes recurren a su vez a la base de los trabajadores, informando las acciones a llevar a cabo, con respecto a los estímulos, las recompensas y todos aquellos elementos que buscan destacar el trabajo que se ha llevado a cabo (Saravia & López, 2018). El compromiso y la identificación, están plenamente identificados, tal igual que los castigos, las sanciones y faltas que se generan en la organización, los mismos que sirven para rechazar cualquier forma de actitud que sea contraria a los procesos que han sido diseñados por los directivos, el tenor principal es la estabilidad (Támara, 2018). Diversos analistas de la gestión educativa, consideran que los lineamientos actuales corresponden al manejo administrativo y organizacional de cualquier empresa, es así como debe entenderse a los colegios, de esta forma, se brinda una perspectiva más holística con respecto a la administración y gestión de las escuelas, identificando un conjunto de clasificaciones y propuestas que nos ayudan a comprender de manera particular la organización interna estructural y funcional de una escuela (Aguilar et al., 2017).

El Marco del Buen Desempeño Directivo considera la necesidad de evaluar y monitorear de manera constante el clima al interior de la organización educativa, considerando el impacto que ésta tiene en las interrelaciones personales y en la calidad de la vida laboral en las empresas y organizaciones de tipo educativo (Minedu, 2016). De la misma forma, se brindan una serie de orientaciones que tienen como propósito el brindar directivas a padres de familia, estudiantes y directivos con el propósito de aportar en la generación de un clima organizacional que permita ser más productivos, basados en una comunicación transversal, de esta forma manera se garantiza un mejor servicio en cuanto a la

calidad de la propuesta educativa (Saravia & López, 2018).

La gestión educacional en las últimas décadas ha comprendido la importancia de potencializar climas educativos apropiados, de esta manera fomentan el talento humano de los maestros, el mismo que debe estar relacionado con mejores condiciones de trabajo, políticas salariales honestas, estímulos económicos, reconocimientos, a la vez dentro de la escuela la comunicación transversal que brinde posibilidades de resolver conflictos a tiempo y la flexibilización para afrontar retos y desafíos en la gestión (Aguilar et al., 2017).

El brasilero Chiavenato (2011) propone una clasificación con el fin comprender mejor el clima al interior de las organizaciones, las mismas que son: (a) Dimensión Comunicación: se refiere al conjunto de acciones y hechos que permiten que los trabajadores puedan intercambiar sentimientos, emociones, conocimientos y experiencias relacionados con los procesos de trabajo, esto garantiza, una adecuada transacción de información al interior de la organización (Chiavenato, 2011). (b) Dimensión Relaciones Personales: comprende la totalidad de actividades relacionadas con la manera y forma cómo interactúan las personas dentro de una organización, esto implica, aspectos como cortesía, buen trato, deferencia, entre otros, también involucra el análisis en cuanto a remoción y transferencia de puestos, que tiene que ver con retiros ascensos separaciones entre otros (Chiavenato, 2011). (c) Dimensión Ambiente Laboral; está referida a la totalidad de factores que involucran elementos de tipo sociales, económico, político, normativo, tecnológico, cultural, entre muchos más, estos elementos tienen una activa participación dentro de una institución, el comprender cabalmente cómo interactúan, el impacto que tienen al interior de la institución, ayuda a manejar de mejor manera el comportamiento del mismo (Chiavenato, 2011). (d) Dimensión Autorrealización; está relacionado con el cumplir y acceder a metas de tipo personal, alcanzar objetivos, lograr un estatus o posición dentro de una organización, esto tomando en consideración factores de autonomía, manejo de emociones, competitividad, desarrollo de competencias, así como, el haber alcanzado el máximo de su potencial, de esta manera las personas ponen a disposición de su empresa y dentro de un entorno laboral, todas las capacidades y habilidades que han desarrollado, generando un ambiente de trabajo más funcional (Chiavenato, 2011).

III. MÉTODO

3.1 Tipo y diseño de investigación

Respecto al informe, el tipo es básica su objetivo es mejorar el conocimiento teórico con relación los temas analizados, siendo para efectos del estudio Comunicación Interna y Clima organizacional. Desde la perspectiva Bernal (2015), se le conoce como fundamental, orientándose a construir teorías basándose en lineamientos que orienten las investigaciones en la búsqueda de la verdad.

El diseño propuesto considerando el objetivo de estudio es el no experimental de nivel correlacional, siendo su propósito el de indagar la relación de la Comunicación Interna con el Clima organizacional en una escuela de Lima Metropolitana, siendo correlacional (Valderrama, 2015).

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual Comunicación Interna:

Según Capriotti (2009), define a la variable como la totalidad de mensajes y actividades comunicativas, que han sido creadas de forma intencional, para informar de manera creativa y diferenciada sobre las acciones realizadas en el seno de una organización, así como sobre sus actividades. Estos elementos tienen un impacto directo en el trabajo del personal.

Definición Operacional

Su definición operacional precisa que la Comunicación Interna cuenta con tres dimensiones: Retroalimentación, Barreras de Comunicación y Patrones de Comunicación.

Definición Conceptual Clima Organizacional:

Se sustenta en la percepción real o ficticia que tienen los colaboradores con relación al comportamiento de todos los trabajadores dentro de una organización, las formas y procedimientos que permiten llevar a cabo son los que van a determinar a favor o en contra de la mejora en la productividad en el trabajo (Chiavenato, 2011).

Definición Operacional

Operacionalmente, el clima organizacional, se estructura en cuatro dimensiones que presentan 10 indicadores y tiene como sustento teórico a Chiavenato (2011), por último, consta de 24 reactivos.

3.3 Población, muestra y muestreo

Según Vara (2015), la totalidad de elementos que presentan rasgos similares que son medibles y analizadas en una investigación es la población. En la investigación la población está constituida por 80 docentes pertenecientes a una escuela estatal de Lima Metropolitana.

Criterios de Inclusión: Respecto a la inclusión de participantes, formaran parte del estudio todos los docentes nombrados y contratados que se encuentren en nómina de planilla a mayo del 2024.

Criterios de Exclusión: fueron retirados del estudio aquellos docentes que manifestaron su expreso deseo de no formar parte de la investigación, también aquellos que no pudieron estar presente en el momento de la evaluación o respondieron los instrumentos de manera incompleta.

3.3.2. Muestra

En el estudio se seleccionó un grupo de 60 docentes pertenecientes a la escuela materia de estudio. Valderrama (2015) nos dice que se entiende como muestra a una parte o segmento del universo estudiado, de la cual el investigador levantará información.

3.3.3. Muestreo

Considerando el tamaño del universo, acceso a la población y los permisos brindados por los directivos de la escuela, se utilizó un muestreo intencional, donde se elige a los participantes por conveniencia o de manera arbitraria el autor de la investigación y toma la decisión en cuanto al número de participantes (Hernández et al., 2014).

3.3.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis está conformada por docentes de inicial primaria y secundaria de ambos sexos pertenecientes a la institución educativa analizada, según Bernal (2015), está conformado por cada uno de los elementos integrantes de la población de análisis, la condición es la de compartir rasgos comunes.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para la recopilación de información, se ubicó seleccionó a la encuesta, como técnica principal, su estructura son preguntas previamente diseñadas en una matriz de operacionalización, las preguntas permitieron recoger datos a través de un trabajo de campo, acorde con los objetivos de estudio.

Respecto al instrumento que mide la variable Comunicación Interna, sigue la propuesta planteada por Capriotti (2009), estructurada en tres dimensiones: Retroalimentación, Barreras de Comunicación y Patrones de Comunicación, distribuida en 9 indicadores: Compromiso, identificación, empatía, confianza, responsabilidad, compromiso, seguridad, información y participación. Dado que la escala de respuesta es de tipo ordinal y consta de cinco niveles que van de Siempre (5), a Nunca (1) (ver anexos).

Respecto al instrumento que se utilizó para medir el clima organizacional, se consideró la teoría propuesta por Chiavenato (2011), siendo adaptado por la investigadora. El instrumento tiene una escala de tipo ordinal, la aplicación tuvo una duración de 10 a 15 minutos, se estructura en cuatro dimensiones autorrealización, relaciones personales, comunicación y ambiente laboral que presentan 10 indicadores, consta de 30 reactivos y considerando la naturaleza de las preguntas se aplicó una escala politómica de 5 niveles tipo Likert, teniendo como opciones nunca 1, raramente 2, Ocasionalmente 3 Frecuentemente 4 y muy frecuentemente 5.

Validez

Con respecto a la validez de los instrumentos, según la propuesta de Hernández y Mendoza (2018), se considera esta como una característica o rasgo que tienen los instrumentos para medir lo que inicialmente tuvieron como

propósito medir. Para el presente informe el tipo de validez llevado a cabo fue la validez de contenido, a través del juicio de expertos, convocando a especialistas en la materia, para que evalúen aspectos relevantes de los instrumentos, con relación a claridad, coherencia, relevancia y su trascendencia de los ítems, siendo los expertos el Mg. Dennis Jaramillo, la Dra. Ada Calderón y la Mg. Flor De la Cruz.

Confiabilidad,

La confiabilidad tiene con objetivo establecer el grado de estabilidad que presenta un instrumento, cuyos resultados deben ser consistentes y coherentes, debiéndose obtener a través de una prueba piloto utilizando un Alfa de Cronbach al tener los instrumentos una escala ordinal politómica. obteniéndose para la variable Comunicación Interna un alfa de 0.841 y para el Clima Organizacional un alfa de 0.840, en ambos casos fuerte confiabilidad.

3.5 Procedimiento

Previo a la aplicación de los instrumentos se validó a través de los expertos, demostrando la estabilidad de los mismos a través de la confiabilidad, posterior a ello se solicitaron las autorizaciones de los directivos para la aplicación de los instrumentos en la población de estudio, respetando los criterios de confidencialidad, el anonimato, a través del consentimiento informado. Para finalizar se trabajó analizando los resultados obtenidos, conclusiones y redacción del informe final.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos tabulados permitió el análisis del mismo, ello se realizó un vaciado de los resultados de las encuestas en un formulario Excel, a través del cual, se construyó un banco de datos para presentaron los hallazgos descriptivos en tablas, los datos fueron llevados al programa estadístico SPSS versión 27, para la prueba de hipótesis, previamente se aplicó la prueba de normalidad del estadístico Kolmogorov – Smirnov, ya que la muestra supera los 50 datos, considerando resultados mediante la prueba de normalidad, como también las características de las variables cualitativas ordinales, se trabajó

con la evaluación de correlación estadística de Rho de Spearman, para verificar la veracidad de las hipótesis, la misma que nos permite establecer los niveles de relación sobre un conjunto de predictores (Hernández y Mendoza, 2018).

3.7 Aspectos éticos

En la indagación se cumplió con los principios y fundamentos éticos de investigación de posgrado, así como, los lineamientos de la Guía de Elaboración de Trabajos de Investigación de la Universidad César Vallejo, se reconoce la autoría y citación siguiendo la normativa APA, edición séptima, la investigadora ha cumplido con garantizar la confidencialidad de los datos recolectados y la información brindada por los participantes del estudio.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Frecuencias totales y proporción entre la comunicación interna y sus dimensiones.

Niveles	Comunicación interna		Patrones de la comunicación		Barreras de comunicación		Retroalimentación	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	23	38.3	15	25.0	13	21.7	6	10.0
Medio	21	35.0	11	18.3	27	45.0	16	26.7
Alto	16	26.7	34	56.7	20	33.3	38	63.3
Total	60	100.0	60	100.0	60	100.0	60	100.0

Fuente: Elaboración propia

El reporte obtenido refiere que en el nivel bajo la variable Comunicación interna obtuvo (38.3%), así como sus dimensiones: Patrones de la comunicación (25.0%), Barreras de la comunicación (21.7%) y Retroalimentación (10.0%). Asimismo, en el nivel medio, la variable Comunicación interna (35.0%), así como sus dimensiones: Patrones de la comunicación (18.3%), Barreras de la comunicación (45.0%) y Retroalimentación (26.7%). Finalmente, en el nivel alto, se figuró la variable Comunicación interna (26.7%), así como sus dimensiones: Patrones de la comunicación (56.7%), Barreras de la comunicación (33.3%) y Retroalimentación (63.3%), según la gráfica diseñada para la investigación.

Tabla 2

Frecuencias absoluta y porcentual del Clima Organizacional y sus dimensiones.

Niveles	Clima Organizacional		Comunicación		Ambiente laboral		Relaciones personales		Autorrealización	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
Bajo	9	15.0	12	20.0	13	21.7	9	15.0	3	5.0
Medio	23	38.3	24	40.0	32	53.3	16	26.7	16	26.7
Alto	28	46.7	24	40.0	15	25.0	35	58.3	41	68.3
Total	60	100.0	60	100.0	60	100.0	60	100.0	60	100.0

Elaboración propia

La presente tabla muestra como resultado nivel bajo, la variable Clima organizacional (15.0%), así como sus dimensiones: Comunicación (20.0%),

Ambiente laboral (21.7%), Relaciones personales (15.0%) y Autorrealización (5.0%). Así como también, la variable Clima organizacional se encuentra en un nivel medio (38.3%), de la misma forma las dimensiones: Comunicación (40.0%), Ambiente laboral (53.3%), Relaciones personales (26.7%) y Autorrealización (26.7%). Como último la variable Clima organizacional se posiciona en el nivel alto (46.7%), así como sus dimensiones: Comunicación (40.0%), Ambiente laboral (25.0%), Relaciones personales (58.3%) y Autorrealización (68.3%), según la gráfica diseñada para la investigación.

Tabla 3. Tabla cruzada

			Clima Organizacional			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Comunicación Interna	Bajo	Recuento	9	9	5	23
		% del total	15,0%	15,0%	8,3%	38,3%
	Medio	Recuento	0	7	14	21
		% del total	0,0%	11,7%	23,3%	35,0%
	Alto	Recuento	0	7	9	16
		% del total	0,0%	11,7%	15,0%	26,7%
Total		Recuento	9	23	28	60
		% del total	15,0%	38,3%	46,7%	100,0%

La siguiente tabla muestra que, del 100% de los participantes que son 60 profesores, el 38.3% ubican a la comunicación interna en nivel bajo, 35.0% de nivel medio y 26.7% de nivel alto. Un 15.0% de ellos manifestaron que cuando nivel comunicación interna es bajo, el clima organizacional es medio; con un 23.3% esto quiere decir que el nivel de comunicación interna es de nivel alto, el clima organizacional es medio; y el 15.0% manifestó que cuando el nivel de comunicación interna es alto, su clima organizacional es alto, de acuerdo con el gráfico elaborado para el estudio en profesores de una institución educativa de Lima Metropolitana.

4.2 Resultados Inferenciales

Hipótesis general

Ho: No se acepta la relación significativa entre la comunicación interna y el clima organizacional en maestros de una escuela limeña.

Hi: Se acepta la relación significativa entre la comunicación interna y el clima organizacional en maestros de una escuela limeña.

Tabla 4

Correlación Comunicación interna y Clima Organizacional en maestros de escuela limeña.

			Comunicación Interna	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Comunicación interna	Coeficiente de correlación	1.000	,511**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	60	60
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,511**	1.000
Sig. (bilateral)		.000		
N		60	60	

Según la tabla 4, observamos que el valor p es menor que 0.05 (0.000), lo que indica significancia estadística y conduce al rechazo de la hipótesis nula. Además, se calcula un coeficiente de correlación (0.511), indicativo de una relación moderada.

Ho1: No existe relación significativa entre la dimensión patrones de la comunicación y el clima organizacional en maestros de una escuela limeña.

Hi1: Existe relación significativa entre la dimensión patrones de la comunicación y el clima organizacional en maestros de una escuela limeña.

Tabla 5

Correlación Patrones de la comunicación y el Clima Organizacional en maestros de una escuela limeña.

			Patrones de Comunicación	Clima organizacional
Rho de Spearman	Patrones de la Comunicación	Coeficiente de correlación	1.000	,625
		Sig. (bilateral)		.000
		N	60	60
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,625	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	60	60

Se observa que el valor p es superior a 0.05 (0.000), lo que indica significancia estadística y conduce al rechazo la hipótesis nula. A la vez se calcula un coeficiente de correlación (0.625), que muestra un nivel moderado de relación.

Ho2: No existe relación significativa entre la dimensión barrera de la comunicación y el clima organizacional en maestros de una escuela limeña.

Hi2: Existe relación significativa entre la dimensión barreras de la comunicación y el clima organizacional en maestros de una escuela limeña.

Tabla 6

Correlación entre Barreras de la comunicación y Clima Organizacional en maestros de una escuela limeña.

			Barreras de comunicación	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Barreras de la comunicación	Coeficiente de correlación	1.000	-,395**
		Sig. (bilateral)		.040
		N	60	60
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	-,395**	1.000
		Sig. (bilateral)	.040	
		N	60	60

En la presente tabla, refleja que el p valor es menor a 0.05 (0.040), lo que indica significancia estadística y, por lo cual, no se acepta la hipótesis. A la vez se encuentra un coeficiente de correlacional (-0.395), que indica una relación inversa baja. En resumen, se evidencia una correlación inversa significativa de bajo grado entre dimensión Barreras de comunicación y variable Clima Organizacional."

Ho3: No existe la relación significativa entre la dimensión retroalimentación y el clima organizacional en maestros de una escuela limeña.

Hi3: Existe la relación significativa entre la dimensión retroalimentación y el clima organizacional en maestros de una escuela limeña.

Tabla 7

Correlación entre Retroalimentación y Organizacional en maestros de una escuela limeña.

		Clima RetroalimentaciónOrganizacional		
Rho de Spearman	Retroalimentación	Coeficiente de correlación	1.000	,526**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	60	60
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,526**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	60	60

Según la siguiente tabla, se observa que el valor p es menor que 0.05 (0.000), lo que indica significancia estadística y conduce al rechazo de la hipótesis nula. Además, se calcula un coeficiente de correlación (0.526), indicativo de una relación moderada.

V. DISCUSIÓN

Las organizaciones educativas, tienen como objetivo ser más eficientes y productivas, para alcanzar ello, es necesario que se tome en consideración no solo factores y aspectos tangibles, sino también aquellos que no se pueden evidenciar de manera directa, como es el caso del clima de trabajo las formas de comunicación que se dan en las mismas, de esta manera, se pone especial cuidado en que cada uno de los agentes involucrados en una organización, cumplan de manera clara sus roles, lo que va a permitir a la organización alcanzar sus objetivos de trabajo. Considerando la importancia de la temática propuesta se propuso asociar la comunicación interna con clima organizacional en maestros de una escuela limeña.

En relación a los descubrimientos, se propuso como hipótesis demostrar una correlación de la variable comunicación interna y clima organizacional en maestros escuela limeña. Confirmando que el valor p es menor que 0.05 (0.000), lo que indica significancia estadística. Además, se encontró un coeficiente de correlación (0.511) que muestra una relación moderadamente positiva

Los resultados de investigación guardan semejanzas con los hallazgos de Araujo (2020), quién se propuso analizar la relación existente entre clima en una organización y la comunicación interna en una escuela del estado, con relación a los hallazgos del informe, se pudo determinar que existe una correlación entre variables a nivel moderado (0,520), además se halló que el clima en esta organización presenta un 46% de aceptabilidad por parte de los maestros evaluados, quienes refieren que la comunicación interna se ubica un nivel medio.

También se encontraron coincidencias con el informe de Bendezú (2018), encontró establecer asociación existente entre las variables la comunicación en la organización y el clima de trabajo en la gestión de directivos al interior de una escuela en Lima, se pudo demostrar que el desarrollo de una comunicación interna de tipo transversal, encontrándose una correlación significativa a nivel moderado (0,480). También se encontraron coincidencias con el informe de Ñaguaso (2020), quién analizó la relación entre la comunicación interna y el clima laboral en profesores de un colegio, demostró la existencia de relación significativa moderada entre las variables analizadas.

Desde una perspectiva teórica podemos decir que la administración actualmente utiliza formas de comunicación más transversal, recogiendo la información de los diversos actores y agentes de la comunidad, favoreciendo el recojo de información oportuna y eficaz que permite a los directivos tener una idea más clara, acerca del funcionamiento de la organización (Brandolini y González, 2009). También diversos teóricos refieren que las instituciones y todo tipo de empresas, han creado múltiples formas de comunicación, con el propósito de hacer llegar mensajes a su personal de manera oportuna, de esta manera, su acción permite definir las relaciones interpersonales y favorecen la identificación y compromiso con la empresa (Andrade, 2017).

Queda demostrado tal como refiere la teoría, la importancia de mantener una sana comunicación interna dentro de las instituciones, favorece el desarrollo de una gestión eficaz, permitiendo que los colaboradores reciban de manera apropiada y oportuna, mensajes relevantes con relación al trabajo, para ello la organización instaura una serie de políticas comunicacionales que se convierten en un sello característico de la organización, convirtiéndose en un buen soporte del manejo de los recursos humanos (Formachuk, 2010). La comunicación organizacional, se ha convertido en un elemento base para la formación de climas de trabajos óptimos, los mismos que están dirigidos y encaminados hacia la consecución de objetivos institucionales, siendo este un factor estratégico clave, se convierte en un elemento que debe ser planificado y ejecutado como parte de una política comunicacional dentro de las empresas. Desde una perspectiva teórica, la comunicación interna para efectos de este informe, se ciñe en la propuesta establecida por Capriotti (2009) sustentado en las siguientes dimensiones:

A nivel descriptivo se hallaron predominancia en el nivel alto respecto a la comunicación interna en la escuela analizada es de un (26.7%), así como sus dimensiones: Patrones de la comunicación (56.7%), Barreras de la comunicación (33.3%) y Retroalimentación (63.3%), así mismo el nivel alto es el predominante respecto a la variable Clima organizacional (46.7%), así como sus dimensiones: Comunicación (40.0%), Ambiente laboral (25.0%), Relaciones personales (58.3%) y Autorrealización (68.3%).

A nivel de la tabla cruzada se pudo observar que de 60 encuestados que representan el 100%, se puede desprender del análisis que el 15.0% de ellos manifestaron que cuando nivel comunicación interna es bajo, el clima organizacional es medio; el 23.3% simboliza que cuando el nivel de comunicación entre docentes es alto, el clima organizacional es medio; y el 15.0% manifestó que cuando el nivel de comunicación interna es alto, su clima organizacional es alto, en docentes de una institución educativa de Lima.

Respecto a la Hi1, donde se demostró la existencia de relación significativa entre la dimensión patrones de la comunicación y el clima organizacional en docentes de la escuela referida, Se observó que el valor p es superior a 0.05 (.000), lo que indica que existe significancia. Además, el resultado obtenido es un coeficiente de correlación (0.625) mostrando un nivel moderado de relación. Desde una perspectiva teórica se puede inferir la importancia del reforzamiento en cuanto a mensajes que se vuelven redundantes a través del tiempo determinado, en diferentes contextos y en variadas situaciones de trabajo (Capriotti, 2009). El compromiso y la identificación, están plenamente identificados, tal igual que los castigos, las sanciones y faltas que se generan en la organización, los mismos que sirven para rechazar cualquier forma de actitud que sea contraria a los procesos que han sido diseñados por los directivos, el tenor principal es la estabilidad (Támara, 2018).

Respecto a la Hi2: existe vínculo significativo entre barrera de la comunicación y el clima de organización en docentes de la población de muestra. Se evidenció que p valor es menor a 0.05 (0.040), además se obtiene el coeficiente de correlación (-,395) que representa un nivel inverso bajo. Es decir, existe una correlación significativa inversa entre la dimensión Barreras de la comunicación y la variable Clima Organizacional, interpretando que si las barreras de comunicación son bajas mejora el clima organizacional en la escuela analizada.

Diversos teóricos de la materia consideran a las trabas o bloqueos de comunicación, como los elementos que no permiten una comunicación libre, deformando el mensaje original y su correcto sentido, incluye todos los obstáculos que se ponen en el proceso comunicacional (Capriotti, 2009). Diversos analistas de la gestión educativa, consideran que los lineamientos

actuales corresponden al manejo administrativo y organizacional de cualquier empresa, es así como debe entenderse a los colegios, de esta forma, se brinda una perspectiva más holística con respecto a la administración y gestión de las escuelas, identificando un conjunto de clasificaciones y propuestas que nos ayudan a comprender de manera particular la organización interna estructural y funcional de una escuela (Aguilar et al., 2017).

Respecto a la demostración de la Hi3, donde se intentó probar el vínculo significativo de la retroalimentación y el clima en la organizacional de una institución de Lima Metropolitana, Los resultados indicaron que el valor p fue menor a 0.05 (.000), lo que confirma la existencia de significancia estadística. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.526, lo cual indica un nivel moderado de relación. En resumen, se encontró una correlación significativa, positiva y de intensidad moderada entre la retroalimentación y el clima organizacional.

Podemos afirmar a la luz de los aportes teóricos que la retroalimentación es la etapa que cierra el ciclo de comunicacional, su labor es permitir que el mensaje enviado retorne a través de una réplica, convirtiéndose en nuevas formas de control, que aseguran que la información recibida es la que se necesita, de esta manera se evitan malos entendidos (Capriotti, 2009). En el otro caso el trabajo desmedido, sin tomar en consideración la opinión o aspectos subjetivos del trabajador, es denominado autoritarismo explotador, que es probablemente la forma más arcaica de organizar una empresa a nivel organizacional (García, 2017).

VI. CONCLUSIONES

Primera: Con relación al objetivo global del estudio que buscó demostrar la relación entre la comunicación interna y el clima organizacional en maestros de una escuela limeña. Se pudo comprobar al obtener una correlación moderada directa significativa, es decir que mientras mejor sea la comunicación interna entre docentes mejor será el clima organizacional en la escuela.

Segunda: Con relación al objetivo que buscó demostrar relación de la primera dimensión de comunicación con la segunda variable en docentes, la misma que se pudo demostrar la correlación a nivel moderado directo siendo significativo. En conclusión, se puede afirmar que mientras más eficientes sean los patrones de comunicación entre docentes mejor será el clima organizacional en la escuela.

Tercera: Con relación al objetivo que buscó correlacionar las dimensiones barreras con clima organizacional, se pudo demostrar una relación inversa baja significativa, es decir que la disminución de las barreras de comunicación entre docentes se asocia con la mejora del clima institucional.

Cuarta: Con relación al objetivo, se demostró el vínculo entre retroalimentación y clima organizacional, se pudo demostrar la correlación positiva significativa a nivel moderado. En conclusión, se infiere que una mejor retroalimentación en comunicación docente, mejora la organizacional en la escuela.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Como parte de la investigación se sugiere al director de la escuela evaluada, socializar los resultados del informe con la plana docentes de esta manera se pueden programar acciones y tendencias a mejorar el clima organizacional las mismas que deberán estar insertas en el plan anual de trabajo.

Segunda. Se recomienda a los directivos de la escuela, desarrollar un programa de mejora de la comunicación interna en coordinación con los psicólogos de área, al haberse detectado deficiencias en los tipos y niveles de comunicación entre docentes, de esta forma se disminuirá las barreras de comunicación existentes.

Tercera. Se recomienda al director de la institución generar alianzas con instituciones no gubernamentales, así como, con las tutelares del estado con el fin de que brinden charlas y talleres tendientes a mejorar la comunicación interna entre agentes educativos.

Cuarta. Se recomienda al equipo responsable de convivencia escolar, desarrollar un plan de acción tendiente a mejorar los niveles de compromiso y clima al interior de la escuela, con el propósito de hacer más llevadero el trabajo y más eficiente los logros de aprendizaje.

REFERENCIAS

- Aguilar, A., Velandia, Y., Barreto, C., & Álvarez, G. (2017). *Education Management: Trends in public education policies implemented in Colombia*. *Perspectivas*, 2(2), 84-94. doi:10.22463/25909215.1331
- Andrade, H. (2017). *Comunicación organizacional interna - proceso, disciplina y técnica*. México.
- Araujo, R. (2020). *Relación entre clima organizacional y la comunicación interna en la Unidad Educativa "Dr. Leonidas Ortega Moreira" de la Floresta Ecuador, 2019*. [Tesis para optar la Maestría, Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65376/Araujo_MRP-SD.pdf?sequence=4
- Arboleda, J. (2020). *Competencias pedagógicas: Conceptos y estrategias para el fortalecimiento, evaluación y comprensión de la práctica formativa*. Bogotá, Colombia: Editorial Redipe. Recuperado de: <http://www.gacetafinanciera.com/Pedagogia.pdf>
- Ali, E., Munir, M., Permana, J., & Kurniady, D. (2020). *Academic Service Quality in Education Management in Higher Education*. *Advances in Social Science, Education and Humanities*, 455-461. doi:10.2991/assehr.k.200130.221
- Banco Mundial. (2018). *Gestión de la educación*. Informe. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/topic/education/brief/education-management>
- Basir, S., & Basir, M. (2020). The influence of interpersonal communication and work culture on teacher performance in Junior High School at Wajo Regency (Indonesia). *Revista Espacios*. ISSN 0798 1015 Vol. 41 (Nº 06) Year 2020. New York. Recuperado de: <https://www.revistaespacios.com/a20v41n06/a20v41n06p12.pdf>
- Bendezu, S. (2018). *Los niveles de comunicación y su influencia en la gestión directiva en la institución educativa Pedro Ruiz Gallo de Chorrillos*. [Tesis Doctoral, Universidad Nacional de Educación]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3430>
Lima, Perú
- Brandolini, A., & González, M. (2009). *Comunicación interna: recomendaciones y errores frecuentes*. Buenos aires, Argentina: Editorial Dircom.

- Chiavenato, E. (2015). *La comunicación organizacional*. México: Mc Graw Hill / Interamericana Editores, S.A.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones.pdf
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. Novena edición. México: McGraw-Hill/Interamericana editores, S.A. de C.V.
- ESAN. (2015). *Las nueve dimensiones del clima organizacional*. Lima: Conexión ESAN. Recuperada de: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/nueve-dimensiones-clima-organizacional>
- Formachuk, A. (2010). *Comunicación interna 2.0: un desafío cultural*. Buenos Aires, Argentina: Formachuk & Asociados.
- García, M.; Vesga, J., & Gómez, C. (2020). *Constructo Clima Organizacional*. Colombia: Colección Logos Signum. Recuperado de: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/26059/1/LOGOS%20SIGNUM%204%20web%20final.pdf>
- García, R. (2017). *Desempeño docente y clima institucional en la Institución Educativa Particular "Innova Schools" Los Olivos-UGEL 02 – Rímac* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio UNE. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2800>
- Genao, M., Pérez, A. & Castro, R. (2017). *Relaciones Humanas*. Santo Domingo, República Dominicana: Universidad APEC. Recuperado de: <https://1library.co/document/yer2j24q-relaciones-humanas.html>
- Hernández, V. (2021). Las competencias emocionales del docente y su desempeño profesional. *Alternativas Psicológicas*. Núm. 37. Feb-Jul- 2017. <https://huelladigital.cbachilleres.edu.mx/secciones/docs/foro/lect-previas-foro/5-competencias-emocionales-docente-desp-prof.pdf>
- Hirofumi, H. & Kaede, M. (2022). Collegial Organizational Climate Alleviates Japanese Schoolteachers' Risk for Burnout. *Frontiers in Psychology*. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85121987270&>
- Ñaguazo, H. (2020). La relación entre la comunicación interna y el clima laboral en los docentes de la unidad educativa San Joaquín, de la parroquia Cumbe, en

- el periodo 2018. *Ciencia y Educación* (ISSN 2707-3378) Vol. 1 No. 2 febrero del 2020. <https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/7>
- Kaede, M. & Hirofumi, H. (2019). Exploring the potential of the practice of Inochitendenko in current disaster prevention education: The interaction effect of teachers' attitudes toward disaster prevention education and the organizational climate in schools. *Research in Social Psychology*. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85091722206&>
- Medina, N. (2018). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. [Tesis de maestría Universidad Andina Simón Bolívar, Quito]. Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5611>
- Merino, J. (2021). *Clima institucional percibido de la Institución Educativa Santa Rosa de la provincia de Sullana antes y durante el confinamiento 2020*. [Tesis de maestría. Universidad de Piura] Piura, Perú. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/5216?show=full>
- Mormah, F. (2023). Percepton of academic administrators on strategies for promoting positive information and communication technology (Ict) compliant school climate in Nigeria. *Turkish Online Journal of Educational Technology*. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.085057642015>
- Piedra, M. (2020). *Comunicación organizacional y la motivación laboral en el docente de la facultad de ciencias de la comunicación de una universidad privada peruana*. (Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma - Lima) Perú. http://repositorio.urp.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/URP/3541/M-COMP030_41117346_M%20%20%20PIEDRA%20AMAYA%20MARITZA%20GRACIELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Requena, M. (2018). *Clima organizacional en el desempeño laboral del docente* [Tesis de maestría, Universidad de Carabobo]. Repositorio de tesis digitales <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5734/mrequena.pdf?sequence=1>
- Reyes, D., & Sosa, G. (2020). Clima Laboral y Desempeño Docente del Centro Educativo Eva Bertot de Mazier, durante el año 2020, La Ceiba, Atlántida. *Revista Técnico-Científica, Milímetro* Vol. VII Junio de 2021, pp 99-109. Universidad Politécnica de Ingeniería, UPI, Tegucigalpa, Honduras; 2021,

ISSN: 2410-9053. <https://milimetro.upi.edu.hn/wp-content/uploads/2022/02/04-Desempeno-Laboral.pdf>

- Rodríguez, R. (2018). Clima institucional administrativo de la organización educativa escuela de educación de Colombia. *Revistas de Investigación en Ciencias de la Educación*, 2 (8), 239-257. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v2i8.60>
- Saravia, L., & López, M. (2018). La evaluación del desempeño docente. Perú, una experiencia en construcción. *Revista Iberoamericana de evaluación educativa*, 1(2), 75-91. <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/art5.pdf>
- Sayago, L. (2019). Investigación en comunicación organizacional. Argentina: El Cid Editor. http://www.robertexto.com/archivo13/invest_comu_organiz.htm
- Talledo, K., & Rodríguez, M. (2019). *Estrategias de liderazgo y su influencia en la comunicación organizacional interna de una empresa privada de servicios de lima - tesis inédita*. Lima, Perú. [Tesis de Maestría, Universidad Ricardo Palma]. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/2533>.
- Támara, C. (2018). *Clima organizacional y calidad del servicio educativo de los docentes de la I.E.PUB. Augusto Salazar Bondy - Chancay 2017*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo]. Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14465/T%C3%A1mara_MCP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- UNESCO (2018). *Educación para los Objetivos de Desarrollo Sostenible Objetivos de aprendizaje*. París: UNESCO. https://www.researchgate.net/publication/325570670_Educacion_para_los_Objetivos_de_Developmento_Sostenible_Objetivos_de_aprendizaje
- UNESCO (2019). *Getting Climate-Ready. A Guide for schools on climate action*. Paris: UNESCO. Recuperado de: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000246740>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de operacionalización de las variables de estudio

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Comunicación Interna	Comunicación Interna; según Capriotti (2009), define a la variable La totalidad de mensajes y actividades comunicativas, que han sido creadas de forma intencional, para informar de manera creativa y diferenciada sobre las acciones que se llevan a cabo al interior de la organización, sobre sus productos y/o servicios y sobre sus actividades, las mismas que repercuten directamente sobre la labor del trabajador (p.39).	Su definición operacional precisa que la Comunicación Interna cuenta con tres dimensiones: Patrones de Comunicación, Barreras de Comunicación y Retroalimentación.	Patrones de la comunicación	Compromiso	Ordinal Escala Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Pocas veces (2) Nunca (1)
				Identificación	
				Empatía	
				Confianza	
				Responsabilidad	
			Barreras de comunicación	Compromiso	
				Seguridad	
				Retroalimentación	Información
					Participación

Anexo 2

Matriz de operacionalización de las variables de estudio

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Clima Organizacional	Se sustenta en la percepción real o ficticia que tienen los colaboradores con relación al comportamiento de todos los trabajadores dentro de una organización, las formas y procedimientos que permiten llevar a cabo son los que van a determinar a favor o en contra de la mejora en la productividad en el trabajo (Chiavenato, 2011).	Operacionalmente, el clima organizacional, se estructura en cuatro dimensiones que presentan 10 indicadores y tiene como sustento teórico a Chiavenato (2011), por último, consta de 24 reactivos.	Comunicación	Comunicación efectiva. Comunicación afectiva.	Ordinal Rara vez o Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Muchas veces (4) Muy seguido o Siempre (5)
			Ambiente laboral	Buenas relaciones institucionales Compromiso y apoyo	
			Relaciones personales	Práctica de valores. Relación profesional con directivos, administrativos y docentes.	
			Autorealización	Fidelizar el cuerpo docente. Docente proactivo. Personalidad. Apreciación del docente	

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Comunicación Interna**”. 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:	Ada Calderón Alva
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Temática - Gestión Educativa
Institución donde labora:	Ministerio de Educación
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Comunicación Interna en las organizaciones
Autor:	Capriotti (2009)
Procedencia:	Barcelona - España
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	20 minutos.
Ámbito de aplicación:	Institución educativa
Significación:	Evaluar la Comunicación Interna. La encuesta está dirigida a adultos docentes integrantes de una organización escolar, sin distinción de género. El cuestionario tiene 23 ítems que están orientados a conocer los Patrones de la Comunicación (9 preguntas), Barreras de la Comunicación (8 preguntas), Retroalimentación (6 preguntas). Responden a una escala Ordinal; siendo politómica su escala de respuesta Nunca (1), Casi nunca (2), A Veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Comunicación Interna, diseñado en base a la teoría de Capriotti (2009), adaptado por la investigadora. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente,	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.

es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	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 brindes sus observaciones que considere pertinente.

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

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión: PATRONES DE LA COMUNICACIÓN**
- **Objetivo de la Dimensión: Medir la percepción sobre los patrones de la comunicación**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Los directivos de la institución educativa proporcionan la información que necesito para realiza trabajo.	1	4	4	4	
La comunicación generalmente fluye de abajo hacia arriba, es decir, de los profesores a los directivos.	2	4	4	4	
Intercambio información entre colegas para coordinar tareas según las comisiones de trabajo que me asignan los directivos.	3	4	4	4	
Trasmito a los directivos la información que recibo de los padres de familia; tales como reclamos, sugerencias y quejas.	4	4	3	4	
Los directivos me brindan información oportuna del PEI de la institución educativa (misión, visión, valores).	5	4	4	4	
Me siento satisfecho/a con la comunicación que existe entre los directivos y mi persona.	6	4	4	3	

Cuando los directivos de la institución educativa me dan una indicación de cualquier tipo, se aseguran de que la haya entendido.	7	4	4	4	
Me siento en confianza para plantear ideas y discutir propuestas con los directivos y mejorar los procedimientos de trabajo.	8	4	3	4	
Los directivos y coordinadores de la institución educativa, verifican el cumplimiento de las tareas que me asignaron de acuerdo a Normas y Directivas.	9	4	4	4	

- **Segunda dimensión: BARRERAS DE COMUNICACIÓN**
- Objetivo de la Dimensión: Medir la percepción de las barreras de comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Los directivos me brindan información sobre mi desempeño en el trabajo.	10	4	4	4	
Las normas, directivas, memorándums y oficios me llegan a destiempo.	11	4	4	4	
Los directivos conocen y comprenden los problemas que enfrento en la realización de tareas que debo cumplir en la institución educativa.	12	4	4	3	
Como docente salto los canales formales de comunicación que existe en la institución educativa cuando requiero alguna información.	13	4	4	4	
Como docente me siento atacado(a) por mis colegas cuando alguna información resulta inapropiada o difícil de comprender.	14	4	4	4	
Las instrucciones de cómo realizar una tarea o labor no me llegan a tiempo por parte del ente inmediato superior.	15	4	3	4	
Como docente evito discrepar con los directivos acerca de asuntos importantes relacionados a trabajar por temor.	16	4	4	4	
La información que me proviene de los directivos y coordinadores la interpreto de distintas maneras.	17	4	4	4	

- Tercera dimensión: RETROALIMENTACIÓN
- Objetivo de la Dimensión: Medir la percepción de la retroalimentación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Los directivos de la institución facilitan la asistencia a capacitaciones, actualizaciones, cursos, reuniones educativas, que redunden en beneficio de mi perfeccionamiento profesional.	18	4	4	3	
En la institución educativa, las instrucciones provenientes de los directivos permiten evaluar los logros alcanzados.	19	4	3	4	
En la institución educativa, la descripción del trabajo que el equipo debe llevar a cabo, es informada a través de nuestros directivos.	20	4	4	4	
Los directivos me brindan información oportuna sobre los problemas o situaciones que son prioritarios.	21	4	4	4	
Los directivos generan espacios de reflexión con mis colegas para evaluar experiencias de trabajo en las aulas.	22	4	4	4	
Los directivos realizan réplicas de capacitaciones recibidas por la UGEL o DRELM relacionadas al desempeño docente en las aulas para la mejora de los aprendizajes.	23	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Ada Calderón Alva

Especialidad del validador: Temática

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

31 de mayo del 2024

Firma del Experto validador

DNI 19846084

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Comunicación Interna”. 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:	Flor De La Cruz Aranda
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Metodólogo - Temática
Institución donde labora:	Ministerio de Educación - UCV
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Comunicación Interna en las organizaciones
Autor:	Capriotti (2009)
Procedencia:	Barcelona - España
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	30 minutos.
Ámbito de aplicación:	Institución educativa
Significación:	Evaluar la Comunicación Interna. La encuesta está dirigida a adultos docentes integrantes de una organización escolar, sin distinción de género. El cuestionario tiene 23 ítems que están orientados a conocer los Patrones de la Comunicación (9 preguntas), Barreras de la Comunicación (8 preguntas), Retroalimentación (6 preguntas). Responden a una escala Ordinal; siendo politómica su escala de respuesta Nunca (1), Casi nunca (2), A Veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Comunicación Interna, diseñado en base a la teoría de Capriotti (2009), adaptado por la investigadora. 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 sintácticas 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 esencialmente 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 brindemos sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión: PATRONES DE LA COMUNICACIÓN**
- Objetivo de la Dimensión: Medir la percepción sobre los patrones de la comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Los directivos de la institución educativa me proporcionan la información que necesita para realizar su trabajo.	1	4	4	4	
La comunicación es fluida de abajo hacia arriba, es decir, desde los profesores a los directivos.	2	4	4	4	

Intercambio información entre colegas para coordinar tareas según las comisiones de trabajo que me asignan los directivos.	3	4	4	4	
Trasmito a los directivos la información que recibo de los padres de familia; tales como reclamos, sugerencias y quejas.	4	4	4	4	
Los directivos me brindan información oportuna del PEI de la institución educativa (misión, visión, valores).	5	4	4	4	
Me siento satisfecho/a con la comunicación que existe entre los directivos y mi persona.	6	4	4	3	
Cuando los directivos de la institución educativa me dan una indicación de cualquier tipo, se aseguran de que la haya entendido.	7	4	4	4	
Me siento en confianza para plantear ideas y discutir propuestas con los directivos y mejorar los procedimientos de trabajo.	8	4	3	4	
Los directivos y coordinadores de la institución educativa, verifican el cumplimiento de las tareas que me asignaron de acuerdo a Normas y Directivas.	9	4	4	4	

- **Segunda dimensión: BARRERAS DE COMUNICACIÓN**

- Objetivo de la Dimensión: Medir la percepción de las barreras de comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Los directivos no me brindan información sobre mi desempeño en el trabajo.	10	3	4	4	
Las normas, directivas, memorándums y oficios me llegan a destiempo.	11	4	4	4	
Los directivos conocen y comprenden los problemas que enfrente en la realización de tareas que debo cumplir en la institución educativa.	12	4	4	3	
Como docente salto los canales formales de comunicación que existe en la institución educativa, cuando requiero alguna información.	13	4	4	4	
Como docente me siento atacado(a) por mis colegas cuando alguna información resulta inapropiada o difícil de comprender.	14	4	4	4	
Las instrucciones de cómo realizar una tarea o labor no me llegan a tiempo por parte del ente inmediato superior.	15	4	3	4	
Como docente evito discrepar con los directivos a cerca de asuntos importantes relacionados al trabajo por temor.	16	4	4	4	
La información que me proviene de los directivos y coordinadores la de distinta manera.	17	4	4	4	

- **Tercera dimensión: RETROALIMENTACIÓN**
- Objetivo de la Dimensión: Medir la percepción de la retroalimentación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Los directivos de la institución facilitan la asistencia a capacitaciones, actualizaciones, cursos, reuniones educativas, que redunden en beneficio de mi perfeccionamiento profesional.	18	4	4	3	
En la institución educativa, las instrucciones provenientes de los directivos permiten evaluar los logros alcanzados.	19	4	4	4	
En la institución educativa, la descripción del trabajo que el equipo debe llevar a cabo, es informada a través de nuestros directivos.	20	4	4	4	
Los directivos me brindan información oportuna sobre los problemas o situaciones que son prioritarios.	21	4	4	4	
Los directivos generan espacios de reflexión con mis colegas para evaluar experiencias de trabajo en las aulas.	22	4	4	4	
Los directivos realizan réplicas de capacitaciones recibidas por la UGEL o DRELM relacionadas al desempeño docente en las aulas para la mejora de los aprendizajes.	23	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg Flor De La Cruz Aranda

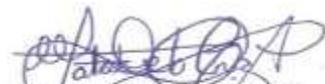
Especialidad del validador: Metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **²Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

31 de mayo del 2024



Mg. FLOR DE MARIA DE LA CRUZ-ARANDA
DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA
A 01651535

Firma del Experto validador DNI 08656707

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Comunicación Interna". 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:	Dennis Fernando Jaramillo Ostos
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Metodólogo Investigación - Gestión Educacional
Institución donde labora:	Posgrado UCSUR – Posgrado UCV - UTP
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.317 https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i20.277%20 https://doi.org/10.5281/zenodo.6371232 DOI: 10.14704/nq.2022.20.5.NQ22215 https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS5.10255

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Comunicación Interna en las organizaciones
Autor:	Capriotti (2009)
Procedencia:	Barcelona - España
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	20 minutos.
Ámbito de aplicación:	Institución educativa
Significación:	Evaluar la Comunicación Interna. La encuesta está dirigida a adultos docentes integrantes de una organización escolar, sin distinción de género. El cuestionario tiene 23 ítems que están orientados a conocer los Patrones de la Comunicación (9 preguntas), Barreras de la Comunicación (8 preguntas), Retroalimentación (6 preguntas). Responden a una escala Ordinal; siendo politómica su escala de respuesta Nunca (1), Casi nunca (2), A Veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5).

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Comunicación Interna, diseñado en base a la teoría de Capriotti (2009), adaptado por la investigadora. 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 esencia lo 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:

- **Primera dimensión: PATRONES DE LA COMUNICACIÓN**
- Objetivo de la Dimensión: Medir la percepción sobre los patrones de la comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Los directivos de la institución educativa me proporcionan la información que necesita para realizar su trabajo.	1	4	4	4	
La comunicación es fluida de abajo hacia arriba, es decir, desde los profesores a los directivos.	2	4	4	4	

Intercambio información entre colegas para coordinar tareas según las comisiones de trabajo que me asignan los directivos.	3	4	4	4	
Trasmito a los directivos la información que recibo de los padres de familia; tales como reclamos, sugerencias y quejas.	4	4	3	4	
Los directivos me brindan información oportuna del PEI de la institución educativa (misión, visión, valores).	5	4	4	4	
Me siento satisfecho/a con la comunicación que existe entre los directivos y mi persona.	6	4	4	3	
Cuando los directivos de la institución educativa me dan una indicación de cualquier tipo, se aseguran de que la haya entendido.	7	4	4	4	
Me siento en confianza para plantear ideas y discutir propuestas con los directivos y mejorar los procedimientos de trabajo.	8	4	3	4	
Los directivos y coordinadores de la institución educativa, verifican el cumplimiento de las tareas que me asignaron de acuerdo a Normas y Directivas.	9	4	4	4	

- **Segunda dimensión: BARRERAS DE COMUNICACIÓN**

- Objetivo de la Dimensión: Medir la percepción de las barreras de comunicación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Los directivos no me brindan información sobre mi desempeño en el trabajo.	10	4	4	4	
Las normas, directivas, memorándums y oficios me llegan a destiempo.	11	4	4	4	
Los directivos conocen y comprenden los problemas que enfrento en la realización de tareas que debo cumplir en la institución educativa.	12	4	4	3	
Como docente salto los canales formales de comunicación que existe en la institución educativa, cuando alguna información.	13	4	4	4	
Como docente me siento atacado(a) por mis colegas cuando alguna información resulta inapropiada o difícil de comprender.	14	4	4	4	
Las instrucciones de cómo realizar una tarea o labor no me llegan a tiempo por parte del ente inmediato superior.	15	4	3	4	
Como docente evito discrepar con los directivos a cerca de asuntos importantes relacionados al trabajo por temor.	16	4	4	4	
La información que me proviene de los directivos y coordinadores la interpreto de distinta manera.	17	4	4	4	

- **Tercera dimensión: RETROALIMENTACIÓN**
- Objetivo de la Dimensión: Medir la percepción de la retroalimentación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Los directivos de la institución facilitan la asistencia a capacitaciones, actualizaciones, cursos, reuniones educativas, que redunden en beneficio de mi perfeccionamiento profesional.	18	4	4	3	
En la institución educativa, las instrucciones provenientes de los directivos permiten evaluar los logros alcanzados.	19	4	3	4	
En la institución educativa, la descripción del trabajo que el equipo debe llevar a cabo, es informada a través de nuestros directivos.	20	4	4	4	
Los directivos me brindan información oportuna sobre los problemas o situaciones que son prioritarios.	21	4	4	4	
Los directivos generan espacios de reflexión con mis colegas para evaluar experiencias de trabajo en las aulas.	22	4	4	4	
Los directivos realizan réplicas de capacitaciones recibidas por la UGEL o DRELM relacionadas al desempeño docente en las aulas para la mejora de los aprendizajes.	23	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg Dennis Fernando Jaramillo Ostos

Especialidad del validador: Metodólogo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión. **31 de mayo del 2024**



Firma del experto o validador

Dennis Fernando Jaramillo Ostos

DNI 10754317

FICHA TÉCNICA CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN INTERNA

Nombre: Cuestionario de Comunicación Interna.

Autor: Paul Capriotti (2009)

Procedencia: Universidad Autónoma de Barcelona - España

Significación: Técnica psicométrica útil para identificar el nivel de comunicación interna a nivel de organizaciones.

Aspectos que evalúa: Patrones de Comunicación, Barreras de Comunicación y Retroalimentación.

Administración: Individual y colectiva.

Aplicación: Individuos cuyas edades oscilen entre 18 a más, con un nivel cultural promedio para comprender las instrucciones y enunciados del test.

Duración: El tiempo promedio es de 20 minutos.

Tipo de ítem: Enunciados con alternativas politómicas tipo escala Likert.

Nº	Pregunta	Escala de valoración				
		N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 1: PATRONES DE LA COMUNICACIÓN						
1	Los directivos de la institución educativa me proporcionan la información que necesita para realizar su trabajo.					
2	La comunicación es fluida de abajo hacia arriba, es decir, desde los profesores a los directivos.					
3	Intercambio información entre colegas para coordinar tareas según las comisiones de trabajo que me asignan los directivos.					
4	Trasmito a los directivos la información que recibo de los padres de familia; tales como reclamos, sugerencias y quejas.					
5	Los directivos me brindan información oportuna del PEI de la institución educativa (misión, visión, valores).					
6	Me siento satisfecho/a con la comunicación que existe entre los directivos y mi persona.					
7	Cuando los directivos de la institución educativa me dan una indicación de cualquier tipo, se aseguran de que la haya entendido.					
8	Me siento en confianza para plantear ideas y discutir propuestas con los directivos y mejorar los procedimientos de trabajo.					
9	Los directivos y coordinadores de la institución educativa, verifican el cumplimiento de las tareas que me asignaron de acuerdo a Normas y Directivas.					
DIMENSIÓN 2: BARRERAS DE COMUNICACIÓN						
10	Los directivos no me brindan información sobre mi desempeño en el trabajo.					
11	Las normas, directivas, memorándums y oficios me llegan a destiempo.					
12	Los directivos conocen y comprenden los problemas que enfrente en la realización de tareas que debo cumplir en la institución educativa.					
13	Como docente los canales formales de comunicación que existe en la institución educativa, cuando requiero alguna información.					
14	Como docente me siento atacado(a) por colegas cuando alguna información resulta inapropiada o difícil de comprender.					
15	Las instrucciones de cómo realizar una tarea o labor no me llegan a tiempo por parte del ente inmediato superior.					
16	Como docente evito discrepar con los directivos a cerca de asuntos importantes relacionados al trabajo por temor.					
17	La información que me proviene de los directivos y coordinadores la interpreto de distintas maneras.					
DIMENSIÓN 3: RETROALIMENTACIÓN						
18	Los directivos de la institución facilitan la asistencia a capacitaciones, actualizaciones, cursos, reuniones educativas, que redunden en beneficio de mi perfeccionamiento profesional.					
19	En la institución educativa, las instrucciones provenientes de los directivos me permiten evaluar los logros alcanzados.					
20	En la institución educativa, la descripción del trabajo que el equipo debe llevar a cabo, es					

	informada a través de nuestros directivos.					
21	Los directivos me brindan información oportuna sobre los problemas o situaciones que son prioritarios.					
22	Los directivos generan espacios de reflexión con mis colegas para intercambiar mis experiencias de trabajo en las aulas.					
23	Los directivos realizan réplicas de capacitaciones recibidas por la UGEL o DRELM relacionadas al desempeño docente en las aulas para la mejora de los aprendizajes.					

Gracias por su colaboración.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Clima organizacional”. 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:	Ada Calderón Alva
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Temática - Gestión Educativa
Institución donde labora:	Ministerio de Educación
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Clima Organizacional
Autor:	Chiavenato (2011)
Procedencia:	Ed. Mc Graw Hill - España
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	30 minutos.
Ámbito de aplicación:	Institución educativa
Significación:	Evaluar el Clima organizacional. La encuesta está dirigida a adultos docentes integrantes de una organización escolar, sin distinción de género. El cuestionario tiene 30 ítems que están orientados a conocer los Patrones de la Comunicación (7 preguntas), Ambiente laboral (8 preguntas), Relaciones personales (8 preguntas) Autorrealización (7). Responden a una escala Ordinal; siendo politómica su escala de respuesta Rara vez o Nunca (1); Pocas veces (2); Algunas veces (3); Muchas veces (4); Muy seguido o Siempre (5).

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Clima Organizacional, diseñado en base a la teoría de Chiavenato (2011), adaptado por la investigadora. 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 sintáctico y semántico son adecuados.	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 esencialmente 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 brindes sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: COMUNICACIÓN

- Objetivo de la Dimensión: Medir la percepción sobre la comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recibe información de manera clara y permanente de los logros institucionales de parte de su jefe inmediato superior.	1	4	4	4	
La comunicación con los demás se da a través del diálogo abierto, respetando las diferencias de los demás.	2	4	4	4	
Al interior de la institución existe una comunicación horizontal entre directivos y todos los docentes.	3	4	4	4	

Las autoridades de la institución saben resolver situaciones de conflicto en el momento oportuno.	4	4	4	4	
En la institución educativa existe una comunicación fluida entre docentes y con los estudiantes del aula.	5	4	4	4	
El directivo permite la expresión de ideas y opiniones de todos los docentes favoreciendo la mejora de las actividades.	6	4	4	3	
Las tareas asignadas por los directivos son claras, concisas y con anticipación facilitando su cumplimiento.	7	4	4	4	

- **Segunda dimensión: AMBIENTE LABORAL**

- Objetivo de la Dimensión: Medir la percepción sobre el ambiente laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El ambiente de la institución permite expresar mis opiniones con sinceridad a todo nivel sin temor a críticas.	8	4	4	4	
Disfruto trabajar en la institución educativa sintiéndose cómodo y parte integrante de la organización.	9	4	4	4	
Existe apoyo de mis compañeros de trabajo para mejorar mi desempeño en las actividades laborales.	10	4	4	4	
Los directivos de la institución educativa me proporcionan los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en las aulas.	11	4	4	4	
El personal directivo entrega a todos los trabajadores un manual de normas y procedimientos que especifique las funciones laborales de cada personal.	12	4	4	4	
Los directivos me brindan facilidades para asistir a capacitaciones, actualizaciones, cursos, reuniones educativas, que redunden en beneficio de mi perfeccionamiento profesional.	13	4	3	4	
Apoyo a mis colegas cuando participan en algunas experiencias exitosas desarrolladas por el MINEU o UGEL en representación de la institución.	14	4	4	4	
La institución educativa cuenta con ambientes adecuados, amplios, espaciosos y limpios para mis labores pedagógicas y reuniones con padres de familia.	15	4	4	4	

- **Tercera dimensión: RELACIONES PERSONALES**

- Objetivo de la Dimensión: Medir la percepción de las relaciones personales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cuando hay problemas en vez de quejarme ayudo a buscar soluciones.	16	4	4	3	
En la institución educativa siento que existe un clima de trabajo agradable y sin tensiones.	17	4	4	4	
Los directivos generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.	18	4	4	4	

Me involucro y mantengo una actitud positiva a la hora de trabajar en equipo.	19	4	4	4	
Los directivos toman decisiones que benefician a la institución educativa con la participación del CONEI y demás comisiones.	20	4	4	4	
Se promueve un trato de cordialidad y respeto entre los compañeros de trabajo	21	4	4	3	
Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con los directivos y colegas.	22	4	3	4	
Los directivos toman decisiones que benefician a la institución educativa con la participación del CONEI y demás comisiones.	23	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: AUTORREALIZACIÓN**

- Objetivo de la Dimensión: Medir la percepción de la autorrealización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Considero valiosa mi participación en las actividades institucionales.	24	4	4	3	
Reflexiono sobre la importancia de mejorar mis prácticas de enseñanza, aprovechando los saberes culturales de la comunidad.	25	4	3	4	
Las acciones de trabajo permiten que aprenda y desarrolle mis habilidades.	26	4	4	4	
El equipo directivo se interesa por promover el desarrollo de mi autonomía.	27	4	4	4	
Los directivos promueven el adecuado manejo de mis emociones en la institución.	28	4	4	4	
La institución incentiva mis propuestas e ideas innovadoras en la implementación de proyectos de mejora.	29	4	4	3	
Me gusta compartir mis logros en las experiencias de aprendizaje que benefician a todos.	30	4	3	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Ada Calderón Alva

Especialidad del validador: Temática

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

31 de mayo del 2024

Firma del Experto validador

DNI 19846084

4 **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Clima Organizacional, diseñado en base a la teoría de Cahavenato (2011), adaptado por la investigadora. 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:

Primera dimensión: COMUNICACIÓN

- Objetivo de la Dimensión: Medir la percepción sobre la comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recibe información de manera clara y permanente de los logros institucionales de parte de su jefe inmediato superior.	1	4	4	4	
La comunicación con los demás se da a través del diálogo abierto, respetando las diferencias de los demás.	2	4	4	4	

Al interior de la institución existe una comunicación horizontal entre directivos y todos los docentes.	3	4	4	4	
Las autoridades de la institución saben resolver situaciones de conflicto en el momento oportuno.	4	4	4	4	
En la institución educativa existe una comunicación fluida entre docentes y con los estudiantes del aula.	5	4	4	4	
El directivo permite la expresión de ideas y opiniones de todos los docentes favoreciendo la mejora de las actividades.	6	4	4	3	
Las tareas asignadas por los directivos son claras, concisas y con anticipación facilitando su cumplimiento.	7	4	4	4	

- **Segunda dimensión: ambiente laboral**

- **Objetivo de la Dimensión: Medir la percepción sobre el ambiente laboral**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El ambiente de la institución permite expresar mis opiniones con sinceridad a todo nivel sin temor a críticas.	8	4	4	4	
Disfruto trabajar en la institución educativa sintiéndose cómodo y parte integrante de la organización.	9	4	4	4	
Existe apoyo de mis compañeros de trabajo para mejorar mi desempeño en las actividades laborales.	10	4	4	4	
Los directivos de la institución educativa me proporcionan los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en las aulas.	11	4	4	4	
El personal directivo entrega a todos los trabajadores un manual de normas y procedimientos que especifique las funciones laborales de cada personal.	12	4	4	4	
Los directivos me brindan facilidades para asistir a capacitaciones, actualizaciones, cursos, reuniones educativas, que redunden en beneficio de mi perfeccionamiento profesional.	13	4	3	4	
Apoyo a mis colegas cuando participan en algunas experiencias exitosas desarrolladas por el MINEU o UGEL en representación de la institución.	14	4	4	4	
La institución educativa cuenta con ambientes adecuados, amplios, espaciosos y limpios para mis labores pedagógicas y reuniones con padres de familia.	15	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Relaciones personales**
- Objetivo de la Dimensión: Medir la percepción de las relaciones personales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cuando hay problemas en vez de quejarme ayudo a buscar soluciones.	16	4	4	3	
En la institución educativa siento que existe un clima de trabajo agradable y sin tensiones.	17	4	4	4	
Los directivos generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.	18	4	4	4	
Me involucro y mantengo una actitud positiva a la hora de trabajar en equipo.	19	4	4	4	
Los directivos solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente un buen clima institucional.	20	4	4	4	
Los directivos toman decisiones que benefician a la institución educativa con la participación del CONEJ y demás comisiones.	21	4	4	3	
Se promueve un trato de cordialidad y respeto entre los compañeros de trabajo	22	4	3	4	
Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con los directivos y colegas.	23	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Autorrealización**
- Objetivo de la Dimensión: Medir la percepción de la autorrealización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Considero valiosa mi participación en las actividades institucionales.	24	4	4	3	
Reflexiono sobre la importancia de mejorar mis prácticas de enseñanza, aprovechando los saberes culturales de la comunidad.	25	4	3	4	
Las acciones de trabajo permiten que aprenda y desarrolle mis habilidades.	26	4	4	4	
El equipo directivo se interesa por promover el desarrollo de mi autonomía.	27	4	4	4	
Los directivos promueven el adecuado manejo de mis emociones en la institución.	28	4	4	4	
La institución incentiva mis propuestas e ideas innovadoras en la implementación de proyectos de mejora.	29	4	4	3	
Me gusta compartir mis logros en las experiencias de aprendizaje que benefician a todos.	30	4	3	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg Flor De La Cruz Aranda**

Especialidad del validador: Metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

31 de mayo del 2024



DR. FLOR DE MARIA DE LA CRUZ ARANDA
DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA
A 01651535

Firma del Experto validador

DNI 08656707

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Clima Organizacional”. 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:	Dennis Fernando Jaramillo Ostos
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Metodólogo Investigación - Gestión Educativa.
Institución donde labora:	Posgrado UCSUR – Posgrado UCV - UTP
Tiempo de experiencia profesional En el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.317 https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i20.277%20 https://doi.org/10.5281/zenodo.6371232 DOI: 10.14704/nq.2022.20.5.NQ22215 https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS5.10255

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Clima Organizacional
Autor:	Chiavenato (2011)
Procedencia:	Ed. Mc Graw Hill - España
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	30 minutos.
Ámbito de aplicación:	Institución educativa
Significación:	Evaluar el Clima organizacional. La encuesta está dirigida a adultos docentes integrantes de una organización escolar, sin distinción de género. El cuestionario tiene 30 ítems que están orientados a conocer los Patrones de la Comunicación (7 preguntas), Ambiente laboral (8 preguntas), Relaciones personales (8 preguntas) Autorrealización (7). Responden a una escala Ordinal; siendo politómica su escala de respuesta Rara vez o Nunca (1); Pocas veces (2); Algunas veces (3); Muchas veces (4); Muy seguido o Siempre (5).

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Clima Organizacional, diseñado en base a la teoría de Cahiavenato (2011), adaptado por la investigadora. 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:

- Primera dimensión: Comunicación

- Objetivo de la Dimensión: Medir la percepción sobre la comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recibe información de manera clara y permanente de los logros institucionales de parte de su jefe inmediato superior.	1	4	4	4	
La comunicación con los demás se da a través del diálogo abierto, respetando las diferencias de los demás.	2	4	4	4	
Al interior de la institución existe una comunicación horizontal entre directivos y todos los docentes.	3				
Las autoridades de la institución saben resolver situaciones de conflicto en el momento oportuno.	4				
En la institución educativa existe una comunicación fluida entre docentes y con los estudiantes del aula.	5	4	4	4	
El directivo permite la expresión de ideas y opiniones de todos los docentes favoreciendo la mejora de las actividades.	6	4	4	3	
Las tareas asignadas por los directivos son claras, concisas y con anticipación facilitando su cumplimiento.	7	4	4	4	

- Segunda dimensión: Ambiente Laboral

- Objetivo de la Dimensión: Medir la percepción sobre el ambiente laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El ambiente de la institución permite expresar mis opiniones con sinceridad a todo nivel sin temor a críticas.	8	4	4	4	
Disfruto trabajar en la institución educativa sintiéndose cómodo y parte integrante de la organización.	9	4	4	4	
Existe apoyo de mis compañeros de trabajo para mejorar mi desempeño en las actividades laborales.	10	4	4	4	
Los directivos de la institución educativa me proporcionan los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en las aulas.	11	4	4	4	
El personal directivo entrega a todos los trabajadores un manual de normas y procedimientos que especifique las funciones laborales de cada personal.	12	4	4	4	
Los directivos me brindan facilidades para asistir a capacitaciones, actualizaciones, cursos, reuniones educativas, que redunden en beneficio de mi perfeccionamiento profesional.	13	4	3	4	

Apoyo a mis colegas cuando participan en algunas experiencias exitosas desarrolladas por el MINEU o UGEL en representación de la institución.	14	4	4	4	
La institución educativa cuenta con ambientes adecuados, amplios, espaciosos y limpios para mis labores pedagógicas y reuniones con padres de familia.	15	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Relaciones Personales**

- Objetivo de la Dimensión: Medir la percepción de las relaciones personales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cuando hay problemas en vez de quejarme ayudo a buscar soluciones.	16	4	4	3	
En la institución educativa siento que existe un clima de trabajo agradable y sin tensiones.	17	4	4	4	
Los directivos generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.	18	4	4	4	
Me involucro y mantengo una actitud positiva a la hora de trabajar en equipo.	19	4	4	4	
Los directivos solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente un buen clima institucional.	20	4	4	4	
Los directivos toman decisiones que beneficien a la institución educativa con la participación del CONEJ y demás comisiones.	21	4	4	3	
Se promueve un trato de cordialidad y respeto entre los compañeros de trabajo	22	4	3	4	
Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con los directivos y colegas.	23	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Autorrealización**

- Objetivo de la Dimensión: Medir la percepción de la autorrealización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Considero valiosa mi participación en las actividades institucionales.	24	4	4	3	
Reflexiono sobre la importancia de mejorar mis prácticas de enseñanza, aprovechando los saberes culturales de la comunidad.	25	4	3	4	
Las acciones de trabajo permiten que aprenda y desarrolle mis habilidades.	26	4	4	4	
El equipo directivo se interesa por promover el desarrollo de mi autonomía.	27	4	4	4	
Los directivos promueven el adecuado manejo de mis emociones en la institución.	28	4	4	4	
La institución incentiva mis propuestas e ideas innovadoras en la implementación de proyectos de mejora.	29	4	4	3	
Me gusta compartir mis logros en las experiencias de aprendizaje que beneficien a todos.	30	4	3	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg Dennis Fernando Jaramillo Ostos

Especialidad del validador: Metodólogo.

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

31 de mayo del 2024



Firma del Experto validador

DNI 10754317

Nombre: Cuestionario de Clima Organizacional

Autor: Idalberto Chiavenato (2011) **Procedencia:** Editorial

Mc Graw Hill,

Significación: Técnica psicométrica útil para identificar el nivel de y tipo de maltrato bajo la cual se encuentra un menor de edad.

Aspectos que evalúa: Cuatro dimensiones: autorrealización, relaciones personales, comunicación y ambiente laboral

Administración: Individual y colectiva.

Aplicación: Individuos cuyas edades oscilen entre 18 a más, con un nivel cultural promedio para comprender las instrucciones y enunciados del test.

Duración: El tiempo promedio es de 20 minutos.

Tipo de ítem: Enunciados con alternativas polítmica tipo escala Likert.

Cuestionario sobre la Clima Organizacional

Estimado docente, la presente forma parte de una investigación con la finalidad de obtener información sobre el Clima Organizacional en vuestra institución, no existen preguntas correctas e incorrectas y es de carácter anónimo, se debe responder todas las preguntas del cuestionario y es de carácter anónimo. Se agradece su gentil colaboración.

Instrucciones: Marca con una "X" solo una alternativa la que crea conveniente.

Nunca (1); Casi nunca (2); A veces (3); Casi siempre (4); Siempre (5).

Nº	Pregunta	Escala de valoración				
		N	CN	A V	CS	S
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN						
1	Recibo información de manera clara y permanente de los logros institucionales de parte de su jefe inmediato superior.					
2	La comunicación con los demás se da a través del diálogo abierto, respetando las diferencias de los demás.					
3	Al interior de la institución existe una comunicación horizontal entre directivos y todos los docentes.					
4	Las autoridades de la institución saben resolver situaciones de conflicto en el momento oportuno.					
5	En la institución educativa existe una comunicación fluida entre docentes y con los estudiantes del aula.					
6	El directivo permite la expresión de ideas y opiniones de todos los docentes favoreciendo la mejora de las actividades.					
7	Las tareas asignadas por los directivos son claras, concisas y con anticipación facilitando su cumplimiento.					
DIMENSIÓN 2: AMBIENTE LABORAL						
8	El ambiente de la institución permite expresar mis opiniones con sinceridad a todo nivel sin temor a críticas.					

9	Disfruto trabajar en la institución educativa sintiéndose cómodo y parte integrante de la organización.					
10	Existe apoyo de mis compañeros de trabajo para mejorar mi desempeño en las actividades laborales.					
11	Los directivos de la institución educativa me proporcionan los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en las aulas.					
12	El personal directivo entrega a todos los trabajadores un manual de normas y procedimientos que especifique las funciones laborales de cada personal.					
13	Los directivos me brindan facilidades para asistir a capacitaciones, actualizaciones, cursos, reuniones educativas, que redunden en beneficio de mi perfeccionamiento profesional.					
14	Apoyo a mis colegas cuando participan en algunas experiencias exitosas desarrolladas por el MINEU o UGEL en representación de la institución.					
15	La institución educativa cuenta con ambientes adecuados, amplios, espaciosos y limpios para mis labores pedagógicas y reuniones con padres de familia.					
	DIMENSIÓN 3: RELACIONES PERSONALES					
16	Cuando hay problemas en vez de quejarme ayudo a buscar soluciones.					
17	En la institución educativa siento que existe un clima de trabajo agradable y sin tensiones.					
18	Los directivos generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.					
19	Me involucro y mantengo una actitud positiva a la hora de trabajar en equipo.					
20	Los directivos solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente un buen clima institucional.					
21	Los directivos toman decisiones que benefician a la institución educativa con la participación del CONEI y demás comisiones.					
22	Se promueve un trato de cordialidad y respeto entre los compañeros de trabajo					
23	Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con los directivos y colegas.					
	DIMENSIÓN 4: AUTORREALIZACIÓN					
24	Considero valiosa mi participación en las actividades institucionales.					
25	Reflexiono sobre la importancia de mejorar mis prácticas de enseñanza, aprovechando los saberes culturales de la comunidad.					
26	Las acciones de trabajo permiten que aprenda y desarrolle mis habilidades.					
27	El equipo directivo se interesa por promover el desarrollo de mi autonomía.					
28	Los directivos promueven el adecuado manejo de mis emociones en la institución.					
29	La institución incentiva mis propuestas e ideas innovadoras en la implementación de proyectos de mejora.					
30	Me gusta compartir mis logros en las experiencias de aprendizaje que benefician a todos.					

Gracias por su colaboración.

CONFIABILIDAD COMUNICACIÓN INTERNA

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	23

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	82,1333	104,124	,338	,837
VAR00002	81,9333	99,495	,764	,823
VAR00003	82,0000	111,714	,010	,846
VAR00004	82,0000	108,571	,233	,840
VAR00005	81,8667	106,981	,388	,836
VAR00006	82,2667	112,495	-,045	,848
VAR00007	82,4667	104,838	,586	,831
VAR00008	82,2000	103,171	,341	,837
VAR00009	82,2000	111,886	-,022	,850
VAR00010	82,4667	93,695	,723	,819
VAR00011	82,7333	87,924	,729	,816
VAR00012	84,0000	128,000	-,688	,877
VAR00013	82,3333	105,667	,309	,838
VAR00014	82,2667	96,924	,764	,820
VAR00015	82,9333	91,924	,727	,817
VAR00016	82,8000	85,886	,757	,814
VAR00017	82,2000	105,457	,405	,835
VAR00018	82,8000	100,314	,613	,827
VAR00019	82,4000	102,543	,585	,829
VAR00020	82,5333	104,695	,370	,836
VAR00021	82,8000	100,886	,735	,825
VAR00022	82,5333	110,124	,110	,843
VAR00023	82,5333	103,267	,579	,830

CONFIABILIDAD CLIMA ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,805	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	110,4667	97,552	,500	,792
VAR00002	110,0667	101,067	,621	,796
VAR00003	111,0000	112,286	-,299	,830
VAR00004	109,8667	97,695	,640	,790
VAR00005	109,4000	98,829	,712	,791
VAR00006	109,8000	112,029	-,410	,822
VAR00007	110,1333	103,267	,315	,801
VAR00008	109,6000	108,257	-,150	,816
VAR00009	109,6000	104,829	,058	,809
VAR00010	110,6667	93,095	,851	,780
VAR00011	111,0667	115,210	-,451	,833
VAR00012	110,1333	104,981	,017	,813
VAR00013	110,1333	105,695	-,004	,812
VAR00014	110,3333	104,238	,181	,804
VAR00015	110,6000	114,686	-,479	,830
VAR00016	109,8667	95,124	,577	,788
VAR00017	110,4667	100,838	,294	,800
VAR00018	111,0667	96,638	,438	,794
VAR00019	109,8667	97,410	,663	,789
VAR00020	109,8000	103,886	,082	,810
VAR00021	109,2000	104,314	,186	,804
VAR00022	109,8667	82,267	,944	,760
VAR00023	109,6000	94,543	,723	,784
VAR00024	109,2000	104,314	,186	,804
VAR00025	110,0000	91,286	,817	,777
VAR00026	109,8667	88,267	,791	,774
VAR00027	110,5333	90,124	,540	,787
VAR00028	110,1333	92,981	,621	,785

VAR00029	110,4000	81,257	,876	,762
VAR00030	109,4000	106,114	,003	,808

ANEXO: BASE DE DATOS CONFIABILIDAD

BASE DE DATOS CONFIABILIDAD COMUNICACIÓN INTERNA																						
D1									D 2								D3					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
2	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	3	3	5	2	5	5	4	4	2	2	2	2
3	2	5	5	4	3	3	1	5	1	1	2	5	3	3	1	3	3	2	5	3	4	3
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	3	3	2	1	3	3	4	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	3	3	2	1	3	3	4	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	3	3	2	1	3	3	4	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4
5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4
5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	3	5	5	4	5	1	2	1	1	2	5	1	4	5	5	5	5	4	5	4
4	4	5	3	3	5	5	5	5	4	5	1	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	1	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5

BASE DE DATOS CONFIABILIDAD CLIMA ORGANIZACIONAL																													
D1							D2								D3								D4						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
3	3	3	3	4	4	4	5	5	2	3	5	4	3	4	3	2	2	4	5	5	2	4	5	3	2	1	2	1	5
3	3	3	3	4	4	4	5	5	2	3	5	4	3	4	3	2	2	4	5	5	2	4	5	3	2	1	2	1	5
3	3	3	3	4	4	4	5	5	2	3	5	4	3	4	3	2	2	4	5	5	2	4	5	3	2	1	2	1	5
5	4	1	4	5	4	4	5	4	4	1	4	4	4	2	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	5	3	4	3	5	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4
3	4	3	4	4	5	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4
5	4	1	4	5	4	4	5	4	4	1	4	4	4	2	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	5	3	4	3	5	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4
5	4	1	4	5	4	4	5	4	4	1	4	4	4	2	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	5	3	4	3	5	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4
3	4	3	4	4	5	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4
3	4	3	4	4	5	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
3	4	5	5	5	5	3	5	5	4	3	3	2	3	2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5



PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA

Comunicación interna y clima organizacional en docentes de una institución educativa de Lima Metropolitana- 2024.

TRABAJO ACADÉMICO PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA,

AUTORIA:

Diestra Valerio, Melania Donata (melania.diestra@ucv.edu.pe)

ASESOR:

Mgr. Martín Vergara, Joseph Santiago (joseph.vergara@ucv.edu.pe)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Educación y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA
Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

TRUJILLO - PERÚ
2024

Resumen de coincidencias

20 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

- 1 Entregado a Universidad... 13 % >
Trabajo del estudiante
- 2 hdl.handle.net 3 % >
Fuente de internet
- 3 repositorio.ucv.edu.pe 1 % >
Fuente de internet
- 4 Entregado a Universidad... <1 % >
Trabajo del estudiante
- 5 www.silberhara.net <1 % >
Fuente de internet
- 6 Entregado a Universidad... <1 % >
Trabajo del estudiante
- 7 www.tesisinvestiga.net <1 % >
Fuente de internet
- 8 Entregado a Universidad... <1 % >
Trabajo del estudiante
- 9 alvia.conytec.gob.pe <1 % >
Fuente de internet
- 10 pesquisa.brazilul.org <1 % >
Fuente de internet
- 11 Roberto Carlos Davila... <1 % >
Fuente de internet

Versión solo texto del informe

Alta resolución

Activado

16:07 18/07/2024