

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**Comunicación interna y clima laboral de docentes del Instituto
Superior Pedagógico Publico “Antenor Orrego” –Cajabamba, 2024**

Tesis para obtener título profesional de Licenciada en Administración

Autor:

Fernández Mebus, Jenny Giannina

Código ORCID: 0009-0009-4277-3216

Asesora:

Avila Alcalde, Yesenia Margot

Código ORCID:0000-0001-5509-4460

CAJAMARCA - PERÚ

2024

INDICE

Indice General	i
Indice De Tablas	ii
Índice de figuras.....	iii
Palabra clave:	iv
Constancia de originalidad.....	v
Titulo.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
1. Introduccion	1
2. Metodología	22
3. Resultados	25
4. Analisis y discusion.....	50
5. Conclusiones y recomendaciones.....	54
6. Referencias bibliograficas	56
7. Anexos y apèndices	63

Índice de Tablas

N.º		Pág.
Tabla 1:	¿Se reconocen los logros a los equipos más eficientes y se comunican con el fin de motivarlos?	25
Tabla 2:	¿Cuenta con la información necesaria, permitiendo un trabajo más eficiente?	26
Tabla 3:	¿Cuándo hay algún cambio, es política de la institución, informar?	27
Tabla 4:	¿Toda información que la empresa emite, lo hace mediante el canal escrito a sus trabajadores?	28
Tabla 5:	¿Solo mediante los canales orales la empresa informa a sus trabajadores?	29
Tabla 6:	¿Se hace uso de los canales tecnológicos para emitir alguna información sus trabajadores?	30
Tabla 7:	¿La empresa cuenta con una comunicación ascendente muy fluida?	31
Tabla 8:	¿Hay fluidez en la comunicación descendente?	32
Tabla 9:	¿La institución cuenta con una comunicación horizontal muy fluida?	33
Tabla 10:	¿Se le respeta y da oportunidad de expresar sus ideas?	34
Tabla 11:	¿Considera que sus colegas son responsables de su puesto?	35
Tabla 12:	¿Para las tareas se toman en cuenta las capacidades y habilidades?	36
Tabla 13:	¿Su desempeño favorece al progreso de su jornada?	37
Tabla 14:	¿Cree que su trabajo es relevante para su vida?	38
Tabla 15:	¿La institución de da autonomía para dar solución algún problema?	39
Tabla 16:	¿Se le brinda las facilidades y libertad para realizar sus actividades?	40
Tabla 17:	¿Ante una capacitación es constante la retroalimentación?	41
Tabla 18:	¿Considera justo su sueldo por las responsabilidades que tiene?	42
Tabla 19:	¿La institución invierte en capacitaciones para el desarrollo de habilidades?	43
Tabla 20:	¿Para las capacitaciones se consideran su formación académica y al puesto que desempeña?	44
Tabla 21:	¿Está satisfecho con el ambiente de trabajo que cuenta?	45
Tabla 22:	¿Considera que la organización se preocupa por la salud y la calidad de vida de su personal?	46
Tabla 23:	¿Se cuenta con instrumentos o criterios para evaluar su trabajo?	47
Tabla 24:	¿Se desarrollan estrategias de comunicación?	48
Tabla 25:	Correlación de variables	49

Índice de figuras

Fig. 1	¿Se reconocen los logros a los equipos más eficientes y se comunica el fin de motivarlos?	25
Fig. 2	¿Cuenta con la información necesaria, permitiendo un trabajo eficiente?	26
Fig. 3	¿Cuándo hay algún cambio, es política de la institución, informar?	27
Fig. 4	¿Toda información que la empresa emite, lo hace mediante el canal e a sus trabajadores?	28
Fig. 5	¿Solo mediante los canales orales la empresa informa a sus trabajado	29
Fig. 6	¿Se hace uso de los canales tecnológicos para emitir alguna inform sus trabajadores?	30
Fig. 7	¿La empresa cuenta con una comunicación ascendente muy fluida?	31
Fig. 8	¿Hay fluidez en la comunicación descendente?	32
Fig. 9	¿La institución cuenta con una comunicación horizontal muy fluida?	33
Fig.10	¿Se le respeta y da oportunidad de expresar sus ideas?	34
Fig.11	¿Considera que sus colegas son responsables de su puesto?	35
Fig.12	¿Para las tareas se toman en cuenta las capacidades y habilidades?	36
Fig.13	¿Su desempeño favorece al progreso de su jornada?	37
Fig.14	¿Cree que su trabajo es relevante para su vida?	38
Fig.15	¿La institución de da autonomía para dar solución algún problema?	39
Fig.16	¿Se le brinda las facilidades y libertad para realizar sus actividades?	40
Fig.17	¿Ante una capacitación es constante la retroalimentación?	41
Fig.18	¿Considera justo su sueldo por las responsabilidades que tiene?	42
Fig.19	¿La institución invierte en capacitaciones para el desarrollo de habilid	43
Fig.20	¿Para las capacitaciones se consideran su formación académica y al t que desempeña?	44
Fig.21	¿Está satisfecho con el ambiente de trabajo que cuenta?	45
Fig.22	¿Considera que la organización se preocupa por la salud y la calidad d de su personal?	46
Fig.23	¿Se cuenta con instrumentos o criterios para evaluar su trabajo?	47
Fig.24	¿Se desarrollan estrategias de comunicación?	48

Palabras Claves:

Tema	La comunicación Interna y el Clima laboral
Especialidad	Administración

Keywords:

Topic	Internal Communication and the Work Environment
Speciality	Administration

Línea de investigación del VRI. (RCU. N° 4201-2019-USPCU)

Línea de investigación	Talento Humano
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Economía y Negocios
Disciplina	Economía

CONSTANCIA DE SIMILITUD



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Comunicación interna y clima laboral de docentes del Instituto Superior Pedagógico Público "Antenor Orrego" - Cajabamba, 2024**" del (a) estudiante: **FERNANDEZ MEBUS JENNY GIANNINA**, identificado(a) con Código N° **2817100145**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **27%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 08 de agosto de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**Comunicación Interna y Clima laboral de docentes del Instituto
Superior Pedagógico Público “Antenor Orrego” –Cajabamba, 2024**

Resumen

El estudio tuvo como propósito en fundamentar que la comunicación interna se relaciona con el clima laboral de docentes del instituto superior pedagógico Publico- Antenor Orrego Cajabamba, 2024. En la metodología contó técnicas e instrumentos, validados y confiables mediante el Alfa de Cronbach, quien garantizó el rigor de información de una investigación, tipo descriptivo, correlacional, manteniendo un diseño no experimental, de naturaleza cuantitativa, se contó con una población muestral de 40 docentes. Los resultados, fueron organizados y distribuidos de forma ascendente a tablas y figuras, permitiendo hacer el análisis de nivel científico, se utilizó los programas estadísticos como el SPSS v26, también se contó con el programa Excel del Microsoft, que ayudó a tabular cada resultado. Se pudo dar fundamento al objetivo general, ya que el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,657 con una significancia bilateral de ($0.000 < 0.05$), mostrando una correlación considerable y significativa entre las variables comunicación interna y clima laboral, lo que hace que sea aceptable su hipótesis propuesta. Recomendando desarrollar estrategias de comunicación, sabiendo que este es un punto clave que emerge de manera directa a la buena comunicación entre trabajadores y docentes de la Institución con efectos en el clima laboral.

Abstract

The purpose of the study was to establish that internal communication is related to the work environment of teachers of the Public Higher Pedagogical Institute - Antenor Orrego Cajabamba, 2024. The methodology included techniques and instruments, validated and reliable through Cronbach's Alpha, which guaranteed the collection of information from a research, descriptive, correlational, maintaining a non-experimental design, quantitative in nature, there was a sample population of 40 teachers. The results were organized and distributed in ascending order to tables and figures, allowing scientific-level analysis to be carried out. Statistical programs such as SPSS v26 were used, and the Microsoft Excel program was also used, which helped to tabulate each result. The general objective could be supported, since the Pearson correlation coefficient was 0.657 with a bilateral significance of $(0.000 < 0.05)$, showing a considerable and significant correlation between the variables internal communication and work environment, which makes it your proposed hypothesis acceptable. Recommending to develop communication strategies, knowing that this is a key point that emerges directly from good communication between workers and teachers of the Institution with effects on the work environment.

1. Introducción

En un estudio internacional, Arias (2023) intenta utilizar un enfoque sistemático para comprender la relación entre la comunicación interna y el ambiente laboral, el cual habla del descuido del ambiente laboral en los diferentes tipos de comunicación interna. La comunicación no se limita a lo técnico y mecánico. aspectos, pero también debe centrarse en promover la motivación, el compromiso y la participación de los empleados, lo que ayudará a crear un efecto positivo. En tanto los resultados evidencian que una organización debe contar con una buena comunicación, ya que es clave para el logro de los objetivos, sin tanto esfuerzo de los recursos.

Por otro lado, Gualtero (2023) utilizó como estudio de caso la institución Universitaria Pascual Bravo en un intento de evaluar el impacto de la comunicación interna en el clima organizacional de las instituciones de educación superior de la ciudad de Medellín. El modelo validado fue probado para medir las percepciones de comunicación interna y clima organizacional. Durante la entrevista, descubrimos que la palabra "subordinado" tiene significado para algunos directivos. Esto sucede porque al jefe o jefa se le llama gerente de procesos en el lenguaje organizacional de la organización, y a los compañeros se les llama grupos de trabajo. Es importante recordar que los gerentes de procesos son considerados iguales dentro del grupo de trabajo, es decir, aunque la estructura formal de la agencia es jerárquica, la comunicación es horizontal.

Además, el principal objetivo de Vera (2023) en su trabajo es analizar la gestión de la comunicación interna, enfocándose en el clima organizacional del personal administrativo del gobierno provincial de Santa Elena, el método utilizado es un método cualitativo y descriptivo no experimental. método inductivo. diseño, tomando como muestra al personal del departamento de talento y comunicación, utilizando el método de encuesta escala Likert, se entrevistó a expertos del departamento de talento y comunicación, los resultados son: se logra capacitar para lograr una comunicación más efectiva, pues es

necesario implementar nuevas estrategias de comunicación que ayuden mejorar la comunicación interna del Gobierno Provincial de Santa Elena y el clima organizacional.

En su estudio de Quintanilla et al. (2022), tuvo como fin analizar los aspectos que afectan al clima laboral y determinar su impacto en el desempeño educativo de educación primaria de la Universidad de las Fuerzas Armadas del país ecuatoriano. La investigación tuvo un enfoque mixto que combinó métodos hipotético-deductivos e inductivos-deductivos y métodos descriptivos y 10 correlacionales, el estudio se llevó a cabo con 84 profesores que participaron en la investigación sobre su percepción del lugar de trabajo y 25 preguntas formuladas. Además, se tienen en consideración dimensiones como: organización, comunicación y colaboración, así como la planificación y las entrevistas con expertos que contribuyan aportes valiosos al tema de investigación. Los resultados arrojaron que hay una perspectiva positiva en base al ambiente laboral, el equipo de trabajo es consciente de ello. Un rasgo característico entre ellos es el trabajo en equipo y es esencial para que la entidad alcance los objetivos planteados.

De igual forma, Garcés (2021) pretende identificar factores de comunicación interna en el sector empresarial de unidades financieras de la ciudad de Guayaquil, que mejoren el clima laboral de los asociados a través de un trabajo de campo tipo investigación. En esta técnica se utilizan como herramienta encuestas y la muestra de participantes es inferior a 30 personas. El resultado es un ambiente de trabajo incompleto, falta de motivación de los socios comerciales y baja satisfacción. condiciones ideales para asumir el rol de socio comercial.

Por su parte, el objetivo general de Araujo (2020): determinar la relación entre clima organizacional y comunicación interna “Ph.D.” Leónidas Ortega Moreira”, Florista, Ecuador, 2019 En su ejecución se utilizó un estudio no experimental y un diseño descriptivo correlacional transversal. Se consideró a 25 docentes para obtener información de las variables del estudio. Para el análisis

de los datos se utilizó estadística descriptiva e inferencial, así como la prueba “r” de Pearson y base de datos Excel, así como el software estadístico SPSS v. 25. De acuerdo a los resultados encontrados se puede observar que el clima organizacional y la comunicación tienen una correlación moderada, directa y significativamente positiva al nivel 0.01 ($r= 0.692$, $p=0.000$). Aconsejó a la dirección y al personal docente de las instituciones educativas crear un espacio para mejorar el clima organizacional y permitir la comunicación descendente y ascendente con el objetivo de mantener una comunicación segura a través de diversos canales de comunicación.

El principal objetivo del estudio de Góngora (2020) fue determinar la relación entre la comunicación interna docente y el compromiso organizacional en un Centro de Educación Primaria Alternativa de la República de Bolivia (Villa Salvador, 2019). La metodología de la investigación es esencialmente cuantitativa y los resultados muestran que la comunicación interna está moderada ($Rho=0,576$) y significativamente ($p=0,000$) relacionada con el compromiso organizacional de los docentes de un centro de educación primaria alternativa de la República de Bolivia. El director del Centro de Educación Básica Alternativa de la República de Bolivia debería continuar construyendo canales institucionales para alentar y modernizar a los docentes para que utilicen habilidades de comunicación transformadoras. Segundo: Mejorar la labor educativa utilizando métodos y estrategias que desarrollen las habilidades comunicativas y la creatividad en el proceso educativo.

También se contó con estudios nacionales en los cuales, García & Vega (2024), en su investigación plantean analizar la relación que existe entre la comunicación interna y clima organizacional en los colaboradores de la ESCOFFAA. El alcance de la investigación es descriptivo correlacional, con diseño no experimental, de corte transversal. Como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario con escala Likert a una muestra de 39 colaboradores de la institución. Para medir el grado de asociación entre las variables se empleó el coeficiente de correlación de Spearman. Para finalizar,

los hallazgos ratifican la presencia de una relación significativa entre la comunicación interna y el clima organizacional en la ESCOFFAA, con un nivel de significación de 0,002 y un coeficiente de correlación de 0,473, que señala una correlación positiva entre las variables. Donde recomendó a los directivos de las instituciones militares, pertenecientes a las Fuerzas Armadas, escuchar y mantener informados a sus colaboradores, además de motivarlos para que se sientan comprometidos con sus funciones, estas estrategias ayudarán a mantener y sobre todo a mejorar la CI y CO dentro de las Fuerzas Armadas.

El estudio de Acosta (2023) tuvo como objetivo determinar la relación entre la comunicación interna y el clima laboral entre la I.E. Tacna N°11501 de Pomalca-Chiclayo, 2021, mediante un estudio metodológico cuantitativo, un diseño no experimental y un tipo de correlación (...), respecto a los resultados obtenidos se encontró que no existe correlación entre la comunicación interna y trabajar. de la misma manera entre la comunicación y entre dos dimensiones del ambiente de trabajo. Recomienda, planifica e implementa planes de comunicación interna de las instituciones educativas, tomando en cuenta los recursos técnicos y la cantidad de comunicación formal e informal entre los socios. También recomienda el uso de diversas variables de comportamiento organizacional relacionadas con el teletrabajo para evaluar el clima laboral, como el compromiso organizacional, la motivación, la satisfacción laboral y la productividad.

Además, Carrillo (2023) en su estudio buscó determinar la relación entre comunicación interna y clima organizacional en el sector público de la provincia de Surana en el año 2023, explorando métodos cuantitativos y calibrados con un diseño experimental no específico. Los resultados mostraron que el 87% de los empleados calificó la comunicación interna en un nivel moderado y el 93%, respectivamente, reconoció que el clima organizacional estaba en el mismo nivel. Se concluyó que en el sector público considerado en el año 2023, la comunicación interna y el clima organizacional mostraron una correlación significativa. Aconsejó al sector público peruano fortalecer la comunicación

interna y centrarse en las prácticas de comunicación interna. Esto incluye el desarrollo de políticas y estrategias claras para promover una comunicación efectiva en todos los niveles de la organización. Esto puede incluir la implementación de canales de comunicación apropiados, la creación de un ambiente de confianza y apertura, y capacitación.

En este mismo contexto, Ascencios (2022), cuyo objetivo principal es determinar en qué medida el programa de comunicación interna mejora el clima laboral de los directivos de la empresa “Serconsult – Caraz”, Trujillo 2021, el diseño de investigación utilizado es un experimento piloto con Se tomó una muestra de 22 directivos, la técnica utilizada fue una encuesta y como instrumento se desarrolló un cuestionario, el resultado fue un buen ambiente laboral, ya que (97%) los empleados dijeron “siempre”. Ser valorado y sentirse satisfecho con su trabajo. Finalmente, algunos sostienen que los programas de comunicación interna mejoran el ambiente laboral de la empresa al utilizar estrategias para lograr los objetivos organizacionales.

También vemos en el artículo de Toribio (2022), que tuvo como objetivo comprender la relación entre comunicación y clima organizacional en el Municipio de Oyong, 2022, se desarrolló un método cuantitativo que llevó a cabo a. El estudio básico fue de diseño no experimental, la población estuvo conformada por 219 trabajadores, de los cuales el tamaño de la muestra fue de 140, el instrumento utilizado fue una encuesta por cuestionario, y se concluyó que la comunicación interna se relaciona significativamente con el trabajo. Según los resultados obtenidos, el valor de la prueba Spearman Rho es de 0,715, el cual es un nivel muy positivo.

Según Guerrero (2022), el objetivo es comprender cómo la comunicación interna afecta el clima organizacional de los docentes, es decir. Félix Tello Rojas, utilizando una muestra de 30 docentes, utilizando el método cuantitativo interpretativo (correlación-causalidad) y la herramienta utilizada es una doble encuesta virtual, el resultado es que el nivel de significancia es >0.05 y el nivel de significancia es 674, es decir, la comunicación interna entre docentes no

depende de la institución educativa P.N.P Félix Tello Roja; Se puede decir que la variable independiente es independiente de la variable factor.

De igual forma, Mamani (2022) se propuso determinar la relación entre el clima laboral y la comunicación interna de los cooperantes IPRESS en Micro Red Techo Obrero, utilizando un método de alcance, un enfoque transversal. El instrumento utilizado para 140 empleados fue un cuestionario y los resultados arrojaron que existe una relación directa, moderada y positiva entre las variables, el estudio demostró que si no se gestionan adecuadamente todos los aspectos de la comunicación en la organización, el clima laboral también se degrada. en la misma medida. Asimismo, el coeficiente $Rho=0,154$ muestra que existe una correlación positiva muy baja entre el ambiente de trabajo y la comunicación lateral, por lo que la comunicación lateral se muestra en grupos del mismo nivel, caracterizándose por la posición lineal del interlocutor, a pesar del grado de duplicación. de información Alta o baja, no hace una diferencia significativa en el ambiente de trabajo.

En el estudio de Villegas (2022), se buscó determinar la relación entre la comunicación interna de los docentes y el clima institucional en un colegio privado de Lima en el año 2022, utilizando el tipo de método utilizado, niveles de correlación, métodos cuantitativos, correlación no experimental. . Se utilizó un método de diseño hipotético-deductivo transversal y se utilizó una muestra de 73 docentes de instituciones educativas en tres niveles educativos, que fue completamente revisada por pares y se encontró que estaba significativamente correlacionada. Una correlación muy positiva; Rho de Spearman es 0,780, la significancia bilateral es 0,00. En la primera dimensión, también existe una correlación positiva significativa entre el apego docente a una escuela privada de la ciudad de Lima y el clima institucional, con una significancia bilateral de 0.00.

El estudio de Herмосilla (2022) tuvo como objetivo determinar la relación entre el uso de las TIC y el desempeño de los servidores públicos designados a la UGEL Chíncha 2021. Investigación de línea base mediante

métodos cuantitativos con una población y una muestra de 26 empleados designados. La técnica utilizada fue una encuesta en la que las respuestas se obtuvieron mediante dos cuestionarios (validados previamente por expertos gubernamentales), seguidos de un análisis estadístico de las respuestas y la presentación de datos tabulares y numéricos. Los resultados muestran que no existe correlación directa y significativa entre el uso de las TIC y el desempeño de los funcionarios designados de la UGEL Chincha en el año 2021, por lo que se obtiene el coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de 0.315, el cual se considera alto; baja con un nivel de significancia de 0,117 ($p > 0,05$), por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

El estudio de Ballon & Calalli (2022) tiene como objetivo determinar la relación entre el clima laboral y la comunicación interna de los empleados de la empresa SEDAPAR S.A.. Para ello nuestra población y muestra es de 134 empleados. La técnica utilizada fue el estudio de cada variable para las variables de clima laboral, un cuestionario desarrollado por la psicóloga Sonia Palma, Escala de Clima Laboral CL-SPC, y para las variables de comunicación interna, el investigador Montero y Rodríguez. Como resultado, el puntaje de Pearson fue de 0.672, lo que concluyó que existe una relación bastante significativa entre el clima laboral de los empleados de la sede de SEDAPAR en Arequipa y la comunicación interna.

En el caso de Sánchez (2022), su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la comunicación interna y el clima laboral de los empleados de “Mi Banco” Chiclayo. Para ello utilizamos métodos cuantitativos descriptivos, correlacionales y un diseño no experimental. La muestra incluyó a 71 socios comerciales. Los métodos utilizados fueron herramientas de encuesta y cuestionario, y los resultados obtenidos fueron que existe una alta correlación entre la dimensión de comunicación descendente y el clima laboral de los compañeros de trabajo, ya que el coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0.452** con un coeficiente estadísticamente significativo. valor. 000 menos que 0,01, lo que demuestra que si la comunicación en la empresa es buena, el

ambiente de trabajo entre los socios comerciales mejora.

A su vez, Rentería (2022) planteó como objetivo general determinar la relación entre comunicación interna y clima organizacional en las empresas JA – Constructores del Distrito de Castilla – Piura, 2022. Para ello se realizó una investigación básica mediante diseño no experimental y método de correlación descriptivo, el conglomerado y muestra fueron 25 colaboradores de la empresa, utilizando como instrumentos dos cuestionarios, los resultados obtenidos se detallan como se muestra, revelando un 0.000 bilateral. ($p < 0,05$), el coeficiente de Pearson es 0,977, lo que muestra una relación significativa entre las variables Comunicación Interna y Clima Laboral en JA - Empresa Constructores, 2022.

Dando sustento a la fundamentación científica a la primera variable, comunicación Interna (CI), nos dice Martín (2022) que la comunicación Interna podemos definirla como los canales, mecanismos y herramientas de información que existen dentro de una organización determinada, y cuyo destino son los empleados de la misma, en sus diversos departamentos o áreas organizativas.

En sus palabras de Céspedes y Chiroque (2019) indican que la CI desempeña un rol fundamental en varios aspectos clave: difusión de la cultura corporativa, fomentar la integración, alineación en torno a objetivos comunes, facilitar la comunicación intercultural, mejorar la participación y el compromiso. Esto contribuye significativamente a la eficacia y el éxito de la institución en un entorno globalizado.

También García & Vega (2024), refieren que la comunicación interna es un mecanismo de estrategia esencial en toda entidad, dado que a raíz del buen uso de la información se puede dar a conocer de manera acertada los valores y objetivos favorecidos por la entidad hacia los colaboradores, creando así una cultura de lealtad y sentirse representados.

Popa (2020) cree que la comunicación interna es comunicación vertical y horizontal entre los líderes organizacionales y sus socios.

Por su parte, Fuentes (2022) afirmó que la comunicación interna es la

comunicación dirigida a los clientes internos (es decir, a los empleados). Nació para satisfacer las nuevas necesidades de las empresas de motivar a su fuerza laboral y retener el mejor talento en un entorno empresarial en constante cambio. Por tanto, la comunicación interna es una actividad que una empresa u organización debe realizar para crear información diversa entre diferentes departamentos, ya sea de la dirección a los empleados, de los empleados a la dirección, o entre compañeros de un mismo departamento.

En pocas palabras la buena comunicación interna se da, después de haber utilizado el más acertado medio, tipo, forma, rompiendo las barreras de comunicación o también se puede decir que la variable antes mencionada es una forma de gestión estratégica, con el objetivo de planificar, que generará y creará en los colaboradores un buen clima organizacional o laboral, manteniendo las buenas relaciones con sus directivos, jefes, superiores jerárquicos, que vendría hacer de manera vertical y entre sus miembros que sería de manera horizontal, por lo que no es bueno salir del funcionamiento natural de las conversaciones entre personas, es así que todas estas estrategias ayudará a cumplir con la misión y el objetivo principal institucional, como lo corrobora (Stefanu & Navia 2021).

Según Martín (2022), respecto a los objetivos de la comunicación interna, recomienda especificar 4 puntos principales que conforman los objetivos de las diferentes políticas de comunicación interna, los cuales son:

Mejorar la comunicación entre profesionales. La comunicación interna promueve el compromiso interno creando un espacio para el intercambio de ideas, el debate y el contacto social.

Ayuda a construir la imagen de la empresa. La comunicación dentro de una empresa debe estar dirigida; quizás el objetivo más importante sea garantizar que los empleados comprendan y acepten la cultura de la empresa. De esta forma se fortalecerá el sentido de pertenencia. Fomentar el conocimiento de la dirección y de los empleados. Fomentar un entorno de información y comunicación para que los empleados puedan conocer a diferentes responsables de diferentes áreas o proyectos.

Eliminar bloqueos entre departamentos. La comunicación interna mejorará el intercambio de información entre regiones y evitará así que diferentes regiones operen de forma aislada.

En cuanto a los tipos de comunicación interna tenemos algunas:

Este tipo de comunicación es usada para enviar un mensaje de un empleado de alto cargo a otro trabajador, pero de menor rango con la finalidad de derivar instrucciones concisas para realizar un buen desempeño. Asimismo, la CD es utilizada por los superiores para delegar funciones, comunicar tareas, haciéndolo de manera formal e informal, utilizando medios electrónicos, internet, correos, entre otros (Heredia, 2016).

En la comunicación ascendente, los mensajes y los informes comienzan en la parte inferior de la escala jerárquica organizacional. Este tipo de comunicación se caracteriza por fomentar la retroalimentación y los aportes. Además, genera confianza y, a medida que crece, la relación entre empleados y gerentes se fortalece. Sus desventajas son que el mensaje puede ignorarse fácilmente, el riesgo de distorsión del mensaje o el retraso o lentitud con que el mensaje avanza hacia arriba.

La comunicación horizontal se refiere a la transferencia de mensajes entre personas, departamentos, divisiones o unidades en el mismo nivel de jerarquía organizacional. La principal ventaja es que reduce los malentendidos entre departamentos que trabajan en el mismo proyecto, aumentando así la eficiencia y la productividad. La comunicación horizontal promueve el trabajo en equipo, aumentando la satisfacción laboral y la motivación. La desventaja de este método de comunicación es que el personal superior puede tener dificultades para controlar el flujo y la calidad de los mensajes.

Afirma Heredia (2016), que la comunicación formal es una comunicación estructurada y sigue ciertas reglas, es cuando se transmite el mensaje por medios escritos o de manera oral, se emplea mayormente para llevar tareas importantes dentro de la entidad. Por lo tanto, hay que mencionar que

utiliza canales autorizados, pero tiene un objetivo, que sea recibido por los destinatarios y respondan a los requerimientos, a fin de ser más eficaces en lo que quiere lograr la institución. Aquí se emplea la comunicación ascendente, descendente, horizontal, pero siempre las órdenes se dan desde el alto mando, hasta lo más inferior.

La comunicación asertiva; fomenta la adquisición y difusión de conocimientos, contribuyendo al progreso al fortalecer relaciones interpersonales y crear un ambiente propicio para una interpretación eficiente de los mensajes. Como también Heredia (2016) menciona que la CA es aquella que permite posicionar las buenas relaciones entre las personas y sumando al buen clima laboral entre los individuos de la escuela.

A lo expuesto por los autores, indican que hay muchas maneras de canalizar la comunicación dentro de la empresa u organización, por lo tanto estas deben saberse diseñarse las estrategias, que más convengan para cada tipo de comunicación.

La comunicación interna es muy importante en una empresa porque ayuda a tener conversaciones constantes y llegar a propósitos y decisiones que nos permitan crecer y mejorar como colaborador dentro de una empresa

. Mencionamos algunas estrategias para establecer una comunicación interna adecuada, según Silva (2022), dice que, si estás ante el desafío de mejorar tu comunicación dentro de la organización, pues deben idearse las mejores estrategias que pueden ser más útiles, según convenga:

Fomentar la interacción, el primer paso en una estrategia de comunicación interna es un diálogo abierto entre los directivos, independientemente de su cargo. Esto es importante para todos porque los hace sentir más cómodos compartiendo sus opiniones, preguntas e inquietudes. Este tipo de comunicación estratégica puede darse durante reuniones virtuales o presenciales realizadas semanalmente o mensualmente. (Zendesk (2024)

Alinear expectativas Además del estímulo o diálogo entre la

organización y el empleado, es importante que todos los socios sepan qué espera la empresa de ellos. Por lo tanto, es necesario presentar los principales objetivos, reglas y políticas de la organización y fortalecer todo su trabajo, mantener el diálogo con los gerentes directos Zendesk (2024),

Utilice diferentes canales de comunicación. Para equipos presenciales, recomendamos: llamadas telefónicas cuando necesite comunicarse de manera efectiva con equipos externos o la intranet para mejorar el proceso; Para equipos externos: mensajería interna/correo electrónico de chat; (Zendesk (2024),

En cuanto a las herramientas para desarrollar una óptima comunicación interna Talent Engagment (2020), se enfocó en estrategias utilizadas conjuntamente con la tecnología, pues mencionamos algunos ejemplos de este tipo de comunicación:

Red interna e intranet. En la era de las nuevas tecnologías y el big data, una buena red interna ayuda a crear contenido clasificado para que sea más fácil encontrar información importante y valiosa. notificación.

Newsleter, indispensable en el trabajo diario de la empresa. Son adecuadas para enviar a tus empleados noticias interesantes sobre el sector para que puedan estar informados sobre las últimas novedades, eventos en los que participa la empresa, valores o conceptos que se quieran transmitir, anuncios o novedades de la empresa.

Red social de la empresa. Esta herramienta ayuda a los empleados a interactuar y colaborar acercándolos. Además de permitirles comunicarse de forma más rápida y eficiente, cada equipo puede abrir grupos de chat.

Correo electrónico sugerido. Esto nos ayuda a recopilar ideas, comentarios o aportaciones de los empleados sobre cosas que serían de gran valor para la empresa. Puede ser en formato físico o virtual. La aportación de los empleados es fundamental para el desarrollo y crecimiento de la empresa. Llegar a conocer unos a otros.

Reuniones, es una de las herramientas de comunicación más utilizadas

por los emprendedores. Brinda a los gerentes la oportunidad de interactuar con los empleados y así acercarse a sus equipos. Capacidad para informar, formar, motivar o coordinar nuevos objetivos. Es útil planificar con anticipación y tomar buenas decisiones sobre dónde implementarlas.

Respecto a la identidad institucional y su papel en la comunicación interna, Fuentes (2022) afirmó que los componentes de la identidad institucional son cruciales y son los siguientes:

Imagen de autoridad: Color. Uniformes del personal, distintivos, escudos, himno nacional, visión, misión, valores y principios organizacionales.

La planificación estratégica de los diferentes departamentos en otro sentido, la imagen de la organización, compuesta por características institucionales, debe estar relacionada con la comunicación interna y debe reflejarse en ciertos elementos característicos, como logotipos, uniformes, papelería, etc.

La base científica que sustenta la segunda variable Unir (2021) muestra que el clima laboral se puede definir como un conjunto de actividades, rutinas y condiciones que existen en la empresa y están directamente relacionadas con la satisfacción de los empleados con el ambiente laboral.

Por otro lado, Morales (2021) dice que el ambiente laboral se refiere al entorno físico y humano en el que se realizan determinadas actividades o trabajos.

Para Pedrazai (2020), el clima organizacional es un concepto amplio de recursos humanos que incluye aspectos relacionados con el clima laboral perteneciente a la organización, así como aspectos relacionados con variables como la comunicación interna, la satisfacción laboral, el compromiso, el orgullo, etc.

El clima laboral se fundamenta en percepciones individuales tales como: “comportamientos, emociones y actitudes que son manipuladas por la gerencia con el fin de influir de manera directa a los trabajadores” confirmado por

Domínguez et al. (2013)

Finalmente, Muelle (2018) considera el ambiente laboral como el entorno o lugar de trabajo, y es por tanto un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que existen en una organización. Por eso determinan el comportamiento, la motivación y los patrones de conducta, es decir, influyen en el desarrollo de su actividad.

El clima laboral está sustentado en diversas teorías como la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow. La teoría afirma que la motivación de las personas depende de la satisfacción de cinco necesidades: fisiológica, de seguridad, emocional, de estima y de autorrealización. Estas necesidades se satisfacen en un orden jerárquico porque hasta que no se satisface la primera o básica necesidad, esta tiene el derecho exclusivo de motivar la conducta, pero una vez satisfecha pierde la motivación.

De esta manera, las necesidades de nivel superior se convierten en factores motivadores sólo cuando se satisfacen las necesidades de nivel anterior. Maslow postuló que para lograr la motivación de los empleados, las organizaciones deben brindar condiciones que satisfagan estas necesidades a través de su trabajo, la teoría y la psicología (2024).

Teoría del Clima Organizacional; según Likert (1968), citado por Rodríguez (2016), clima organizacional se define como manifestación conductual de los subordinados, estrechamente vinculada con las prácticas administrativas y los contextos organizacionales que los empleados perciben. Esta teoría se enfoca en el ambiente psicológico y emocional que prevalece en una organización, influyendo en el comportamiento, la motivación y la satisfacción de los empleados. Propone que un clima organizacional favorable puede conducir a un mejor desempeño y a una mayor retención del talento dentro de la organización

Teoría de la motivación e higiene de Herzberg Gómez (2019) Con base en los resultados de una encuesta a gerentes de alto nivel, Herzberg determinó

que existen dos factores que afectan la satisfacción laboral, a saber, la motivación laboral o factores internos como el desempeño, el reconocimiento, el trabajo en sí; , responsabilidad:

Factores externos o higiénicos, incluidas las políticas de la empresa, la remuneración, las relaciones con los compañeros, el puesto, la seguridad, las relaciones con superiores y subordinados. Los factores motivacionales ayudan a satisfacer necesidades de alto nivel: las necesidades de autorrealización y de higiene satisfacen las necesidades fisiológicas de seguridad y emoción. Los factores de higiene ayudan a mantener un buen ambiente de trabajo, mientras que los factores de motivación mejoran significativamente el desempeño.

Tipos de ambiente laboral Según Martínez (Martínez, 2022), la mayoría de las organizaciones comparten uno de los siguientes cuatro tipos de ambiente laboral:

Autocrático. Se caracteriza por la desconfianza de la dirección hacia los empleados. Hay poca interacción y mala comunicación entre directores y socios. Paternalismo. Este tipo de organización tiene una estructura jerárquica muy rígida con pocas oportunidades de ascenso y los empleados generalmente no se identifican completamente con la filosofía, la misión y los objetivos de su empresa. consultar El modelo de consulta se caracteriza por que la dirección tiene mucha confianza en los empleados, les implica y les da cierta independencia en determinadas cuestiones. Se caracteriza por una actitud dinámica e iniciativa dominante.

participativo. En este modelo climático la mayoría de las decisiones se toman por consenso, la comunicación es muy frecuente, los empleados se identifican con la empresa, están muy motivados y creen que se encuentran en un lugar ideal para el crecimiento personal y profesional.

Las características del clima laboral según Espino (2018) las detalla de la siguiente manera:

Escuche a sus compañeros de trabajo Cuando un compañero de trabajo

percibe una sensación de apertura y transparencia en sus interacciones, se siente valorado por todos sus compañeros de trabajo. Además, crea un sentido de propiedad porque todo lo que diga tendrá un impacto positivo o negativo en la empresa. Por lo tanto, los empleados deben comprender plenamente la filosofía, la misión y los valores de la empresa para garantizar que comprenden el propósito de su trabajo y cómo lograrlo. (Espino, 2018)

Al fomentar una competencia sana, los empleados que tienen objetivos claros y recompensas tienden a ser mejores en el logro de sus objetivos. Usar su desempeño como diferenciador entre empleados con las mismas características a menudo aumentará la productividad en toda la organización o, en el peor de los casos, mantendrá la productividad dentro de la organización. Es importante recordar que un ambiente laboral positivo debe contar con módulos de capacitación que aumenten la eficiencia e inculquen una actitud positiva hacia el trabajo y los empleados. (Espino, 2018).

Reconocer el esfuerzo de los empleados, algunas conductas necesitan ser reforzadas mediante motivación humana o recompensas. Esto se conoce comúnmente como refuerzo positivo en psicología y se utiliza en la gestión del desempeño organizacional recompensando a los empleados que trabajan duro y participan activamente en su trabajo, motivando así a sus colegas a comportarse de manera similar. Cabe recalcar que la recompensa no tiene por qué ser en dinero, en ocasiones una recompensa verbal es suficiente para algunos empleados, el objetivo es hacer que los empleados sientan que se valora su desarrollo en la organización. (Espino, 2018)

Involúcrate en proyectos; Dedique tiempo a conectarse con personas que apoyen el éxito de su negocio. Se sabe que las personas buscan el apoyo de sus pares y tratan de ser parte de un grupo de personas con ideas afines, por lo que en tiempos difíciles, los equipos muestran su presencia ante la adversidad, lo que permite a las personas evitar pensar en sí mismas como un grupo de pares. - personas que recuerdan. Llámelo sentido de comunidad. (Espino, 2018)

Cree un ambiente de respeto, la mayoría de los grupos de trabajo pasan

mucho tiempo juntos todos los días, por lo que las líneas de respeto se vuelven más delgadas. Es importante establecer ciertas reglas de interacción, como evitar el uso de "sugerencias", saludar a los colegas y hacer solicitudes de manera amigable. Respeto, cortesía y educación. Si no sabes cuál es el clima laboral en tu empresa, es importante darles la oportunidad a tus compañeros de trabajo de expresar libremente su opinión sobre todos los elementos de la organización para identificar soluciones integrales y acciones de mejora continua (Espino, 2018).

Gill (2018) considera que los factores que afectan el clima laboral son:

Liderazgo: Es el tipo de relación que se establece entre gerentes y subordinados y el impacto de esta relación en el clima laboral. La situación ideal es que la gestión en la empresa sea flexible y adaptable, es decir, que el directivo tenga un conjunto de actitudes que puedan afrontar diferentes situaciones y guiar a los subordinados hacia la meta del éxito.

Relaciones interpersonales: existen relaciones inevitables entre las personas de una empresa. Es importante garantizar que estas relaciones sean saludables para que el espíritu general de la empresa sea positivo.

Implicación: se refiere al grado de implicación e identificación de los empleados con la organización. Este compromiso suele estar relacionado con la percepción que tiene el empleado de cuánto se preocupa la empresa por sus empleados.

Organización: Es la estructura de la empresa, procedimientos, políticas, manuales operativos, organigramas, etc.

Reconocimiento: Se debe reconocer el trabajo bien hecho porque cuando los empleados se sienten reconocidos su productividad aumenta. En lugar de repartir premios o recompensas constantemente, pueden ser unas pocas palabras de felicitación del jefe.

Igualdad: Todos los empleados deben tener las mismas oportunidades en las mismas condiciones. Un buen ambiente laboral tiene muchos beneficios, dice Martínez (2022) que crear un buen ambiente laboral en una empresa puede tener varios beneficios. Éstos son algunos de los más notables:

Los empleados que experimenten esto desarrollarán una actitud positiva. Esto contribuirá al éxito empresarial, el crecimiento empresarial y la

rentabilidad. Esto favorecerá la identificación de los empleados con la empresa (cultura y valores). Aumentará la motivación de los empleados, estará orientado al desempeño y creará una cultura laboral sólida.

Según Mayor (2018), las dimensiones que inciden en el ambiente laboral se detallan a continuación:

Dimensiones de la estructura organizacional. - Son los componentes que corresponden a la estructura organizacional y sistemas formales para que los servidores perciban aspectos como funcionalidad, procedimientos claramente definidos, procedimientos administrativos propios de la organización y lineamientos establecidos para el desempeño de sus funciones y lo que deben hacer en el desempeño. de sus funciones. limitaciones operativas.

Dimensiones de los procesos organizacionales. - Refleja la percepción de los miembros de la organización sobre cómo los roles de liderazgo, la comunicación, la toma de decisiones y otros factores afectan el ambiente de trabajo y la gestión organizacional.

Dimensiones de la ética y del comportamiento personal. - Se refieren a los valores, reglas o normas de comportamiento y ética de las personas de una organización tal como se definen como principios en la organización.

Dimensiones del liderazgo y la dirección. - Influyen decisivamente en el clima a través del estilo de gestión, por lo que la percepción de los miembros de la organización depende de la persona que lidera la organización, en este sentido crea un ambiente de confianza en el que pueden expresar libremente su opinión y sugerencias.

Dimensión de la Motivación La motivación se traduce como el deseo de practicar para lograr y alcanzar metas, es decir, esfuerzo. Una vez más, esto se puede lograr mediante ascensos, incentivos salariales, incentivos, aplicación de la ley y rotación de empleados, todo lo cual influye cuidadosamente en el clima.

El presente estudio se justifica teóricamente, porque busco a través de los conceptos básicos sobre la comunicación interna y clima laboral, poder hacer un

análisis de la realidad problemática que se da en el centro educativo estudiado, específicamente en el personal docente y de esta manera esto permitió contrastar distintos conceptos de una realidad determinada dentro de la institución.

Prácticamente, con nuestro aporte podremos determinar en qué medida la comunicación interna es importante para el clima laboral de los empleados del instituto superior, lo que nos permitirá tomar medidas para mejorar la comunicación en la institución, una de las cuales es organizar Talleres que fomentan las relaciones entre todos los socios, reducen los conflictos laborales y forman una hermandad.

La inversión en nuestro estudio, socialmente será beneficiosa porque brindará soluciones a problemas comunes que surgen en las instituciones públicas y privadas, como la comunicación entre colaboradores que no permite que la información llegue al destinatario y un ambiente laboral hostil. En el instituto normal superior del estado “Antenor Orrego”

El presente estudio se justifica en función de la metodología porque la investigación está guiada mediante una investigación básicamente descriptivo - correlacional, utilizando un diseño transversal, no experimental, correlacional, se utilizará como técnica una encuesta y a partir de ello como instrumento un cuestionario.

Científicamente se justifica ya que, para dar el arribo de la sostenibilidad de nuestra hipótesis, se usará el método científico, el cual implica obtener información confiable, con técnicas e instrumentos debidamente contrastados por estadísticos de medición, así como el uso del soporte de las herramientas tecnológicas.

Al discutir este tema, creemos que lo principal es la comunicación interna, que está dirigida a los clientes internos, es decir, a los socios comerciales con los que están conectados. El objetivo de la comunicación interna en la empresa es proporcionar a los miembros una buena productividad y un buen ambiente de trabajo. Algunas organizaciones saben muy bien que la principal

herramienta para que su negocio funcione bien son sus socios comerciales.

Para Elorriagai (2018), a finales de los años 1980 se inició una nueva era de políticas de comunicación interna en las empresas o empresas americanas y europeas, la cual estaba integrada a la estructura organizacional de la empresa, pero relacionada con los recursos humanos. Primero, los resultados no estuvieron a la altura de las expectativas porque no fueron una respuesta a una tendencia empresarial, sino a un problema complejo que todos ignoraban. Son muchos los factores que intervienen en una buena comunicación, por lo que las organizaciones deben tener como objetivos principales la comunicación interna y el clima laboral y ser expertos en esta área.

En los últimos años, la comunicación es un área que ha tenido una relevancia muy importante en las organizaciones, ganando mucho peso. A esto hoy en día se suma la tecnología, que ha tenido una gran influencia en la comunicación organizacional, haciendo muchas veces más simplificado el trabajo en sus colaboradores (Rodríguez & Vázquez, 2019). A la misma vez repercutiendo en contar con un buen clima o ambiente laboral.

Así mismo Arévalo (2018), manifiesta que el clima laboral, hoy en día es una de las más relevantes a considerar en empresas modernas o instituciones. El entorno y la cultura definen los patrones de comportamiento y desarrollo de los actores de cualquier área.

En los Institutos Pedagógicos tanto como privadas o públicas, no cuentan con una buena comunicación interna, en el cual repercute en el clima laboral, en El caso del Instituto Superior Pedagógico Público Antenor Orrego, la comunicación interna entre docentes tiene deficiencias y se llega a tener problemas en el clima laboral en el ambiente de trabajo y reducir el crecimiento de la institución, en las áreas de la institución no hay buena comunicación que repercute en la gestión de los trámites administrativos, así como en el cumplimiento de las actividades cotidianas, ante lo evidenciado planteo la pregunta; ¿En qué medida la comunicación interna se relaciona con el clima laboral de los docentes del Instituto Superior Pedagógico Público Antenor

Orrego, Cajabamba 2024?

Conceptualizando la primera variable de comunicación Interna según lo escrito por Lavalle (2023) Las organizaciones están en constante cambio en función de la comunicación y la información. Estos cambios afectan directamente el funcionamiento de la organización, pero los más importantes son los procesos de comunicación interna:

Estas dimensiones son: La comunicación efectiva Lavalle (2023) es una forma de interactuar con otras personas que crea un ambiente positivo que ayuda al personal a realizar funciones productivas a través de estrategias que ayudan a alcanzar las metas trazadas.

Canales de Comunicación donde para Escobar (2020) es un medio de transmisión por donde intercambiarán información el hablante y destinatario. Además, es común asemejarlo como canal de datos.

Flujo de comunicación. Según Zendesk (2024), son los medios por los cuales se transfiere información, ideas y conocimientos entre diferentes niveles y áreas de la empresa y son la base para el funcionamiento normal de las situaciones de aprendizaje escolar formal, en lugar de aprender de experiencias situacionales.

Gómez (2023) conceptualizó la segunda variable, “clima laboral”, y la definió como referida al entorno psicológico, organizacional y humanístico en el que se desarrollan las relaciones laborales y crea un ambiente laboral específico que puede motivar a los empleados o afectar su desempeño.

Se consideraron las siguientes dimensiones: Retos laborales Para Rogerson (2022), los desafíos laborales son metas muchas veces difíciles de alcanzar, cosas que suponen un desafío y que suelen requerir esfuerzo de su parte. Los desafíos te ayudan a mantenerte motivado porque te permitirán lograr algo importante para tu carrera al final del proceso.

La remuneración justa, Roggersson (2022) señala que cuando hablamos de remuneración no solo consideramos la compensación salarial, sino que

también debemos evaluar la recompensa en función de las promociones que la empresa otorga a los empleados en función de su desempeño.

Rogerson (2022) cree que las condiciones laborales son varios factores que pueden afectar negativamente la salud de los empleados. El entorno laboral, el horario laboral, el salario, las vacaciones y el equilibrio entre la vida personal y laboral son factores que determinan las condiciones laborales.

Operacionalizando la primera variable, Comunicación Interna; Medida a Trávez de la técnica del cuestionario aplicando preguntas de acuerdo a las dimensiones presentadas, Comunicación Eficiente, Canales de Comunicación, Flujos de Comunicación, las cuales tendrán una escala de valoración, 1(nunca), 2 (Rara vez), 3 (A veces), 4 (Casi Siempre), 5 (Siempre)

Operacionalizando la segunda variable Clima Laboral; Medida a Trávez de la técnica del cuestionario aplicando preguntas de acuerdo a las dimensiones presentadas, Reto Laboral, Remuneraciones justas, Condiciones de Trabajo, las cuales tendrán una escala de valoración, 1(nunca), 2 (Rara vez), 3 (A veces), 4 (Casi Siempre), 5 (Siempre).

Para dar argumento científico, planteo la hipótesis general: H1: La comunicación interna se relaciona significativamente en el clima laboral de los docentes del instituto superior pedagógico Publico- Antenor Orrego Cajabamba, 2024.

H0: La comunicación interna no se relaciona significativamente en el clima laboral de los docentes del instituto superior pedagógico Publico- Antenor Orrego Cajabamba, 2024.

Por otro lado, mi propósito fue; Fundamentar que la comunicación interna se relaciona con el clima laboral de docentes del instituto superior pedagógico Publico- Antenor Orrego Cajabamba, 2024

También convengo en plantear mis objetivos específicos; Determinar cómo se encuentra la comunicación interna de los docentes del instituto superior pedagógico Publico- Antenor Orrego Cajabamba, 2024.

Identificar el nivel del clima laboral del instituto superior pedagógico Publico-Antenor Orrego Cajabamba, 2024.

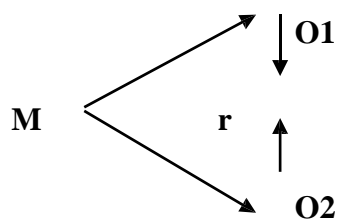
Demostrar que la eficiente comunicación interna mejora el clima laboral de los docentes del instituto superior pedagógico Publico- Antenor Orrego Cajabamba, 2024

2. Metodología

Nos basamos en un estudio descriptivo, correlacional, ya que buscó narrar o describir los hechos tal como sucedieron. Cuando hablamos de correlacional, es porque se buscó medir cual es la relación que hay en ambas variables, ya que una a la otra, tienen mucha incidencia, por lo tanto, tare consigo consecuencias. También podemos decir que es aplicada, ya que se utilizó instrumentos que fueron aplicados a los elementos de estudio.

Los hallazgos se dieron mediante el diseño no experimental, según Hernández, et. Al (2014), refieren que este diseño hace estudiar los elementos de estudio sin hacer alguna alteración, es decir no hay alguna manipulación de las variables.

Su esquema metodológico es el siguiente:



Donde:

M : Docentes

O1 : Comunicación Interna

O2 : Clima laboral

r : relación de variables.

Población de muestra

El número total de docentes es de 40. Según Arias et al. (2016) es un conjunto de casos definido, accesible y limitado que sirve de referencia para delimitar la muestra de estudio, indicando claramente que la población no necesariamente se refiere a individuos, sino a diferentes elementos. Métodos y herramientas de investigación. Empleamos una encuesta; según Uni y Urbano (2014), este método es una encuesta que hace referencia a la técnica: "Se refiere al procedimiento en el que los sujetos brindan información directamente al investigador... es provisión de información" (p. 63).

Se utilizó como instrumento un cuestionario según Hernández et al. (2014) mencionaron que la instrumentación describe un estudio observacional en el que se recopila y codifica información que define las características de un fenómeno.

Validez y Confiabilidad de la Información

Para validar o medir los ítems en relación a las dos variables en estudio, fue la opinión de juicio de expertos en investigación.

Mediante el Alfa de Cronbach, se pudo determinar la confiabilidad del instrumento de las variables, la comunicación interna obtuvo una confiabilidad del 0,896 y para el clima laboral se obtuvo 8.98. esto permitió garantizar su aplicación del instrumento a los elementos de estudio.

Procesamiento y análisis de la información.

Luego de obtener los resultados, fueron organizados y distribuidos de forma ascendente a sus respectivas tablas y figuras, el cual permitió hacer el análisis de nivel científico, ya que el estudio mantuvo el enfoque cuantitativo, se utilizó los programas estadísticos como el SPSS v26, que ayudó a buscar el nivel de correlación de las variables, mediante el Rho Spearman, también se contó con el programa Excel del Microsoft, que ayudó a tabular cada resultado, así mismo se utilizó el estadístico del Alfa de Cronbach para garantizar la confiabilidad del instrumento, en el cual se obtuvo relevante información.

3. RESULTADOS

TABLA 1.

¿ Se reconocen los logros a los equipos más eficientes y se comunican con el fin de motivarlos?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	9	22%
Casi siempre	9	22%
A veces	11	28%
Rara vez	10	25%
Nunca	1	3%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas

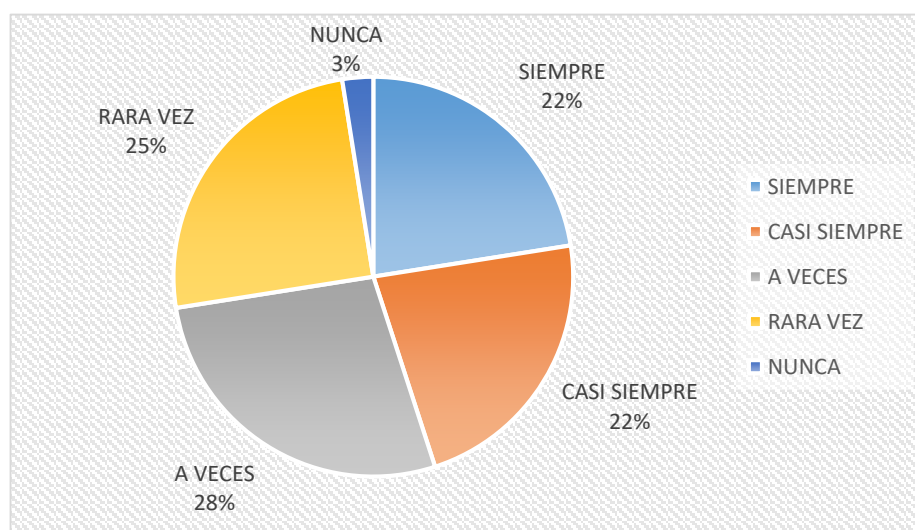


Figura 01: ¿ ¿Se reconocen los logros a los equipos más eficientes y se comunican con el fin de motivarlos??

INTERPRETAMOS:

Notamos en la tabla 1, a un 28% de docentes dicen que la empresa a veces ¿Se reconocen los logros a los equipos más eficientes y se comunican con el fin de motivarlos, un 25% indican rara vez lo hace, un 22% que siempre y el otro restante casi siempre dijo.

TABLA 2.

¿Cuenta con la información necesaria, permitiendo un trabajo más eficiente

?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	8	20%
Casi siempre	17	42%
A veces	11	28%
Rara vez	4	10%
Nunca	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas.

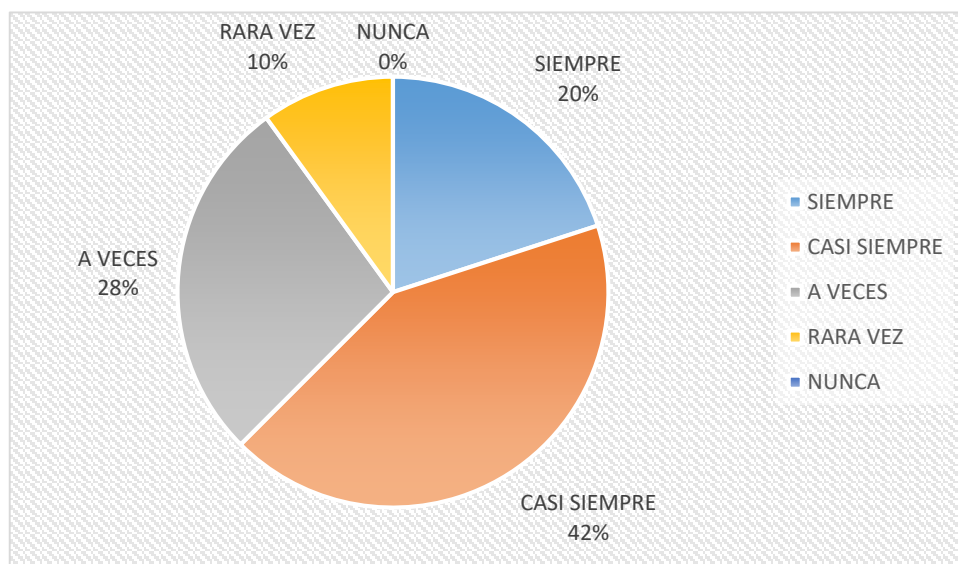


Figura 02: ¿Cuenta con la información necesaria, permitiendo un trabajo más eficiente?

INTERPRETAMOS:

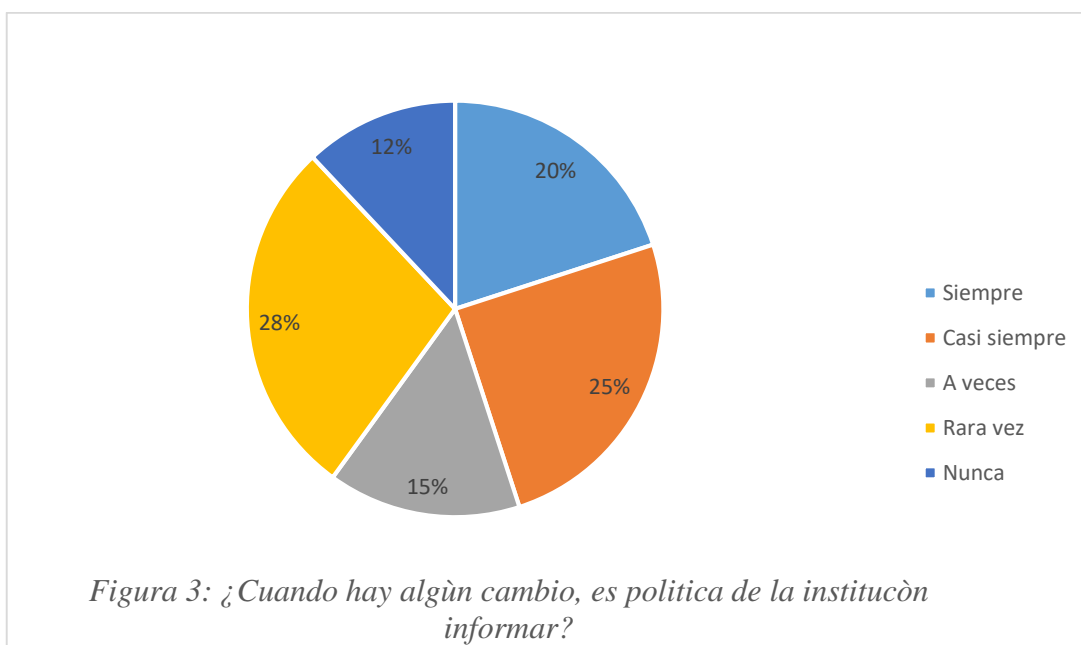
Notamos en tabla 2, que el 42% de los docentes dicen que cuenta con la información necesaria, permitiendo un trabajo más eficiente, un 28% dijo a veces, un 20% afirmó que siempre y el 10% rara vez lo dijo.

TABLA 3.

¿Cuándo hay algún cambio, es política de la institución, informar?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	8	20%
Casi siempre	10	25%
A veces	6	15%
Rara vez	11	28%
Nunca	5	12%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas.



INTERPRETANDO:

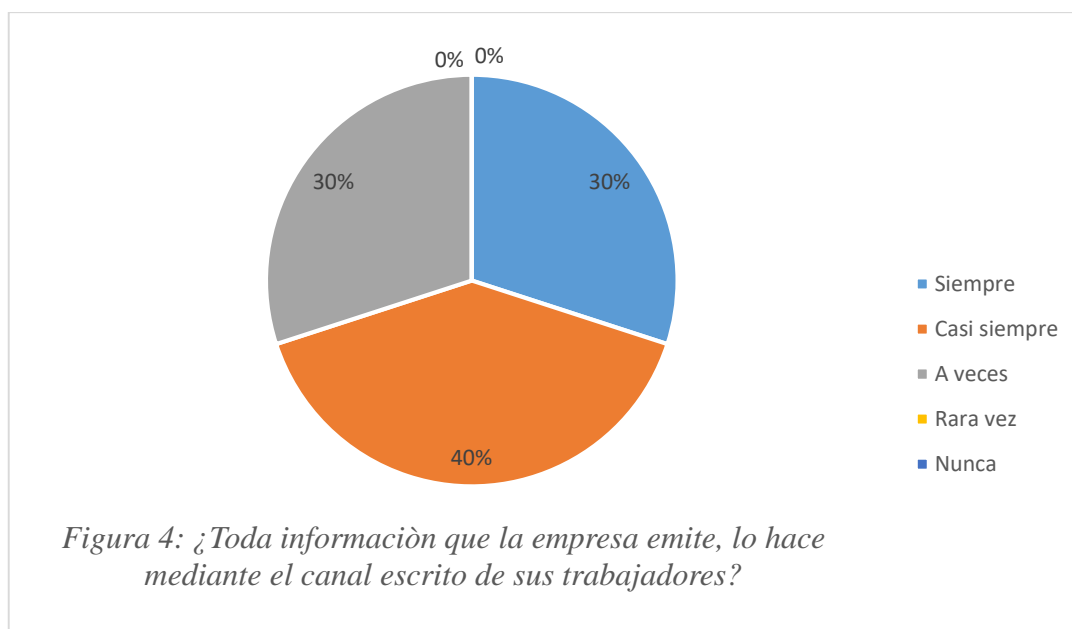
La tabla 3, muestra un 28% de los docentes afirman que rara vez cuándo hay algún cambio, es política de la institución, informar, un 25% dijo casi siempre, un 20% siempre dijo, un 15% a veces y el 12% nunca.

TABLA 4.

¿ Toda información que la empresa emite, lo hace mediante el canal escrito a sus trabajadores?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	12	30%
Casi siempre	16	40%
A veces	12	30%
Rara vez	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas.



INTERPRETANDO:

Muestra la tabla 4, un 40% de docentes indican que toda información que la empresa emite, lo hace mediante el canal escrito a sus trabajadores, un 30% dijo siempre y el otro 30% que a veces.

TABLA 5.

¿Solo mediante los canales orales la empresa informa a sus trabajadores?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	8	20%
Casi siempre	7	17%
A veces	11	28%
Rara vez	8	20%
Nunca	6	15%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas.

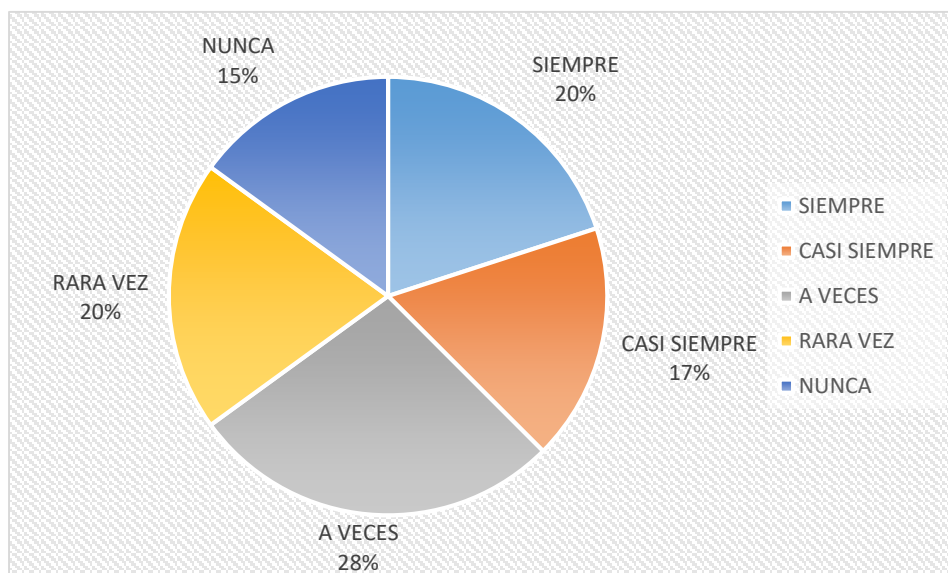


Figura 05: ¿Solo mediante los canales orales la empresa informa a sus trabajadores?

INTERPRETACIÓN:

Tabla 5, nos muestra que el 28% de los docentes indican que solo mediante los canales orales la empresa informa a sus trabajadores, un 20% dijo que siempre, otro 20% rara vez dijo, un 17% casi siempre y el 15% dijo nunca.

TABLA 6.

¿Se hace uso de los canales tecnológicos para emitir alguna información sus trabajadores?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	6	15%
Casi siempre	11	27%
A veces	10	25%
Rara vez	8	20%
Nunca	5	13%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas.

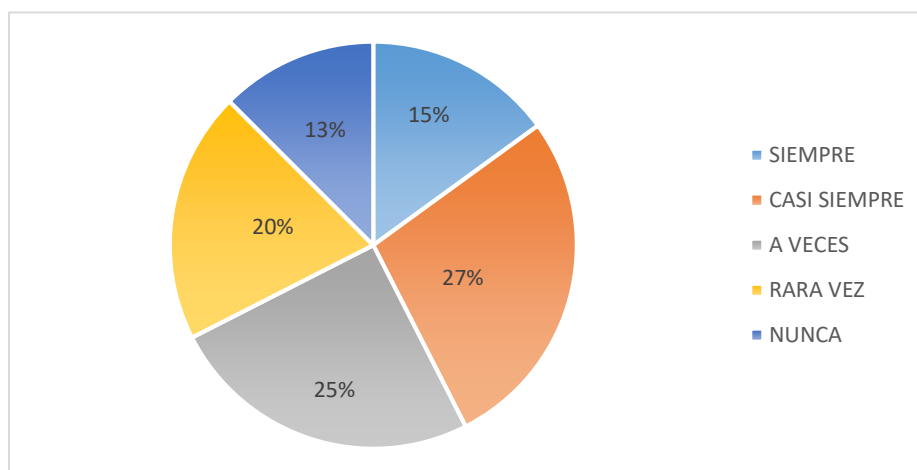


Figura 06: ¿Se hace uso de los canales tecnológicos para emitir alguna información sus trabajadores?

INTERPRETACIÓN:

Muestra la tabla 6, que el 27% de los docentes, indican que Se hace uso de los canales tecnológicos para emitir alguna información sus trabajadores, un 25% dijo a veces, un 20% rara vez dijo, un 15% siempre y un 13% nunca.

TABLA 7.

¿ La empresa cuenta con una comunicación ascendente muy fluida?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	4	10%
Casi siempre	10	25%
A veces	11	27%
Rara vez	12	30%
Nunca	3	8%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas

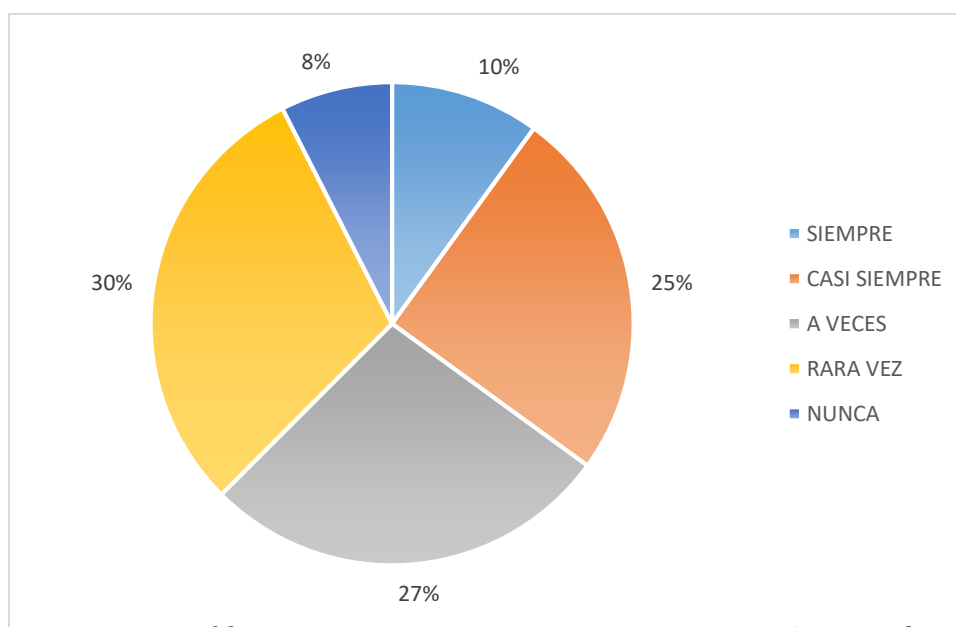


Figura 08: ¿La empresa cuenta con una comunicación ascendente muy fluida?

INTERPRETACIÓN:

Se aprecia en la tabla 07 que el 30% de los encuestados confirma que la empresa cuenta con una comunicación ascendente muy fluida, un 27% indicaron a veces, un 25% casi siempre, un 10 % siempre, y el 8% de los encuestados indicaron que nunca.

TABLA 8.

¿ Hay fluidez en la comunicación descendente?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	7	15%
Casi siempre	11	28%
A veces	9	23%
Rara vez	8	21%
Nunca	5	13%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas

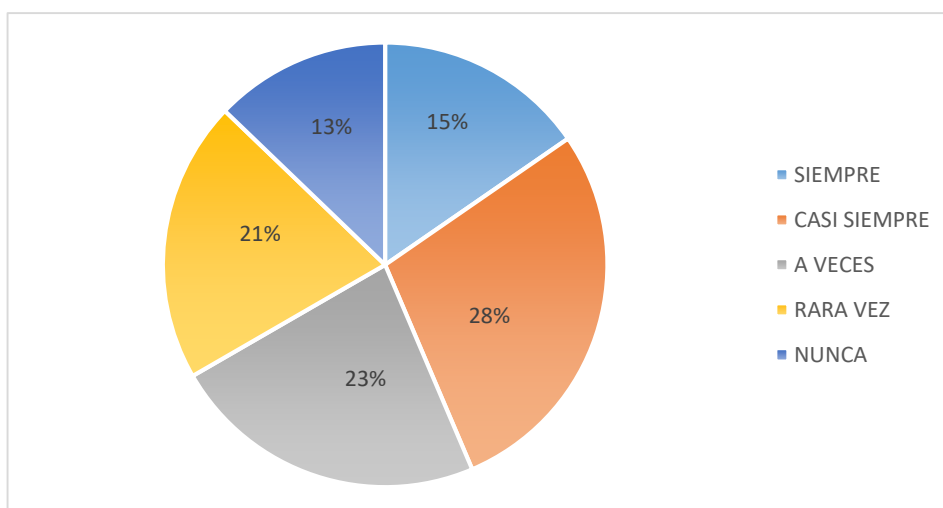


Figura 08: ¿Hay fluidez en la comunicación descendente?

INTERPRETANDO:

Se aprecia en la tabla 08, un 28% indicaron que casi siempre hay fluidez en la comunicación descendente, un 23% indicaron que a veces, un 21 % indicaron que rara vez, un 15% que siempre y el 13% dijo que nunca.

TABLA 9.

¿La institución cuenta con una comunicación horizontal muy fluida?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	6	15%
Casi siempre	8	20%
A veces	12	30%
Rara vez	5	12%
Nunca	9	23%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas

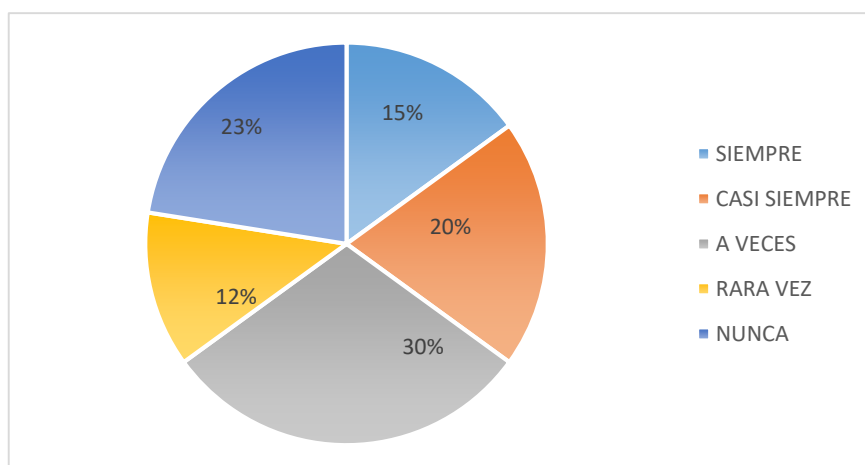


Figura 9: ¿La institución cuenta con una comunicación horizontal muy fluida?

INTERPRETANDO:

Se aprecia en la tabla 9, un 30% indicaron que a veces la institución cuenta con una comunicación horizontal muy fluida un 20% indicaron que casi siempre, un 23% de los encuestados indicaron que nunca. que el 15% de los encuestados confirma que La institución cuenta con una comunicación horizontal muy fluida y el 12% dijo que rara vez.

TABLA 10.

¿Se le respeta y da oportunidad de expresar sus ideas?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	4	10%
Casi siempre	10	25%
A veces	12	30%
Rara vez	10	25%
Nunca	4	10%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas

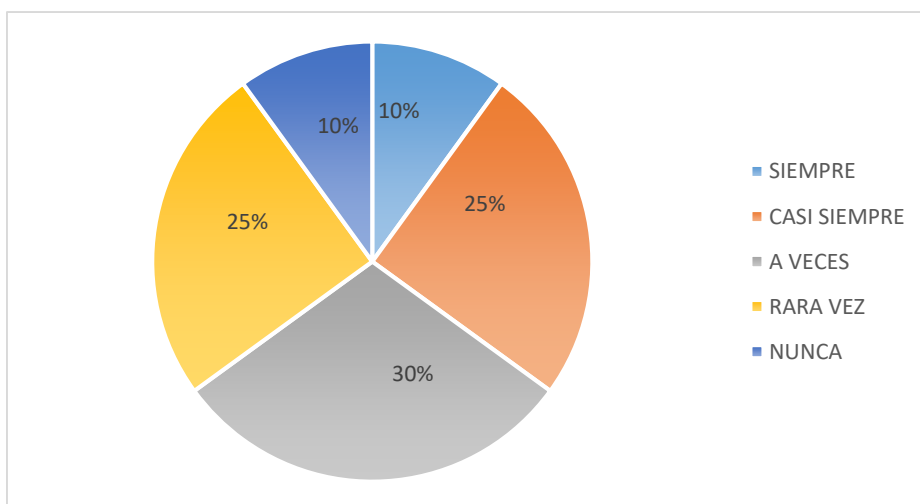


Figura 10: ¿Se le respeta y da oportunidad de expresar sus ideas?

INTERPRETANDO:

Se aprecia en la tabla 10, un 30% indicaron que a veces se le respeta y da oportunidad de expresar sus ideas un 25 % indicaron que rara vez, otro 25% indicaron que casi siempre, y un 10% de los encuestados indicaron que nunca y el otro 10% nunca dijo.

TABLA 11.

¿Considera que sus colegas son responsables de su puesto?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	5	12%
Casi siempre	11	27%
A veces	13	33%
Rara vez	6	15%
Nunca	5	13%
TOTAL	118	100%

Fuente: data de variables estudiadas

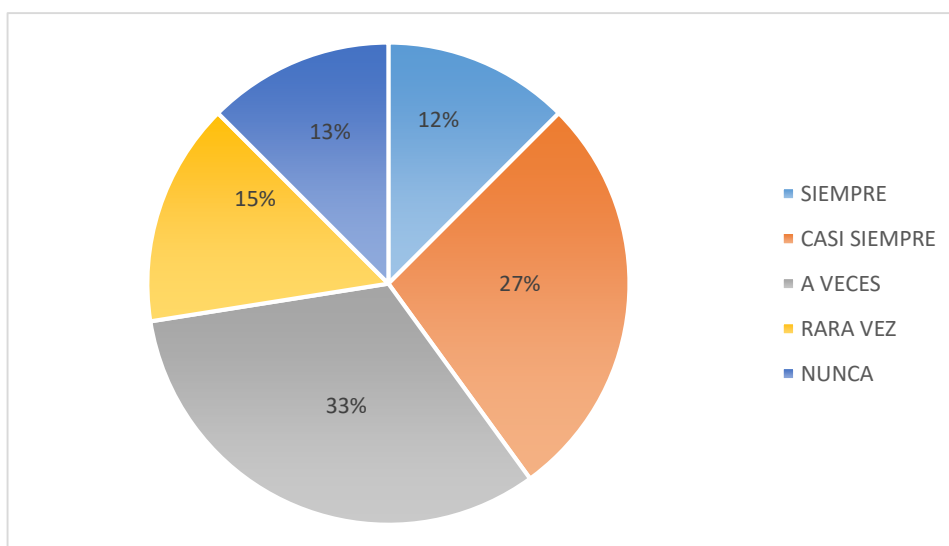


Figura 12: ¿Considera que sus colegas son responsables de su puesto?

INTERPRETANDO:

Se aprecia en la tabla 11, un 33% considera sentirse a veces Considera que sus colegas son responsables de su puesto, un 27% indicaron que casi siempre, un 15 % indicaron que rara vez y un 13% de los encuestados indicaron que nunca y el 12% siempre dijo.

TABLA 12.

¿ Para las tareas se toman en cuenta las capacidades y habilidades?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	5	12%
Casi siempre	12	30%
A veces	13	33%
Rara vez	6	15%
Nunca	4	10%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas

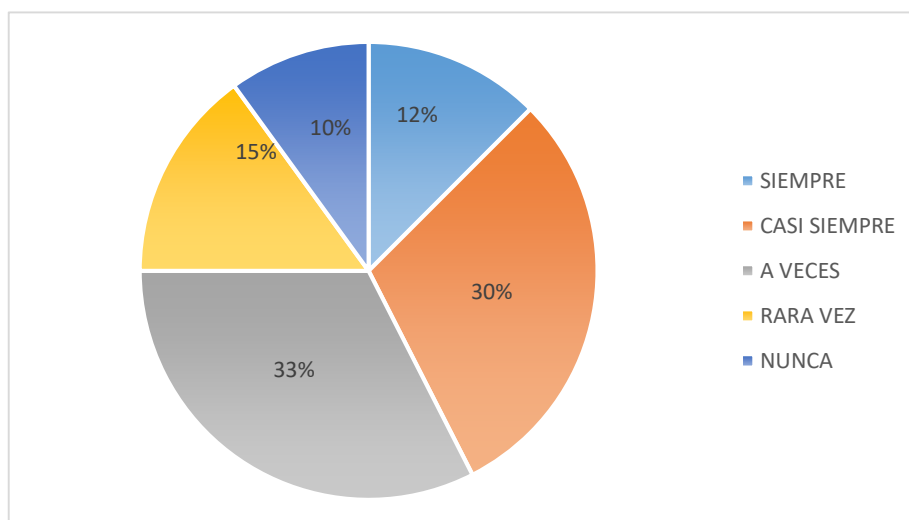


Figura 12: ¿Para las tareas se toman en cuenta las capacidades y habilidades?

INTERPRETANDO:

Se aprecia en la tabla 12, un 33% indicaron que a veces para las tareas se toman en cuenta las capacidades y habilidades, un 30% indicaron que casi siempre, un 15% indicaron que rara vez, que el 12% afirma que siempre y un 10% de los encuestados indicaron que nunca.

TABLA 13.

¿Su desempeño favorece al progreso de su jornada?

ESCALA	CANT.	. %
Siempre	8	20%
Casi siempre	9	22%
A veces	8	20%
Rara vez	10	25%
Nunca	5	13%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas

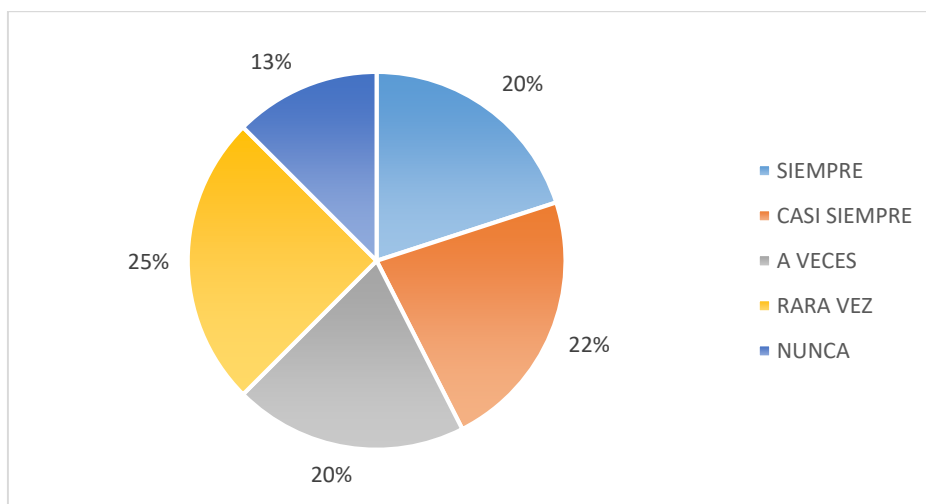


Figura 13: ¿Su desempeño favorece al progreso de su jornada?

INTERPRETANDO:

Se aprecia en la tabla 13, que el 25% de docentes afirma que su desempeño favorece al progreso de su jornada, un 22% dijo casi siempre, un 20% dijo siempre y otro dijo a veces y el 13% dijo que nunca.

TABLA 14.

¿Cree que su trabajo es relevante para su vida?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	6	15%
Casi siempre	9	22%
A veces	9	23%
Rara vez	10	25%
Nunca	6	15%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas

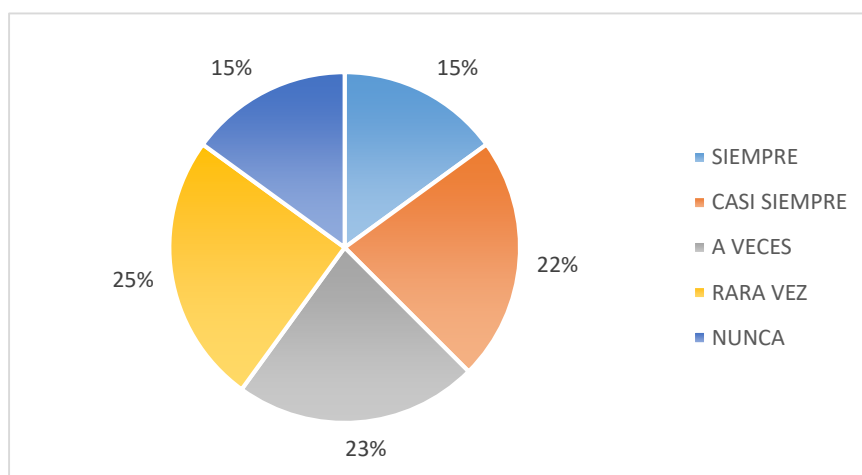


Figura 14: ¿Cree que su trabajo es relevante para su vida?

INTERPRETANDO:

Se aprecia en la tabla 14 que el 25 % de docentes Cree que su trabajo es relevante para su vida, un 23% indicaron a veces, un 22% casi siempre, un 15 % indicaron que siempre y el otro 15% de los encuestados indicaron que nunca.

TABLA 15.

¿La institución de da autonomía para dar solución algún problema?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	5	5%
Casi siempre	09	17%
A veces	11	38%
Rara vez	11	20%
Nunca	04	20%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas

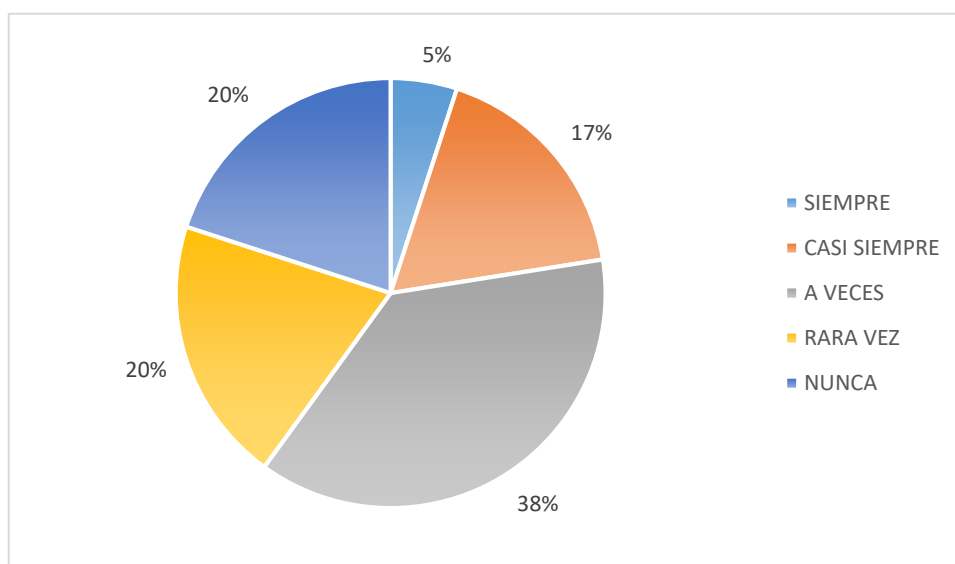


Figura 15: ¿La institución de da autonomía para dar solución algún problema?

INTERPRETANDO:

Se aprecia en la tabla 15, que el 38% de docentes afirma que a veces la institución de da autonomía para dar solución algún problema, un 20% dijo que rara vez y otro que nunca, un 17% que nunca y solo el 5% que siempre.

TABLA 16.

¿ Se le brinda las facilidades y libertad para realizar sus actividades?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	2	5%
Casi siempre	7	17%
A veces	15	38%
Rara vez	8	20%
Nunca	8	20%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas

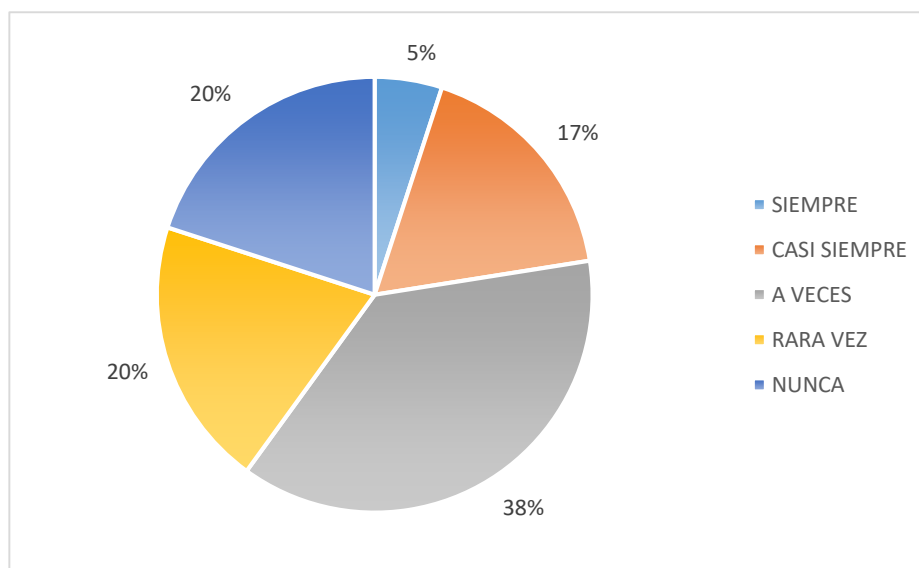


Figura 16: ¿Se le brinda las facilidades y libertad para realizar sus actividades?

INTERPRETACIÓN:

Se aprecia en la tabla 16 que el 38 % de docentes afirma que se le brinda las facilidades y libertad para realizar sus actividades, un 20% indicaron rar vez y nunca un 17% casi siempre y el 5% dijo que siempre.

TABLA 17.

¿Ante una capacitación es constante la retroalimentación?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	2	10%
Casi siempre	9	25%
A veces	9	27%
Rara vez	11	30%
Nunca	9	8%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas

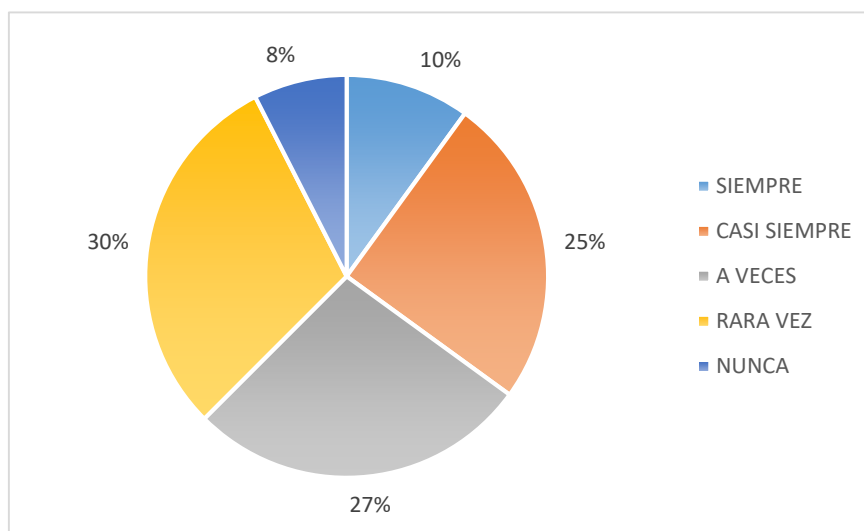


Figura 17: ¿Ante una capacitación es constante la retroalimentación?

INTERPRETANDO:

Se aprecia en la tabla 17, un 30 % indicaron que rara vez ante una capacitación es constante la retroalimentación?, un 27% dijo a veces, un 25% casi siempre, un 10% dijo siempre y el 8 % de los encuestados indicaron que nunca.

TABLA 18.

¿Considera justo su sueldo por las responsabilidades que tiene?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	4	10%
Casi siempre	10	25%
A veces	11	27%
Rara vez	12	30%
Nunca	3	8%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas

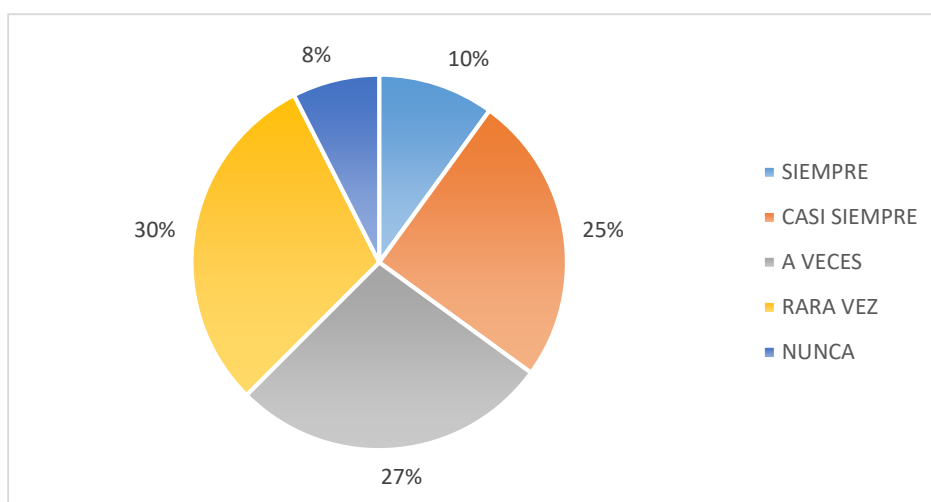


Figura 18: ¿Considera justo su sueldo por las responsabilidades que tiene?

INTERPRETANDO:

Se aprecia en la tabla 18, que el 30% de docentes rara vez considera justo su sueldo por las responsabilidades que tiene?, un 27% dijo a veces un 25% dijo casi siempre, un 10% dijo que siempre y un 8% dijo que nunca.

TABLA 19.

¿La institución invierte en capacitaciones para el desarrollo de habilidades?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	2	5%
Casi siempre	6	15%
A veces	13	32%
Rara vez	13	33%
Nunca	6	15%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas

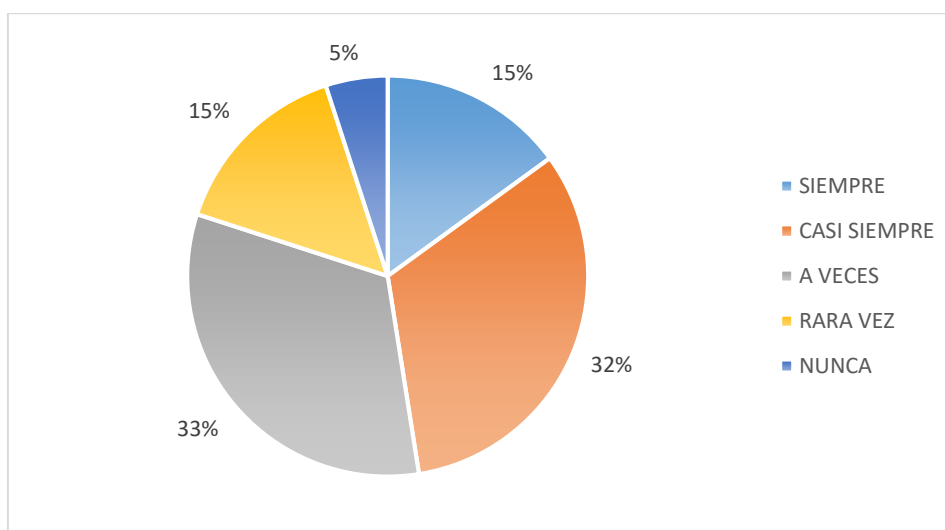


Figura 19: ¿La institución invierte en capacitaciones para el desarrollo de habilidades?

INTERPRETANDO:

Se aprecia en la tabla 19 que el 33% de docentes afirma que la institución rara vez invierte en capacitaciones para el desarrollo de habilidades, un 32% indicaron que a veces, y un 15% de los encuestados indicaron que nunca y casi siempre y el 5% que siempre dijo.

TABLA 20.

¿ Para las capacitaciones se consideran su formación académica y al puesto que desempeña?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	11	27%
A veces	13	33%
Rara vez	12	30%
Nunca	4	10%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas

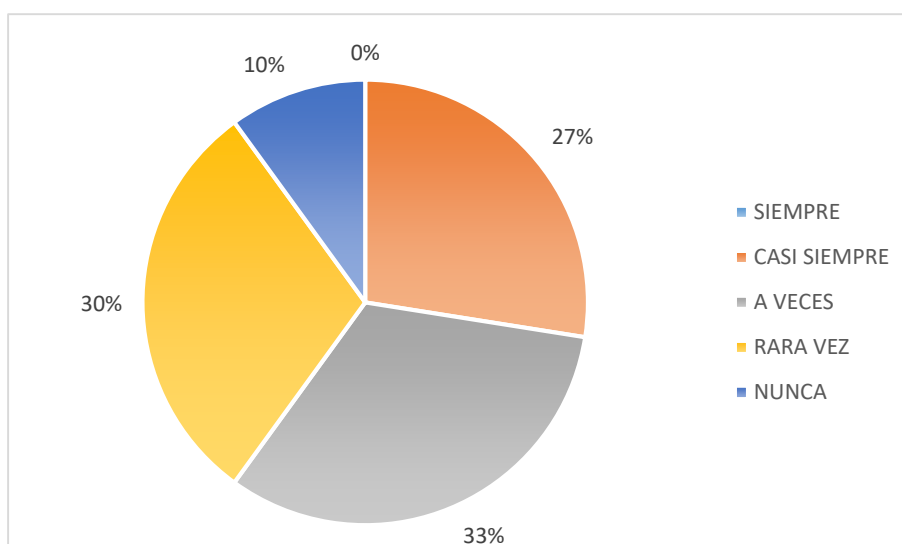


Figura 20: ¿ Para las capacitaciones se consideran su formación académica y al puesto que desempeña?

INTERPRETANDO:

Se aprecia en la tabla 20, el 33% de los docentes indican que a veces para las capacitaciones se consideran su formación académica y al puesto que desempeña, un 30% dijo que rara vez lo hace, un 27% que casi siempre y el 10% que nunca.

TABLA 21.

¿Está satisfecho con el ambiente de trabajo que cuenta?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	6	15%
Casi siempre	10	25%
A veces	13	32%
Rara vez	7	18%
Nunca	4	10%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas

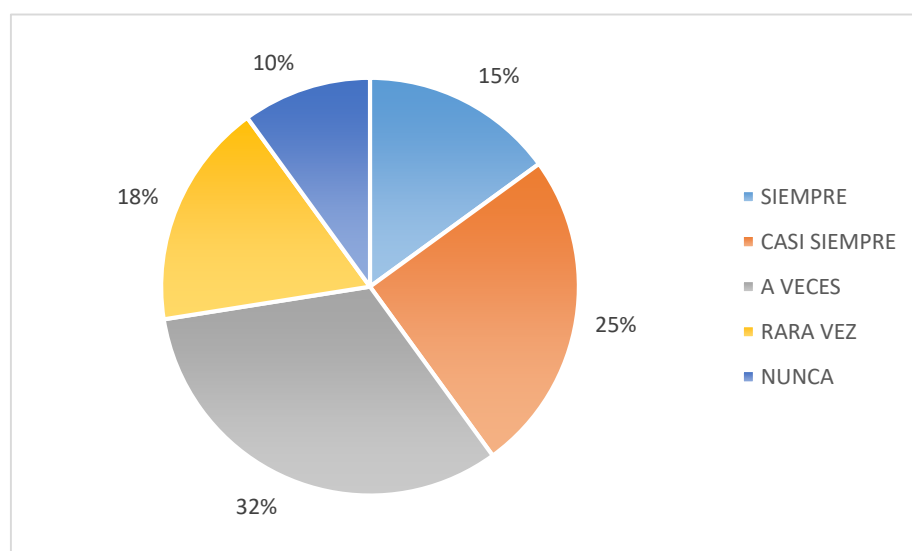


Figura 21: ¿Está satisfecho con el ambiente de trabajo que cuenta?

INTERPRETANDO:

Se aprecia en la tabla 21, el 32% de los docentes a veces está satisfecho con el ambiente de trabajo que cuenta, un 25% dijo casi siempre, un 18% rara vez, un 15% que siempre se siente satisfecho y el 10% dijo que nunca.

TABLA 22.

¿Considera que la organización se preocupa por la salud y la calidad de vida de su personal?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	7	8%
Casi siempre	5	17%
A veces	13	12%
Rara vez	12	33%
Nunca	3	30%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas

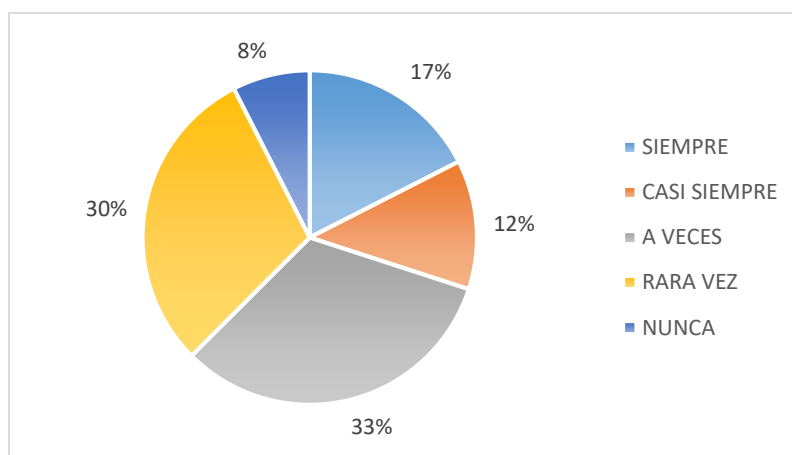


Figura 22: ¿Considera que la organización se preocupa por la salud y la calidad de vida de su personal?

INTERPRETANDO:

Se aprecia en la tabla 22, que el 33% de docentes considera que la organización rara vez se preocupa por la salud y la calidad de vida de su personal, un 30% dijo que nunca, un 17 dijo casi siempre, un 12% dijo que a veces y el 8% dijo que siempre,

TABLA 23.

¿Se cuenta con instrumentos o criterios para evaluar su trabajo?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	2	5%
Casi siempre	7	5%
A veces	13	17%
Rara vez	16	33%
Nunca	2	40%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas

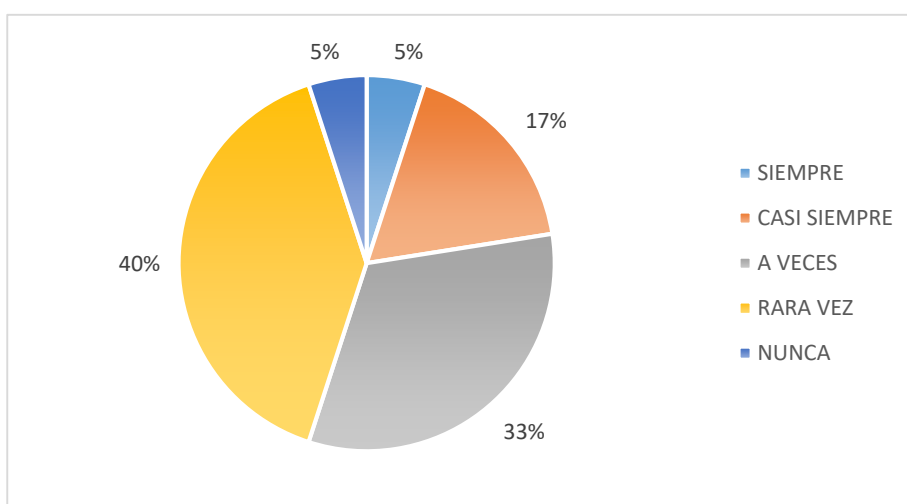


Figura 23: ¿Se cuenta con instrumentos o criterios para evaluar su trabajo?

INTERPRETANDO:

Vemos que en la tabla 23, que el 40% de los docentes consideran que nunca se cuenta con instrumentos o criterios para evaluar su trabajo, un 33% dijo que rara vez, un 17% dijo que a veces, un 5% dijo que siempre y casi siempre

TABLA 24.

¿Se desarrollan estrategias de comunicación?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	3	10%
Casi siempre	5	7%
A veces	9	12%
Rara vez	19	23%
Nunca	4	48%
TOTAL	40	100%

Fuente: data de variables estudiadas

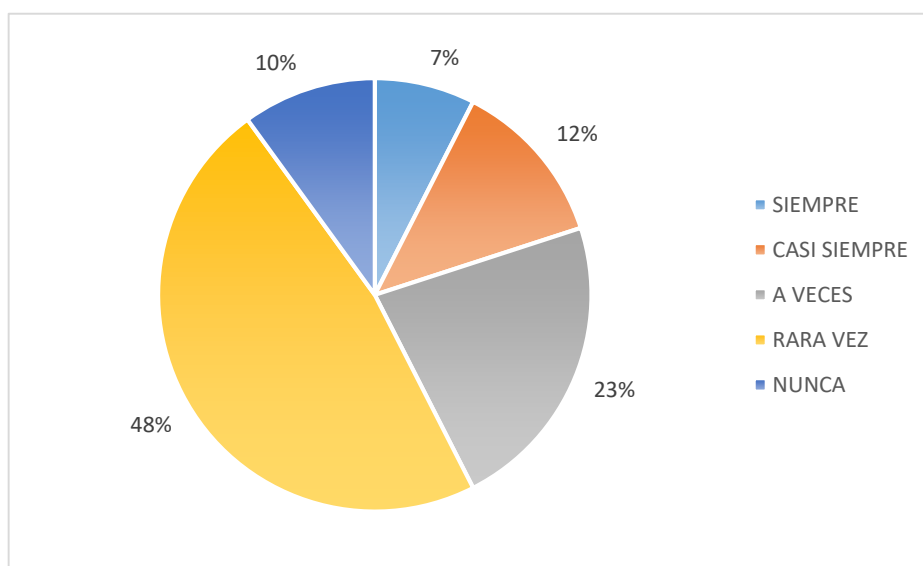


Figura 24: ¿Se desarrollan estrategias de comunicación?

INTERPRETANDO:

Tabla 24, muestra que el 48% de los docentes indican que nunca, se desarrollan estrategias de comunicación, un 23% dijo que rara vez, un 12% dijo a veces, un 10% dijo que siempre y solo el 7% dijo casi siempre es así.

Tabla 25:

Correlación de variables: comunicación interna y clima laboral.

		Comunicación interna	Clima laboral
Comunicación interna	Correl. Pearson	1.00	,657**
	Sig. (bil.)		,000
	N	40	40
Clima laboral	Correl. Pearson	,657**	1.00
	Sig. (bil.)	,000	
	N	40	40

** . Hay correlación significativa cuando el nivel 0,01 (bil.).

Interpretación:

La tabla 25, mostró que hay una correlación moderada y significativa entre las variables Comunicación interna y clima laboral, ya que mediante el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,657 con una significancia bilateral de ($0.000 < 0.05$), lo que significa es decir a mayor comunicación interna entonces se generara un mejor clima laboral.

4. Análisis y Discusión.

Fundamentar que la comunicación interna se relaciona con el clima laboral de docentes del instituto superior pedagógico Público- Antenor Orrego Cajabamba, 2024.

La tabla 25, mostró que hay una correlación moderada y significativa entre las variables Comunicación interna y clima laboral, ya que mediante el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,657 con una significancia bilateral de ($0.000 < 0.05$), lo que significa es decir a mayor comunicación interna entonces se generara un mejor clima laboral. En tanto, Araujo (2020) en su estudio con el mismo objetivo general que el nuestro, el resultado obtenido es que el clima organizacional y la comunicación muestran una correlación positiva moderada, directa y significativa al nivel 0.01 ($r = 0.692, p = 0.000$). Según García y Vega (2024), en su estudio utilizaron el coeficiente de correlación de Spearman para medir la correlación. Sus resultados confirmaron una relación significativa entre la comunicación interna y el clima organizacional en ESCOFFAA con un nivel de significancia de 0,002 y un coeficiente de correlación de 0,473. Sugirieron que, además de motivar, los directivos también deberían escuchar e informar a sus socios. Resultados similares también se pueden observar en el trabajo de Toribio (2022), es decir, la comunicación interna se relaciona significativamente con el clima organizacional de la provincia y municipio de Oyong, en el año 2022, según los resultados obtenidos, se determinó el valor de la prueba Rho de Spearman. es 0,715, en alto nivel de positividad. Esto quiere decir que si la comunicación es clara y fluida se creará un buen ambiente de trabajo.

Ante las evidencias podemos afirmar que, para mantener un buen clima o ambiente de trabajo, es clave la comunicación, sabiendo que esta debe ser clara, sencilla y muy fluida, ya que mantendrá al equipo de trabajo o a los integrantes en una sola dirección, que es el logro de los objetivos de una organización.

Determinar cómo se encuentra la comunicación interna de los docentes del instituto superior pedagógico Público- Antenor Orrego Cajabamba, 2024.

En la tabla 2, notamos que solo el 42% de los docentes afirman que casi siempre cuenta con la información necesaria, permitiendo un trabajo más eficiente, en la tabla 3, un 28% sostienen que rara vez cuándo hay algún cambio, es política de la institución, informar, en la tabla 4, un 40% dicen que la empresa, casi siempre Toda información que la empresa emite, lo hace mediante el canal escrito a sus trabajadores y en la tabla 9, un 30% dice que la empresa, a veces la institución cuenta con una comunicación horizontal muy fluida. En sus palabras de **Céspedes y Chiroque (2019)** indican que la comunicación interna desempeña un rol fundamental en varios aspectos clave: difusión de la cultura corporativa, fomentar la integración, alineación en torno a objetivos comunes, facilitar la comunicación intercultural, mejorar la participación y el compromiso. Esto contribuye significativamente a la eficacia y el éxito de la institución en un entorno globalizado. Además, Carrillo (2023) encontró en su estudio que el 87% de los empleados calificaron la comunicación interna en un nivel moderado. Aconsejó al sector público peruano fortalecer la comunicación interna y centrarse en las prácticas de comunicación interna. Esto incluye el desarrollo de políticas y estrategias claras para promover una comunicación efectiva en todos los niveles de la organización. Esto puede incluir la implementación de canales de comunicación apropiados, la creación de un ambiente de confianza y apertura, y capacitación. En el mismo contexto, Ascencios (2022) encontró que los empleados "siempre" reportaron un buen ambiente de trabajo, y el 44% dijo que los empleados se sentían valorados y satisfechos con su trabajo. Finalmente, algunos sostienen que los programas de comunicación interna mejoran el ambiente laboral de la empresa al utilizar estrategias para lograr los objetivos organizacionales.

Mantener una comunicación asertiva; fomenta la adquisición y difusión de conocimientos, contribuyendo al progreso al fortalecer relaciones interpersonales y crear un ambiente propicio para una interpretación eficiente de los mensajes, asimismo permite posicionar las buenas relaciones entre las personas y sumando al buen clima laboral.

Identificar el nivel del clima laboral del instituto superior pedagógico Publico-Antenor Orrego Cajabamba, 2024.

En la tabla 12, un 33% de los docentes dicen que a veces para las tareas se toman en cuenta las capacidades y habilidades, en la tabla 15, un 38% dijo tener a veces la institución de da autonomía para dar solución algún problema, en la tabla 18, un 30% dijo que el sueldo que recibe, rara vez considera justo su sueldo por las responsabilidades que tiene, en la tabla 19, un 33% dijo que la organización, rara vez la institución invierte en capacitaciones para el desarrollo de habilidades y en la tabla 21, un 32% se siente a veces está satisfecho con el ambiente de trabajo que cuenta. Unir (2021) dice que el clima laboral, que es el conjunto de actividades, rutinas y condiciones existentes en la empresa, está directamente relacionado con la satisfacción de los empleados con el ambiente laboral. Por otro lado, para Pedraza (2020), el clima laboral es un concepto amplio de los recursos humanos, que incluye diversos aspectos relacionados con el clima laboral perteneciente a la organización, así como variables relacionadas con la comunicación interna, la satisfacción laboral, el compromiso laboral, orgullo, etc. En el mismo contexto, con base en sus hallazgos, Ascencios (2022) pudo confirmar que los empleados indican que “siempre” hay un buen ambiente laboral porque los colaboradores se sienten valorados y satisfechos con su trabajo. Finalmente, algunos sostienen que los programas de comunicación interna mejoran el ambiente laboral de la empresa al utilizar estrategias para lograr los objetivos organizacionales. En el mismo sentido, Mamani (2022) muestra en términos de resultados que cuando no se gestionan adecuadamente todos los aspectos de la comunicación en una organización, el clima laboral se deteriora en la misma medida.

Generar un buen clima laboral en las empresas brinda beneficios, como el desarrollar una actitud positiva por parte de las personas. Facilitará el éxito empresarial, el crecimiento de negocio y la tasa de rentabilidad. Fomentará la identificación con la empresa (Cultura y Valores) por parte de las personas empleadas

Demostrar que la eficiente comunicación interna mejora el clima laboral de los docentes del instituto superior pedagógico Publico- Antenor Orrego Cajabamba, 2023

En la tabla 1, un 28% de los docentes afirman que la empresa a veces se reconocen los logros a los equipos más eficientes y se comunican con el fin de motivarlos, en la tabla 10, un 30% indican que la comunicación a veces se le respeta y da oportunidad de expresar sus ideas, en la tabla 11, un 33% considera sentirse a veces considera que sus colegas son responsables de su puesto, en la tabla 22, un 33% de los docentes considera que la organización, rar vez se preocupa por la salud y la calidad de vida de su personal, en la tabla 23, un 40% Se cuenta con instrumentos o criterios para evaluar su trabajo. En el caso de Góngora (2020), los resultados de su investigación mostraron que la comunicación interna está moderada ($Rho=0.576$) y significativamente ($p=0.000$) relacionada con el compromiso organizacional de los docentes en los centros de educación primaria alternativa. Recomiendan al director del Centro de Educación Básica Alternativa de la República de Bolivia continuar construyendo cauces institucionales para la promoción y modernización docente enfocados en el uso de habilidades comunicativas transformadoras. El estudio de Acosta (2023), con base en sus hallazgos, recomienda que las instituciones educativas planifiquen e implementen planes de comunicación interna, tomando en cuenta los recursos técnicos y el nivel de comunicación formal e informal entre los colaboradores. También recomienda el uso de diversas variables de comportamiento organizacional relacionadas con el teletrabajo para evaluar el clima laboral, como el compromiso organizacional, la motivación, la satisfacción laboral y la productividad. para evidencia García & Vega (2024), refieren que la comunicación interna es un mecanismo de estrategia esencial en toda entidad, dado que a raíz del buen uso de la información se puede dar a conocer de manera acertada los valores y objetivos favorecidos por la entidad hacia los colaboradores, creando así una cultura de lealtad y sentirse representados.

Incentivar a dialogar entre la organización y los empleados, es fundamental que todos los colaboradores sepan lo que la empresa espera de ellos. Por tanto, es

necesario presentar los principales objetivos, normas y políticas de la organización y reforzar todo su trabajo, manteniendo el diálogo con sus gestores directos.

5. Conclusiones y recomendaciones.

Conclusiones

Se pudo dar fundamento al objetivo general, ya que en la tabla 25, muestra una correlación moderada y significativa entre las variables comunicación interna y clima laboral, ya que mediante el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,657 con una significancia bilateral de ($0.000 < 0.05$), lo que hace que sea aceptable su hipótesis propuesta.

La comunicación interna es regular en el instituto, ya que se ve en la tabla 2, cuando solo el 42% de los docentes afirman que cuentan casi siempre, con la información necesaria, permitiendo un trabajo más eficiente, por otro lado sostienen que rara vez cuándo hay algún cambio, es política de la institución, informar, esto lo dijo un 28%, en la tabla 4, un 40% dicen que la empresa, casi siempre toda información que la empresa emite, lo hace mediante el canal escrito a sus trabajadores y en la tabla 9, un 30% dice que la empresa, a veces maneja un eficiente flujo en su comunicación horizontal.

El clima laboral es regular, ya que en la tabla 12, un 33% de los docentes dicen que para las tareas a veces se toman en cuenta las capacidades y habilidades, ya que a veces la institución de da autonomía para dar solución algún problema, y peor aún a veces su sueldo es justo por las responsabilidades que tiene, esto se ve en la tabla 18, cuando un 30% lo dijo, en la tabla 19, un 33% dijo que la organización, rara vez la institución invierte en capacitaciones para el desarrollo de habilidades y en la tabla 21, un 32% se siente a veces está satisfecho con el ambiente de trabajo que cuenta

No hay una eficiente comunicación interna en la institución, ya que a veces se comunica los logros obtenidos y reconoce mediante un comunicado al equipo más eficiente, y menos se le respeta y da oportunidad de expresar sus ideas, esto se ve

en la tabla 10, cuando un 30% lo dice, en la tabla 11, un 33% considera a veces que sus colegas son responsables de su puesto, en la tabla 22, un 33% de los docentes considera que la organización rara vez se preocupa por la salud y la calidad de vida de su personal, en la tabla 23, un 40% considera que la supervisión, nunca se cuenta con instrumentos o criterios para evaluar su trabajo

Recomendaciones

Al director se le recomienda desarrollar estrategias para una mejor comunicación, con el fin de notar distancias entre las áreas administrativas y académicas, sabiendo que este es un punto clave que emerge de manera directa a la buena comunicación entre trabajadores y docentes de la Institución con efectos en el clima organizacional, así mismo se debe mejorar y reforzar con mejores políticas a la cultura organizacional que impartan equidad y transparencia, en tal sentido genere un mejor impacto positivo a toda la comunidad institucional.

Que cada jefatura realice mensualmente reuniones, con su personal a su cargo para fomentar el diálogo de exposición de los problemas que cuentan cada unidad, así como saber sus inquietudes y solicitar sugerencias de mejoras, en tal sentido se crea un mejor ambiente laboral de confianza, para sus docentes y alumnado, generando una comunicación fluida, sea horizontal como verticalmente y sin prejuicios. Coordinar los mejores medios tecnológicos que hagan posible una mejor comunicación de la información que requiera, cada unidad orgánica.

Se recomienda al área de RRHH, evaluar los perfiles de los docentes, con el fin de saber que actividades pueden apoyar a la gestión de la institución, así como darles autonomía para resolver problemas, sujetos a los reglamentos por la institución. Desarrollar programas de recompensas; reconocimiento al mejor docente calificado por los mismos alumnos, mediante encuestas, en tal sentido crea una mejor imagen institucional.

La dirección debe propiciar, capacitaciones para los docentes que incentiven a la práctica de retroalimentación sobre acerca de las percepciones que tienen sobre el trabajo y su preocupación sobre cómo mejorar su desempeño. La institución debe invertir en infraestructura y equipamiento, con el fin de mejorar la calidad de vida dentro de sus áreas. Hacer supervisiones periódicas, incentivando competencias sanas, en beneficio para la institución.

6. Referencias Bibliográficas

- Acosta, H (2023) “*Comunicación interna y clima laboral en docentes de la I.E. Tacna n° 11501 del distrito de Pomalca – Chiclayo*” (Tesis de pregrado), Universidad Señor de Sipán. Recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10936/Acosta%20Farfan%20Harold%20Andre.pdf?sequence=11&isAllowed=y>
- Araujo Mera, R. P. (2020). Relación entre clima organizacional y la comunicación interna en la Unidad Educativa “Dr. Leonidas Ortega Moreira” de la Floresta Ecuador, 2019. Universidad Cesar vallejo. TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: Maestra en Administración de la Educación <https://hdl.handle.net/20.500.12692/65376>
- Arevalo, R. O. (2018). La contribución del clima organizacional a la calidad empresarial. RECIMUNDO, 2(3), 683-597. [https://doi.org/10.26820/recimundo/2.\(3\).julio.2018.683-697](https://doi.org/10.26820/recimundo/2.(3).julio.2018.683-697)
- Arias, A (2023) “*La comunicación interna y el clima organizacional desde el enfoque sistémico en la Oficina Nacional del Servicio General de Identificación Personal (Segip) en 2021*” (Tesis de pregrado), Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia. Recuperado de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/34505/TM-11079.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Arias, J., Villasís, M. Á., y Miranda, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Asencios, S (2022) “*Plan de Comunicación Interna para mejorar el Clima Laboral en el Personal Administrativo de la Empresa “Serconsult – Caraz”*,” (Tesis de Pregrado), Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de
- Bollón, Callali (2022) “*Clima laboral y Comunicación Interna en los trabajadores de Sedapar s.a. sede central en la ciudad de Arequipa, 2022.*”, (Tesis de Pregrado), Universidad Católica de Santa María. Recuperado de
- Carrillo, C (2023) “*Comunicación interna y clima laboral en un ministerio público de Sullana, 2023*” (Tesis de posgrado), Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88056/Asencios_RSEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Céspedes, J., y Chiroque, S. (2019). *Comunicación Interna y Cultura Organizacional Desde la Perspectiva Docente, en una Institución Educativa. Chimbote, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2962623>
- Elorriaga, G. (25 de agosto de 2018). ¿Es importante la comunicación interna en una 77 empresa? [Mensaje de un Blog]. Recuperado de <https://retosdirectivos.eae.es/es-importante-la-comunicacion-interna-en-una-empresa/>
- Escobar, E. (2020). *Comunicación organizacional, gestión administrativa en la productividad laboral de las Instituciones Educativas UGEL 05-2019.*
- Espinos, N. (2018). *Liderazgo y competitividad en las micro y pequeñas empresas del sector de servicios, rubro restaurantes, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2018.* Trabajo de investigación para optar el grado

académico de bachiller en ciencias administrativas. Universidad Los Ángeles de Chimbote. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/34278>

Fuentes, F. (2022). Estrategia de comunicación interna para la empresa Chocodosis, 2021.

Garcés, S. (2021) “Análisis de los factores de la comunicación interna que influyen en el clima laboral del área de negocios de una entidad financiera de la ciudad de Guayaquil.” (Tesis de pregrado), Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Recuperado de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16959/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-317.pdf>

García Ticlla, A., & Vega Carranza, A. E. (2024). La comunicación interna y la relación con el clima organizacional en los colaboradores de una Escuela Superior de las Fuerzas Armadas en el año 2023. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/9414>

Gil Erazo, D. C. (2018). *Trabajo en equipo, una estrategia para la productividad empresarial. universidad cooperativa de Colombia* informe final del diplomado de gestión del talento humano basado en competencias. <https://hdl.handle.net/20.500.12494/6522>

Gómez, S.. (2023). *Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. Contaduría y administración*, 68(1), 235-259. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8721849>

Gómez, K. J. D. (2019). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, Mexico* (Master's thesis, Universidad de Montemorelos (Mexico)). <https://www.proquest.com/openview/4589a85b79d35bc2c68a248ce71182c9/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>

- Góngora Labajos, N. D. J. (2020). Comunicación interna y compromiso organizacional de los docentes del centro de educación básica alternativa República de Bolivia, Villa El Salvador, 2019. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43436>
- Gualtero Mira, M. F. (2023). Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de una Institución de Educación Superior de la ciudad de Medellín-Colombia. <http://siawebpr.itm.edu.co/handle/20.500.12622/5836>
- Guerrero, V (2022) *“Influencia de la comunicación interna en el clima laboral de los profesores de la I.E.P.N.P. Félix Tello Rojas Chiclayo, 2021”* (Tesis de Posgrado), Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/126274/Carrillo_CCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Heredia, M. (2016). Comunicación interna y su relación con la gestión educativa en la Institución Educativa N° 16072 “Jorge Basadre” del C. P. Valillo, 2014 [Tesis de Maestría en Ciencias con mención en Gestión de la Educación, Universidad Nacional de Cajamarca]. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4157>
- Hermosilla, G (2022) *“Las TICs y su relación con el clima laboral de los servidores públicos nombrados de la UGEL Chincha, año 2021”* (Tesis de Postgrado), Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108282/Refteria_PKS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
- Lavalle, M. (2023). Comunicación interna y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Servicios Técnicos y Tecnológicos Integrales SAC, Huacho, 2022.

- Mamani, S (2022) “*Comunicación interna y clima laboral en los trabajadores asistenciales de las IPRESS de la Microred Techo Obrero, Cusco.*” (Tesis de Posgrado), Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97816/Mamani_MSW-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Martín, S. (2022). Grupos de Facebook: Todo lo que necesitas saber sobre ellos. Metricool. <https://metricool.com/es/grupos-defacebook/#:~:text=Los%20grupos%20de%20Facebook%20no,o%20du,as%20lo%20antes%20posible.>
- Martínez, C. (2022). El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores de la empresa Fox Car SAC Lima–2019. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/9924>
- Morales, E. (2021). Relación del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de la sala de entretenimiento más diversión en la región de Lambayeque.
- Muelle, M. (2018). Clima Laboral e Imagen Institucional Empresa CONSETTUR Machupicchu SAC. Cusco–2018. Tesis de Pregrado, Universidad “César Vallejo”. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37601>
- Domínguez, K. (2020). Medios de comunicación organizacional interna en colegios públicos. *Revista de educación: Alteridad: Alteridad* 15(2), 241-255. <https://doi.org/10.17163/alt.v15n2.2020.08>
- Pedraza, N (2020) El clima y la satisfacción laboral del capital Humano: Factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-24. DOI: <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Popa, F. (2020). Internal Communication During the Crisis. Case study-Suceava County Hospital. *EIRP Proceedings*, 15(1).
- Quintanilla-Ayala, L., QuintanillaAldeán, C., & Prieto.López, Y., (2022). Incidencia del clima laboral en el desempeño docente de la carrera de

Licenciatura en Educación Básica en la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE. 593 Digital Publisher CEIT, 7(1- 1), 116-135. doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.987

Rodríguez E, (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. Revista Educación en Valores, Vol. 1 N° 25 pag. 6- 72 7. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25023w/Clima_organizational_pr esente_en_una_empresa_de_servicio.pdf#page=9

Rentería, K (2022) “*Comunicación interna y clima organizacional en la empresa JA Constructores – Castilla – Piura, año 2022*” (Tesis de Posgrado), Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de

Rodríguez-Fernández, L., & Vázquez-Sande, P. (2019). Retos y perspectivas en la comunicación organizacional. Profesional De La información, 28(5). <https://doi.org/10.3145/epi.2019.sep.01> Rodríguez E, (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. Revista Educación en Valores, Vol. 1 N° 25 pag. 6- 72 7. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25023w/Clima_organizational_pr esente_en_una_empresa_de_servicio.pdf#page=9

Sánchez Herrera, J. R. (2022). Comunicación interna y clima laboral en los colaboradores de “Mibanco” Chicla. Para optar el título profesional de licenciado en ciencias de la comunicación. Universidad señor de Sipam. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/10207>

Stefanu, Y., & Navia, M. (2021). Comunicació interna post-COVID. *Llengua, societat i comunicació*, 31-36. <https://doi.org/10.1344/LSC-2021.19.4>

Toribio, F (2022) “*Comunicación interna y clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022*”, (Tesis de Pregrado), Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Recuperado de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7915/Tesis%20Toribio%20Bonilla.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Unir. (2021). Universidad del Internet. Obtenido de <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/clima-laboral-organizacional/>

Vera Reyes, K. J. (2023). *Gestión de la comunicación interna con enfoque en el clima organizacional del personal administrativo de la Gobernación de la provincia de Santa Elena* (Bachelor's thesis, La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2023.). <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/9174>

Villegas, R (2022) “*Comunicación interna y clima institucional en docentes de un colegio particular de Lima, 2022*”, (Tesis de Pregrado), Universidad César Vallejo. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99130/Villegas_GRL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yuni, J. y Urbano, C. (2014). *Técnicas para investigar 2: Recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación*. Recuperado de: <http://eds.a.ebscohost.com/eds/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzg0NzY3MV9fQU41?sid=a9cd8a3d-090d-47d9-868c-d28d99990c35@sessionmgr4006&vid=1&format=EB&rid=3>

Zendesk. (2024). *Comunicación organizacional: tipos y 7 barreras para superar*. Consultado en Mayo 2024. Disponible en: <https://www.zendesk.com.mx/blog/comunicacion-organizacional/>

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
Comunicación Interna	Lavelle(2022) Las organizaciones atraviesan constantes cambios basados en la comunicación e información, estos cambios afectan directamente al funcionamiento de la organización, sin embargo, el más significativo es el proceso de la comunicación interna	Medida a Trávez de la técnica del cuestionario aplicando 10 preguntas de acuerdo a las dimensiones presentadas, las cuales tendrán una escala de valoración 1(nunca) 2 (Rara vez) 3 (A veces) 4 (Casi Siempre) 5 (Siempre)	Comunicación Eficiente	Vinculo de comunicación	1. La empresa comunica los logros obtenidos y reconoce mediante un comunicado al equipo más eficiente.
				Efectividad de la comunicación	2. La información que se le comunica por parte de la empresa, ayuda a ser más eficiente su trabajo
				Flujos de Comunicación	3. Recibe información diaria por parte de la empresa, de asuntos como cambios, los objetivos a lograr, etc
			Canales de Comunicación	Canales escritos	4. La empresa utiliza canales escritos para hacer llegar la información que desea emitir a sus trabajadores
				Canales Orales	5. La empresa utiliza canales orales para hacer llegar la información que desea emitir a sus trabajadores
				Canales Tecnológicos	6. La empresa utiliza canales Tecnológicos para hacer llegar la información que desea emitir a sus trabajadores
			Flujos de Comunicación	Comunicación Ascendente	7. La empresa maneja un eficiente flujo en su comunicación ascendente.
				Comunicación descendente	8. La empresa maneja un eficiente flujo en su comunicación descendente.
				Comunicación Horizontal	9. La empresa maneja un eficiente flujo en su comunicación horizontal
					10. La comunicación se da con respeto y con oportunidad de expresar las ideas

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Clima Laboral	Gómez (2023) Según el escrito por Gómez señala que el clima laboral hace referencia al entorno psicológico, organizacional y humano en el que se dan las relaciones de trabajo y que crea un ambiente laboral específico que puede motivar a los trabajadores o afectar su desempeño."	Medida a través de la técnica del cuestionario aplicando 14 preguntas de acuerdo a las dimensiones presentadas, las cuales tendrán una escala de valoración 1(nunca) 2 (Rara vez) 3 (A veces) 4 (Casi Siempre) 5 (Siempre)	Reto Laboral	Identidad de la tarea	1. ¿Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo?
					2. ¿Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que Ud. posee?
				Significación de la tarea	3. ¿El trabajo que desempeña contribuye en el desarrollo de su jornada laboral?
					4. ¿Las tareas que realiza tienen significancia en su vida ya la de su familia?
				Autonomía	5. ¿Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades? 6. ¿La organización le ofrece todas las facilidades y la libertad para la ejecución de sus actividades?
				Retroalimentación del puesto	7. ¿Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes??
			Remuneraciones justas	Satisfacción sueldo	8. ¿El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo?
			Condiciones de Trabajo	Oportunidad y desarrollo de la organización	9. ¿La organización le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal?
					10. ¿La organización ofrece oportunidades al personal para que se formen académica y profesionalmente en función al puesto que desempeña?
					11. ¿Se siente usted satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo?
					12. ¿Considera que la organización se preocupa por la salud y la calidad de vida de su personal?
					13. ¿La organización aplica instrumentos y criterios relacionados a su puesto de trabajo ?
					14. ¿ Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la institución?

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
Comunicación interna y clima laboral de docentes del instituto superior pedagógico Publico “Antenor Orrego” –Cajabamba, 2024	¿En qué medida la comunicación interna se relaciona con el clima laboral de los docentes del Instituto Superior Pedagógico Público Antenor Orrego, Cajabamba 2024?	<p>Objetivo general.</p> <p>Fundamentar que la comunicación interna se relaciona con el clima laboral de docentes del instituto superior pedagógico Publico- Antenor Orrego Cajabamba, 2024</p> <p>Objetivos específicos.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar cómo se encuentra la comunicación interna de los docentes del instituto superior pedagógico Publico- Antenor Orrego Cajabamba, 2024. 2. Identificar el nivel del clima laboral de los docentes del instituto superior pedagógico Publico- Antenor Orrego Cajabamba, 2024. 3. Demostrar que la eficiente comunicación interna mejora el clima laboral de los docentes del instituto superior pedagógico Publico- Antenor Orrego Cajabamba, 2024 	<p>H0: La comunicación interna no se relaciona significativamente en el clima laboral de los docentes del instituto superior pedagógico Publico- Antenor Orrego Cajabamba, 2024.</p> <p>H1: La comunicación interna se relaciona significativamente en el clima laboral de los docentes del instituto superior pedagógico Publico- Antenor Orrego Cajabamba, 2024.</p>	Comunicación interna, clima laboral	<p>Tipo: Básica -Descriptiva correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población muestral: 40 docentes</p> <p>Técnica: la encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario validada por el juicio de expertos. Confiability con el alfa de Cronbach.</p>

ANEXOS 3° UNIVERSIDAD SAN PEDRO

**Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de estudios de Administración**

**ENCUESTA PARA DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR “ANTENOR
ORREGO” - CAJABAMBA**

Estoy realizando una investigación científica, referente a la comunicación Interna y clima laboral dentro de su centro de labores ” Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.



PARTE I

En esta primera sección de la encuesta le presento un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta.

A. DATOS GENERALES

1. Género : Femenino Masculino

B. INDICACIONES

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro que, según tu opinión.

PARTE II

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al uso Seguido de una escala de valoración de estas variables de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	A veces	Casi Siempre	Siempre

CUESTIONARIO						
VARIABLE 01: COMUNICACIÓN INTERNA						
N° Item	DIMENSIONES	VALORES DE ESCALA				
	COMUNICACIÓN EFICIENTE	1	2	3	4	5
Vínculo de Comunicación						
1	La empresa comunica los logros obtenidos y reconoce mediante un comunicado al equipo más eficiente.					
2	La información que se le comunica por parte de la empresa, ayuda a ser más eficiente su trabajo					
3	Recibe información diaria por parte de la empresa, de asuntos como cambios, los objetivos a lograr, etc.					
CANALES DE COMUNICACIÓN						
Canales escritos						
4	La empresa utiliza canales escritos para hacer llegar la información que desea emitir a sus trabajadores					
Canales Orales						
5	La empresa utiliza canales orales para hacer llegar la información que desea emitir a sus trabajadores					
Canales Tecnológicos						
6	La empresa utiliza canales Tecnológicos para hacer llegar la información que desea emitir a sus trabajadores					
FLUJOS DE COMUNICACIÓN						
Comunicación Ascendente						
7	La empresa maneja un eficiente flujo en su comunicación ascendente.					

Comunicación Descendente						
8	La empresa maneja un eficiente flujo en su comunicación descendente.					
Comunicación Horizontal						
9	La empresa maneja un eficiente flujo en su comunicación horizontal					
10	La comunicación se da con respeto y con oportunidad de expresar las ideas					
VARIABLE 02: CLIMA LABORAL						
	DIMENSIONES	VALORES DE ESCALA				
N° Item	RETO LABORAL	1	2	3	4	5
	Identidad de la tarea					
1	¿Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo?					
2	¿Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que Ud. posee?					
	Significación de la tarea					
3	¿El trabajo que desempeña contribuye en el desarrollo de su vida cotidiana?					
4	¿Las tareas que realiza tienen significancia en su vida y la de su familia?					
	Autonomía					
5	¿Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades?					
6	¿La organización le ofrece todas las facilidades y la libertad para la ejecución de sus actividades?					
	Retroalimentación del puesto					
7	¿Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes?					
	REMUNERACIONES JUSTAS					
	Satisfacción con sueldos y salarios					
8	¿El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo?					

CONDICIONES DE TRABAJO						
Oportunidad y desarrollo de la organización						
9	¿La organización le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal?					
10	¿La organización ofrece oportunidades al personal para que se formen académica y profesionalmente en función al puesto que desempeña?					
Características del trabajo						
11	¿Se siente usted satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo?					
12	¿Considera que la organización se preocupa por la salud y la calidad de vida de su personal?					
Supervisión						
13	¿Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconveniente que tiene el personal frente a sus actividades?					
14	¿La organización aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución a las falencias encontradas?					

GRACIAS

DICE 1

Estadísticas de fiabilidad

Comunicación interna

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	10

APÉNDICE 2

Estadísticas de total de elemento

Comunicación interna

	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
1	39,20	51,344	,664	,835
2	39,50	48,711	,795	,849
3	39,70	54,933	,706	,842
4	39,40	55,122	,751	,854
5	39,75	49,433	,787	,857
6	40,10	57,111	,504	,863
7	39,20	48,400	,781	,869
8	39,80	51,344	,787	,871
9	39,86	48,711	,796	,889
10	39,60	47,11	,788	,891

APÉNDICE 3

Estadísticas de fiabilidad

Clima laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	14

APÉNDICE 4

Estadísticas de total de elemento

Clima laboral

	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
11	39,10	52,044	,584	,806
12	40,20	50,231	,529	,815
13	40,30	44,456	,883	,822
14	40,40	48,543	,691	,827
15	39,50	46,544	,726	,833
16	40,60	46,444	,801	,849
17	40,0	45,822	,685	,857
18	4,60	46,988	,814	,862
19	40,03	46,444	,801	,870
20	40,22	48,543	,691	,879
21	49050	46,544	,726	,883
22	40,00	46,444	,801	,889
23	40,60	45,822	,685	,890
24	40,90	46,988	,814	,893

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Pablo Santos Díaz

Fecha: 25/05/24

Especialidad: Administrador

Nombre del instrumento evaluado: **Fernández Mebus, Jenny Giannina**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Comunicación interna y clima laboral de docentes del instituto superior pedagógico Publico “Antenor Orrego” –Cajabamba, 2024

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.



II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	

Sumatoria parcial		48	71	57
Sumatoria Total	176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)			
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)			



Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

$$\boxed{176} \equiv \boxed{0.88}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Pablo Santos Diaz

Mg. en Administración de empresas y negocios.

DNI.32542582

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Carmen Rosa Zavaleta Vergaray

Fecha: 12/05/24

Especialidad: Lic. en Administración

Nombre del instrumento evaluado: ~~Fernández Mebus~~, Jenny Giannina

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Comunicación interna y clima laboral de docentes del instituto superior pedagógico
 Publico “Antenor Orrego” –Cajabamba, 2024”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	

Sumatoria parcial		48	71	57
Sumatoria Total	176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)			
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)			

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

$$\boxed{176} \equiv \boxed{0.88}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

+



Carmen Rosa Zavaleta Vergaray
Mg. en Administración de empresas y negocios MBA
DNI.32857740

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: JORGE DANIEL PÉREZ

Fecha: 15/05/24

Especialidad: Dr. en ADMINISTRACIÓN

Nombre del instrumento evaluado: ~~Mejías~~ **Fernández Mejías, Jenny Giannina**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Comunicación interna y clima laboral de docentes del instituto superior pedagógico Público “Antenor Orrego” –Cajabamba, 2024.

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19

Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{176} \equiv \boxed{0.88}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Dr. Jorge Daniel Pérez
Dr. en Administration
DNI 17812596

Comunicación interna y clima laboral de docentes del Instituto Superior Pedagógico Público "Antenor Orrego" - Cajabamba, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	8 %
2	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
4	Submitted to Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD,UNAD Trabajo del estudiante	1 %
5	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	1 %
6	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1 %
7	Submitted to Universidad Francisco de Paula Santander Trabajo del estudiante	1 %

8	Submitted to Universidad Mariano Gálvez de Guatemala Trabajo del estudiante	1%
9	Submitted to Universidad Catolica de Santo Domingo Trabajo del estudiante	<1%
10	www.grupocastilla.es Fuente de Internet	<1%
11	www.openhr.cloud Fuente de Internet	<1%
12	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
13	genofegewad.weebly.com Fuente de Internet	<1%
14	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
15	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1%
16	Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC Trabajo del estudiante	<1%
17	www.science.gov Fuente de Internet	<1%
18	www.zendesk.com.mx Fuente de Internet	<1%

19	repositorio.itm.edu.co Fuente de Internet	< 1 %
20	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	< 1 %
21	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	< 1 %
22	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
23	repositorio.unesum.edu.ec Fuente de Internet	< 1 %
24	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	< 1 %
25	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
26	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
27	www.repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
28	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
29	Submitted to Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC Trabajo del estudiante	< 1 %

30	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
31	www.slideshare.net Fuente de Internet	< 1 %
32	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	< 1 %
33	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
34	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
35	Submitted to Universidad Anahuac México Sur Trabajo del estudiante	< 1 %
36	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	< 1 %
37	docplayer.es Fuente de Internet	< 1 %
38	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
39	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
40	uniminuto-dspace.scimago.es Fuente de Internet	< 1 %
41	repositorio.upao.edu.pe	

	Fuente de Internet	< 1 %
42	repositorio.upse.edu.ec Fuente de Internet	< 1 %
43	Submitted to uteg Trabajo del estudiante	< 1 %
44	1 library.co Fuente de Internet	< 1 %
45	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
46	issuu.com Fuente de Internet	< 1 %
47	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
48	repositorio.untrm.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
49	www.colonial.k12.de.us Fuente de Internet	< 1 %
50	pt.slideshare.net Fuente de Internet	< 1 %
51	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
52	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %

53	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
54	rrojasdatabank.info Fuente de Internet	< 1 %
55	docs.google.com Fuente de Internet	< 1 %
56	dokumen.pub Fuente de Internet	< 1 %
57	dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet	< 1 %
58	moam.info Fuente de Internet	< 1 %
59	shapes2020.eu Fuente de Internet	< 1 %
60	tickelia.com Fuente de Internet	< 1 %
61	www.alcoholics-anonymous.org Fuente de Internet	< 1 %
62	www.faamalmeria.com Fuente de Internet	< 1 %
63	Submitted to Universidad Autónoma de Bucaramanga, UNAB Trabajo del estudiante	< 1 %
64	Submitted to Universidad Manuela Beltrán	

Trabajo del estudiante

< 1 %

65

apcentral.collegeboard.com

Fuente de Internet

< 1 %

66

repositorio.ug.edu.ec

Fuente de Internet

< 1 %

67

repositorio.umsa.bo

Fuente de Internet

< 1 %

68

www.repositorio.usac.edu.gt

Fuente de Internet

< 1 %

69

doku.pub

Fuente de Internet

< 1 %

70

silo.tips

Fuente de Internet

< 1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

< 6 words

Excluir bibliografía

Activo

