

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMUNICACIÓN INTERNA EN
DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO
PRIVADO “CAJAMARCA”, CAJAMARCA, 2024

Tesis para obtener el grado de Maestro en Educación con mención en
Docencia Universitaria y Gestión Educativa

Autora

Rodríguez Arana, Julia Victoria

Asesor

Berrospi Espinoza, Hernán Hugo Jesús

Código ORCID: 0000-0002-7030-1920

CAJAMARCA - PERÚ

2025

ÍNDICE GENERAL

Tema	Pág. N°
Índice general	i
Índice de tablas	ii
Índice de figuras	iii
Palabra clave	iv
Título de la investigación	v
Constancia de originalidad	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Introducción	1
Metodología	15
Resultados	20
Análisis y discusión	27
Conclusiones	29
Recomendaciones	30
Referencias bibliográficas	31
Anexos	33

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Pág. N°
Clima organizacional de los docentes de la ISP “Cajamarca	20
Tabla 2	
Comunicación interna entre los docentes de la ISP “Cajamarca	21
Tabla 3	
Correlación entre nivel de Clima organizacional y comunicación interna de los docentes del ISP Cajamarca	22
Tabla 4	
Relación entre el Clima organizacional y comunicación interna de los docentes del ISP Cajamarca	22
Tabla 5	
Dimensiones del clima organizacional de los docentes del ISP Cajamarca	23
Tabla 6	
Dimensiones de la comunicación interna de los docentes del ISP Cajamarca	23
Tabla 7	
Relación entre trabajo en equipo del clima organizacional y comunicación	23
Tabla 8	
Relación entre toma de decisiones del clima organizacional y comunicación	24
Tabla 9	
Relación entre motivación del clima organizacional y comunicación	24
Tabla 10	
Prueba de chi cuadrado	25

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	
Clima organizacional de los docentes de la ISP “Cajamarca	20
Tabla 2	
Comunicación interna entre los docentes de la ISP “Cajamarca	20

Palabra clave y línea de investigación

Palabra Clave

Tema	Clima organizacional y comunicación interna
Especialidad	Maestría en Educación

Keywords

Topic	Organizational Climate and internal communication
Specialty	Master of Education

Línea de investigación

Línea de Investigación	Teoría y métodos educativos
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Ciencias de la educación
Disciplina	Educación General



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

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 "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMUNICACIÓN INTERNA EN DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO PRIVADO "CAJAMARCA", CAJAMARCA, 2024**" del (a) estudiante: **RODRIGUEZ ARANA JULIA VICTORIA**, identificado(a) con Código N° **2817100199**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **20%**, 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, 28 de febrero de 2025

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.

www.usanpedro.edu.pe

Urbanización Laderas del Norte H-11
Teléfono: 043 – 483070
vicerectorado_investigacion@usanpedro.edu.pe
<https://investigacion.usanpedro.edu.pe>

**Clima organizacional y comunicación interna en docentes del
Instituto Superior Pedagógico Privado “Cajamarca”,
Cajamarca, 2024**

**Organizational climate and internal communication in
teachers of the Private Higher Pedagogical Institute
“Cajamarca”, Cajamarca, 2024**

RESUMEN

El propósito de la investigación es conocer la relación entre el Clima organizacional y la comunicación interna en docentes del Instituto Superior Pedagógico Privado “Cajamarca”, que laboraron durante el semestre académico 2024-I, investigación básica, enfoque cuantitativo, no experimental, diseño correlacional determinado mediante Rho de Spearman. La población muestral fue de 19 profesores. La técnica, el cuestionario, y el instrumento dos encuestas validadas por juicio de expertos con una confiabilidad de alfa de Cronbach, la prueba de hipótesis fue mediante la prueba chi-cuadrado. Se determinó que existe una correlación muy alta positiva entre ambas variables de 0,855. Se estableció la correlación entre la dimensión trabajo en equipo de la variable clima organizacional y comunicación interna fue de 0.720 siendo alta positiva, en tanto la correlación entre la variable clima organizacional de la dimensión toma de decisiones y la comunicación interna fue de 0.825 es muy alta positiva; finalmente se establece la correlación entre la motivación de la variable clima organizacional de la dimensión motivación y comunicación interna es alta positiva al tener 0.735.

ABSTRACT

The purpose of the research was to know the relationship between the organizational climate and internal communication in teachers of the Private Higher Pedagogical Institute “Cajamarca”, who worked during the 2024-I academic semester, Basic research, with a quantitative, non-experimental approach. cross-sectional, with correlational design. The sample population was 19. The technique was the questionnaire, and the instrument was two surveys, one for each variable, validated by expert judgment with a reliability of Crombach's alpha, the correlation was determined using Sperman's Rho, while the hypothesis was carried out using the chi-square test; The results indicate a level of correlation of 0.855, being very high positive, with respect to the two variables, both are good organizational climate (58%), and internal communication (53%), in relation to the dimensions; between the teamwork dimension of the organizational climate variable and internal communication was 0.720, high positive; between the organizational climate variable of the decision making dimension and internal communication was 0.825, being very high positive; Finally, between the motivation of the organizational climate variable of the motivation and internal communication dimension, it was highly positive at 0.735.

INTRODUCCIÓN

En esta la parte de investigación, nos referiremos a los antecedentes que tienen relación con la investigación, entre los internacionales, encontramos a Araujo (2023), investigó el clima organizacional y rendimiento laboral en ITCA del Ecuador; trabajo desde una perspectiva incidiendo en el bienestar laboral de los trabajadores. Investigación tipo explicativa, diseño correlacional. Población-muestra fue finita de 45 colaboradores; su técnica encuesta y el instrumento cuestionario; determinando la influencia del clima organizacional en sus diferentes dimensiones siendo su correlación positiva alta si se relaciona con el rendimiento laboral.

Asimismo, también encontramos a Quintanilla y Prieto (2022), quienes buscaron conocer la incidencia entre clima laboral y desempeño docente en un centro de estudios de las Fuerzas Armadas del Ecuador. Investigación básica correlacional, de una población 84 docentes se tuvo una muestra representativa. Utilizó la encuesta y su instrumento el cuestionario. Existiendo percepción positiva del clima laboral haciéndose énfasis en los factores como un ambiente adecuado de trabajo en equipo teniendo importancia en el clima laboral percibido por los docentes, además los lazos de amistad entre colegas permiten una comunicación adecuada y asertiva.

De su parte, Guzmán (2022), hace referencia a la comunicación y el trabajo en equipo en docentes de facultad de artes mexicana; investigación no experimental, cuantitativo con diseño correlacional; trabajo en una población de 31 empleados. Empleando como técnica la encuesta y su instrumento dos cuestionarios; concluyendo que la relación entre variables es baja, y que la dimensión clima laboral ha determinado su incidencia.

Angulo (2023), en su investigación; comunicación organizacional y trabajo colaborativo en educación de la Guaranda, Ecuador busca determinar la relación entre variables, no experimental, investigación básica y correlacional. Población muestra 65 integrantes; técnica el cuestionario y el instrumento la encuesta existiendo una relación alta al igual que en sus diferentes dimensiones.

Siguiendo con ese mismo punto, López (2021) realizó un estudio correlacional

entre clima organizacional y desempeño laboral, diseño transversal, en 51 trabajadores de una empresa ecuatoriana; donde concluye la relación positiva, aplicando Spearman obteniendo un 0.581 con un nivel de significancia de 0.000, siendo esta moderada.

De su parte, Ortiz (2018), trabajó clima y estilo de liderazgo directivo en una institución educativa de Managua (Nicaragua), investigación mixta cuantitativa con incidencia cualitativa, diseño correlacional, población muestral de 24 docentes y 64 estudiantes; la técnica fue la entrevista a los directivos y la encuesta a los alumnos. Arrojando los resultados: Donde el clima organizacional crea un ambiente favorable en el quehacer educativo dentro del buen funcionamiento de la institución.

En las tesis nacionales está la de Tiza (2023); trabajó clima y desempeño laboral con docentes de educación del Carlos Laborde de Nuevo Chimbote. La investigación es correlacional, descriptivo, la población muestral fue 25 docentes, su técnica la encuesta y cuestionario su instrumento. Donde el clima influye positivamente en el desempeño laboral docente, predominante el medio.

Encontramos también la tesis de Carrillo (2023) quien estudia la relación entre variables: Comunicación interna y clima en una entidad de justicia en Sullana; cuantitativa, diseño no experimental transversal. Trabajó con 45 empleados entre asistentes administrativos y asistentes. Su instrumento fue el cuestionario, para comunicación interna propuesto por Charry (2017); y para el clima su base fue Machorro et al. (2011). Los resultados indican un nivel alto de relación entre variables.

De su parte, Urbina (2023) en su investigación correlacional: Clima y productividad laboral en un instituto moqueguano. Investigación básica, correlacional, y transversal, con población muestra de 27 trabajadores. Ha empleado la técnica del cuestionario y el instrumento la encuesta; para llegar al siguiente resultado: Aplicando coeficiente de Pearson su relación fue de $r = 0,724$; siendo positiva media.

También esta León y Neptali (2018); investigó en un instituto tecnológico de Bagua (Amazonas) la comunicación interna. Investigación no experimental transversal descriptiva, para una población muestra de 50 participantes. Empleando como técnica e instrumento la encuesta; para llegar al siguiente resultado: En las dimensiones de

comunicación en esencial fue de 27.3%, y operativa 31.8% ambas son muy deficiente: Estratégica, motivacional, aprendizaje y valorativa con 36.4% regular, y en inteligencia 31.8% deficiente, por lo que es necesario aplicar un plan de comunicación interna.

En locales está Campos (2018) quien determinó la correlación del clima con el desempeño laboral en una empresa de telecomunicaciones cajamarquina, básica, correlacional, diseño no experimental se trabajó con 15 colaboradores. el autor concluyó una $r=0.856$ y un $\text{Sig.}= 0.000$ por lo que existe correlación entre variables; sus condiciones de clima laborales son de forma adecuada y mejoran significativamente las funciones de los empleados como parte importante de la empresa.

Los antecedentes complementan la información relacionada a las variables propuestas en la presente investigación, de aquí en adelante se describe la fundamentación científica; respecto a la primera variable:

Definimos la primera variable, Clima organizacional, para Ramos (2022) es un espacio físico donde interactúan los miembros de una organización estando estas estrechamente relacionado a la motivación.

Por su parte Moreno (2020), afirma tener una serie de factores dentro de un contexto de influencia en motivaciones individuales, es decir, las particularidades dentro de la organización, generando diferente clase de reacción entre sus componentes.

Como conclusión podemos decir que ambas definiciones se traducen en buenas relaciones entre sus componentes. De su parte, Carrillo (2020) acota que esta a la vez es un conjunto de características individuales donde se diferencia a los trabajadores en forma general o particular, citado esto en la investigación de Tiza (2023).

En consecuencias se puede decir que el clima organizacional tiene relación directa cuando sus integrantes de una institución están motivadas, cumplen las metas de trabajo, son empáticas, respetan las normas institucionales; en caso contrario un mal clima organizacional es cuando existen problemas de frustración, imposición de

límites, apatía entre otros.

Por su parte, Chiavenato (2019), sobre esta variable afirma que los factores dentro de un contexto están influenciados con las motivaciones individuales, es decir, particularidades organizacionales generando distintas reacciones entre sus integrantes.

Respecto a sus Características generales del clima organizacional, para Ramos (2012) son rasgos propios dentro de una situación particular con un contexto y tiempo estable, susceptibles al cambio, eso no quiere decir, que no se pueden cambiar componentes, sin sufrir modificaciones sustanciales dentro del clima organizacional.

Sobre este punto, Moreno (2020), afirma que quienes intervinieren en el clima modifican su conducta, además añade que este tipo tiene como resultado que sus componentes sean sociales o culturales estén dentro de un contexto determinado.

El mismo autor afirma que el clima, podría ser dificultosa y sus efectos son fáciles de reconocer, dependiendo el desempeño en la organización de sus integrantes.

Reafirmando que el clima está determinado por el actuar de las personas, motivaciones en el comportamiento y buen desempeño.

Los tipos de clima organizacional, de acuerdo con Bris (2020), son:

El del tipo autoritario; sub dividido en explotador donde su dirección no tiene familiaridad con los trabajadores; donde las decisiones y objetivos son unilaterales con escasa contribución entre sus integrantes.

Otro tipo es el paternalista, basado en la confianza de los trabajadores, sus niveles lo toman en base a las decisiones buscando objetivos claros incentivados por los estímulos, existiendo procesos de estimulación entre trabajadores.

Existe además el clima participativo; consultivo estos forman parte de la dirección y confianza del personal en la toma de decisiones, su comunicación es ascendente.

Los grupos ejecutivos participan y brinda confianza a los trabajadores, donde la toma de las decisiones entre las áreas y niveles son de contacto directo; su comunicación es participativa, los empleados se motivan en la toma de las disposiciones con objetivos, donde prima la confianza, y armonía.

Existen teorías del clima organizacional como la de Likert (1968) donde el comportamiento está bajo condiciones administrativas y organizacionales dados por las capacidades y sus valores donde se reacciona bajo determinadas percepciones. (Citado en Rodríguez, 2016).

Otra teoría es la de Pritchard y Karasick (1923), el clima organizacional utiliza once (11) dimensiones consideradas independientes, y relacionadas con la teoría perceptual (Citado en Barrios y Sallo, 2019, p. 37)

Siguiendo con esta línea, las dimensiones del clima organizacional según; Bris (2020), serían: Trabajo en equipo, toma de decisiones y motivación

Trabajo en equipo, es la capacidad de participar activamente en la prosecución de una meta común subordinando los intereses personales a los objetivos del equipo.

La toma de decisiones, que es también implicar e identificar opciones, evaluarlas y elegir la más adecuada. Es una actividad frecuente y cotidiana del pensamiento, que se activa cuando se presentan conflictos en diversos ámbitos de la vida a los que hay que encontrarles la mejor solución posible.

Siguiendo con este ítem, la motivación es esforzarse con la finalidad de conseguir metas y satisfacer necesidades, los definen elementos como el esfuerzo y la motivación directamente.

La segunda variable, comunicación interna, para Graverán (2017) son las operaciones dentro de las instituciones encaminadas a un público interno, comprendiendo los diversos medios y estrategias de comunicación.

Siguiendo con el mismo autor, la interrelación debe lograr entre el personal de quienes lo compone la búsqueda de integrar al público interno.

Por su parte, Chiavenato (2020) citado en Roncal (2018) afirma que “comunicación” deriva del latín “communicatio” que significa: común; estableciendo una especie de comunidad con el receptor, referido a la transmisión de información por medio de códigos comunes.

De esta manera el proceso de comunicación transfiere información adecuada entre

el emisor y receptor para transmitir mensajes entre los integrantes. Es así que la comunicación interna solo tiene como finalidad mantener informado y motivado al personal para que se enfoque en el logro de los propósitos organizacionales.

Los tipos de comunicación interna, son para Santos (2022), la intrapersonal donde las personas seleccionan y articulan los signos del lenguaje para comunicarse; es decir, diálogos internos en las diferentes situaciones que cada persona hace un uso íntimo.

De su parte, Giani (2024), afirma: La comunicación interpersonal cambia información entre personas de diferente rango para llegar en forma masiva a mas grupos.

En tanto, la comunicación verbal es un tipo que se realiza mediante el lenguaje, o través de la comunicación no verbal, como las expresiones faciales, entre otras formas.

Por ello, podríamos decir, que la comunicación institucional engloba personas y grupos en un entorno social bajo diversas actividades, entre la institución y el público.

Una de las teorías sobre la comunicación es la humanista de Kurt Lewin, y Douglas Mc Gregor, bajo un enfoque humanístico horizontal entre empleados y jefes.

Centrado entre las “relaciones humanas” generado una comunicación abierta y de confianza bajo un liderazgo democrático, y quienes buscan la satisfacción de los individuos, citado en Roncal (2018).

Siguiendo con la investigación de Roncal (2018) encontramos la teoría de los sistemas de Katz y Kahny Bertalanffy, basado en la psicología social de las organizaciones.

Donde el trabajo en equipo produce dinamismo, influenciado por el contexto donde se desarrolla, produciendo cambios inesperados desde una visión global transformando la situación y reflejadas en todas las áreas con el fin de mantenerse un "equilibrio dinámico", convirtiendo en "energía" haciendo a la empresa única sin ser igual a la otra.

Finalmente, está la teoría de Habermas: La acción comunicativa, citado por Garrido (2011), quien analiza condiciones de racionalidad a partir de la interacción

social basada en el uso del lenguaje, la razón subyacente de los sujetos es su estructura de comunicación donde cada individuo actúa por sí solos.

Las dimensiones de la comunicación interna en la transmisión de información en los distintos sectores son por canales internos eficaces, reduciendo el ruido y la fricción de la comunicación, porque una institución es un organismo vivo formado por personas, para ello es necesario entender que existen diferentes tipos de comunicación como lo establece Roncal (2018).

La comunicación ascendente, siendo el emisor un nivel inferior al receptor y se presenta al realizar informes, comunicados, sus tipos de información son los informes de desempeño.

Lo contrario sucede en la comunicación descendente, el emisor está arriba del receptor representando un estilo de jerarquía directiva y se presenta cuando se busca informar las diversas instrucciones para el avance de la organización siendo escrita y formal, donde se plantea los objetivos y estrategias, procedimientos sobre los trabajadores en la empresa en sus actividades.

La comunicación horizontal; emisor y receptor mismo nivel; es decir son los casos de empleados, jefes de área, facilitando la coordinación y el trabajo en equipo, pudiendo cumplir metas en forma rápida, sin embargo, presenta en su mayoría de veces la informalidad generando conflictos y confusiones en el mensaje.

Respecto a las justificaciones de la investigación poder citar a la teórica, de acuerdo con Roncal (2018), el trabajo se basa en las teorías humanista de Kurt Lewin, Douglas Mc Gregor, donde sostiene un enfoque humanístico horizontal entre empleados y jefes en base a las “relaciones humanas” generando una comunicación abierta de liderazgo democrático, y busca la realización y la satisfacción de los trabajadores de una organización.

El trabajo se justifica en lo practico porque sus resultados de correlacionar las dos variables permitirán encontrar una mejor comunicación interna en forma práctica lo que nos ha permitido identificar la relación entre ambas variables.

En la justificación metodológica, las encuestas aplicadas tanto para clima

organizacional y comunicación interna, fueron sometidas a un proceso de validez y confiabilidad permitiendo resultados adecuados que conlleven a la solución del problema.

La justificación social, el trabajo de investigación ha servido para que los docentes del Instituto Pedagógico de Cajamarca, puedan de manera directa e indirecta ampliar su conjunto de conocimientos dentro de la institución en el aspecto comunicativo.

En cuanto a la justificación científica, científicamente la investigación ha tenido un aporte científico en la medida en que se han validado las teorías científicas utilizadas, permitiendo establecer una mejor discusión de los resultados, a partir del análisis de la estadística inferencial del procesamiento de los datos, relacionados con los grados de correlación que se establezcan entre las variables de estudio.

Respecto al problema, el tema del clima organizacional en las instituciones y su comunicación interna es un problema que abarca desde tiempos remotos, de acuerdo con Silva (1995) el clima es el ambiente psicológico que surge de los hechos, y las políticas empresariales basado en las relaciones interpersonales.

De igual manera Chiavenato (2020) manifiesta; que la comunicación interna se realiza mediante el intercambio de información dentro de una organización.

Esto se complementa a las características que presentan los trabajadores de las empresas en este caso educativas como es la falta de motivación, y la deficiente comunicación descendente que se da entre los integrantes de las organizaciones; siendo una de las causas las características de la sociedad líquida que se vive en estos momentos.

Sobre este mismo punto, Gómez (2011); afirma que colegios públicos al estar supeditados al propio Ministerio de Educación, tienen un plan estratégico genérico, no para cada contexto lo que en algunos casos no es lo ideal, siendo su presupuesto restringido complicando la implementación para realizar los cursos de capacitación entre sus trabajadores.

Este problema está causado por la presencia de ambas variables de estudio que son una expresión de la falta de un buen trabajo en equipo, una mala toma de

decisiones, falta de motivación.

En la institución donde se ha desarrollado el trabajo de investigación los problemas están expresado en la falta de un adecuado trabajo en equipo, correcta toma de decisiones y una motivación intrínseca tanto a nivel de docentes, alumnos, directivos y dueños de la institución; así mismo se ve que los niveles de comunicación no son los más adecuados, porque se presentan problemas de una deficiente comunicación en sus diferentes tipos, entre los integrantes y directivos de la institución.

Por esto es que se estableció el siguiente enunciado: ¿Cuál es la correlación que existe entre el clima organizacional y la comunicación interna en docentes del Instituto Superior Pedagógico Privado Cajamarca, de Cajamarca al 2024?

La definición conceptual de clima organizacional lo afirma Ramos (2012) que son rasgos propios dentro de una situación especial en un contexto y tiempo estable, susceptibles al cambio; eso no quiere decir, que no se pueden cambiar componentes, sin sufrir modificaciones sustanciales dentro del clima organizacional.

De acuerdo con Chiavenato (2020) la comunicación interna, son los factores dentro de un contexto que tienen dominio en las estimulaciones particulares, es decir, generando distintas reacciones entre sus integrantes.

Respecto a la definición operacional; el clima organizacional fue evaluada con sus dimensiones: Trabajo en equipo, toma de decisiones y motivación; para ello se utilizará una encuesta con sus indicadores los cuales tendrán una valoración según los parámetros que establece el baremo según la estadística. Totalmente satisfecho (5), Satisfecho (4) Algo Satisfecho (3), Insatisfecho (2) y Totalmente Insatisfecho (1) El nivel de relación en base a un baremo establecido donde los puntajes serán: siendo su baremo: Muy bueno (60 -75), Bueno (45-59), Regular (30 – 44) y Deficiente (15-29)

En tanto, para la variable comunicación interna sus dimensiones fueron: Comunicación ascendente, descendente y horizontal, para ello se utilizó una encuesta con sus indicadores los cuales ha tenido una valoración según los parámetros que establece el baremo: Totalmente satisfecho (5), Satisfecho (4) Algo Satisfecho (3),

Insatisfecho (2) y Totalmente Insatisfecho (1) siendo su baremo: Muy bueno (60 -75), Bueno (45-59), Regular (30 – 44) y Deficiente (15-29).

Hipótesis: Existe correlación entre las variables clima organizacional y la comunicación interna en los docentes del Instituto Pedagógico “Cajamarca” de Cajamarca en el 2024.

No existe correlación entre las variables clima organizacional y la comunicación interna en los docentes del Instituto Pedagógico “Cajamarca” de Cajamarca en el 2024.

Sus objetivos son el general donde se determina la correlación entre el clima organizacional y la comunicación interna en docentes del Instituto Pedagógico “Cajamarca” de Cajamarca del 2024.

Los objetivos específicos fue identificar el nivel de la variable clima organizacional en docentes del Instituto Pedagógico Privado de Cajamarca del 2024.

Conocer el nivel de la variable comunicación interna en docentes del Instituto Pedagógico Privado de Cajamarca del 2024.

Saber la relación entre las variables clima organizacional y comunicación interna en docentes del Instituto Pedagógico Privado de Cajamarca del 2024.

Establecer la relación entre la dimensión trabajo en equipo de la variable clima organizacional y comunicación interna en docentes del Pedagógico de Cajamarca del 2024.

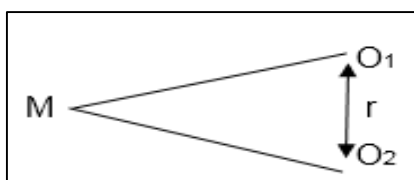
Conocer la relación entre la toma de decisiones de la variable clima organizacional y comunicación interna en docentes del Pedagógico Privado Cajamarca del 2024.

Establecer la relación entre la motivación de la variable clima organizacional y comunicación interna en docentes del Pedagógico Privado Cajamarca del 2024.

METODOLOGÍA

Tipo de investigación básica, para Hernández, Fernández y Baptista (2019) su finalidad es conocer la relación entre variables en contextos particulares; también es transversal, los datos se recolectarán en un solo momento no existiendo cambios que puedan sufrir en el tiempo. Finalmente es correlacional – causal, porque se han descrito la correlación entre las dos variables.

Su diseño es descriptivo correlacional simple según; Hernández-Sampieri (2019), y su esquema es:



Dónde:

M: Muestra (docentes del ISP Cajamarca)

O₁: Clima organizacional

O₂: Comunicación interna

r : Relación entre las variables.

Se ha trabajado con una población muestral, que de acuerdo con Hernández Sampieri (2019), son los integrantes de un grupo de estudio bajo determinadas características comunes, conformada en este caso se trabajó con los 19 docentes del Instituto Superior Pedagógico de Cajamarca; y considerando a Castro (2016) su selección cuando la población es menor a 50 se trabaja con todos los integrantes.

Cuadro 1

Distribución de la población de docentes del ISP Cajamarca

Nivel	f	%
Inicial	19	100
Total	19	100

Fuente: Secretaria del Pedagógico Cajamarca, 2024.

Las técnicas son los pasos que permiten el acceso a la información, se utilizó el cuestionario de acuerdo con Casas, (2020), son procedimientos estandarizados con datos de la muestra de una población más amplia con similares características.

Respecto al instrumento aplicado, para Casas (2020), considera la encuesta a un sistema de preguntas ordenadas con coherencia, su lenguaje es sencillo y claro; el mismo que fue aplicado, y construido en base a sus tres dimensiones y cada dimensión tuvo cinco ítems, con una puntuación del 1 al 5 según la escala de Likert desde totalmente satisfecho a insatisfecho.

Para el clima organizacional esta lo propuesto de Ortiz (2018), Clima organizacional y su relación con el estilo de Liderazgo directivo aplicado en la IE “Benjamín Zeledón Rodríguez” de Managua, Nicaragua.

Totalmente satisfecho	Satisfecho	Algo satisfecho	Insatisfecho	Totalmente insatisfecho
5 puntos	4 puntos	3 puntos	2 punto	1 puntos

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Trabajo en equipo	Plantea objetivos, fluidez para realizar trabajos, cooperación	1,2,3,4,5
Toma de decisiones	Solucionar problemas, da lugar a tener buena armonía	6,7,8,9,10
Motivación	Se realiza trabajos con motivación, Influencia positiva en el trabajo.	11,12,13,14,15

Para la comunicación interna: adaptado de Roncal (2018). Comunicación interna y gestión educativa en la I.E. N° 88227 “Pedro Pablo Atusparia”, Nuevo Chimbote y de Concepción (2021), Comunicación Interna Efectiva, pilar para el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de Panama, su escala de likers.

Totalmente satisfecho	Satisfecho	Algo satisfecho	Insatisfecho	Totalmente insatisfecho
5 puntos	4 puntos	3 puntos	2 punto	1 puntos

La encuesta para cada variable fue estructurada con sus tres dimensiones y en cada dimensión cuatro ítems haciendo un total de 12 preguntas para cada variable de estudio.

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Comunicación ascendente	Comunicación entre empleados y los jefes	1,2,3,4
Comunicación descendente	Comunicación entre los jefes y los empleados	5, 6,7,8
Comunicación horizontal	Entre los jefes y los trabajadores	9, 10,11,12

Siendo su baremo para las dos encuestas

Valor	Intervalo
Muy bueno	60 – 75
Bueno	45 – 59
Regular	30 – 44
Deficiente	15 – 29

Así mismo el baremo por dimensión

Valor	Intervalo
Muy bueno	21 – 25
Bueno	16 – 20
Regular	11 – 15
Deficiente	5 – 10

Las encuestas fueron por juicio de expertos, y para la confiabilidad, se utilizó el Alfa de Cronbach, coeficiente que mide la fiabilidad de una escala de medida o test, definida esta como la ausencia de errores de medida o como la precisión de su medición en una prueba piloto.

Sus procesamiento y análisis de la información; se iniciaron con los permisos correspondientes convocados mediante una invitación formal, aplicando las encuestas respetando las actividades académicas.

Los resultados se analizaron mediante diversas pruebas no paramétricas, siendo su distribución no normal; para Llinás y Rojas (2015), este tipo de estadística descriptiva está diseñada por métodos de técnicas de recolección de datos.

Se trabajó con la estadística inferencial, SPSS. 23.0, previamente utilizando la hoja de cálculo Excel; para luego será procesado y encontrando el coeficiente de correlación mediante Spearman con su baremo respectivo.

Tomando como referencia a Hernández y Cols (1996), el coeficiente de correlación (ρ) de Spearman para conocer el grado de eficiencia para datos ordinales, como nuestras mediciones de CO y DL.

Rangos de correlación de Spearman (ρ)

REGLA DE INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN	
RHO	GRADO DE RELACIÓN
0	Relación Nula
$\pm 0 - 0.19$	Relación Muy Baja
$\pm 0.2 - 0.39$	Relación Baja
$\pm 0.4 - 0.59$	Relación Moderada
$\pm 0.6 - 0.79$	Relación Alta
$\pm 0.8 - 0.99$	Relación Muy Alta
± 1	Relación Perfecta
La relación puede ser directa (+) o inversa (-)	
Fuente Mayorga LA (2022) Manual de la Metodología de Investigación	

RESULTADOS

Aplicado los instrumentos se presentan mediante tablas y figuras que a continuación se detallan.

Tabla 1:

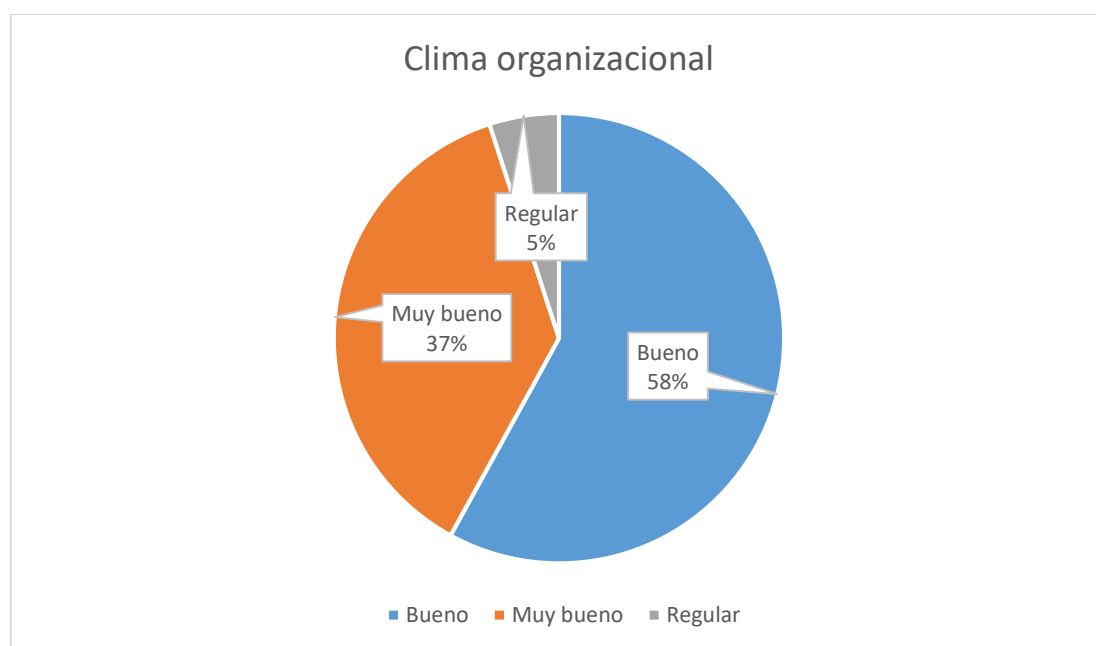
Clima organizacional de los docentes de la ISP “Cajamarca”

Nivel de clima organizacional	F	%
Bueno	11	58
Muy bueno	7	37
Regular	1	5
Total	19	100

Fuente: Encuesta Aplicada

Figura 1

Clima organizacional de los docentes de la ISP “Cajamarca”



El nivel del clima es bueno con 58 %, muy bueno con el 37 % y solo el 5 % lo considera regular, en tanto ningún docente lo precisa como deficiente, si hacemos un consolidado entre bueno y muy bueno tendríamos un 95%.

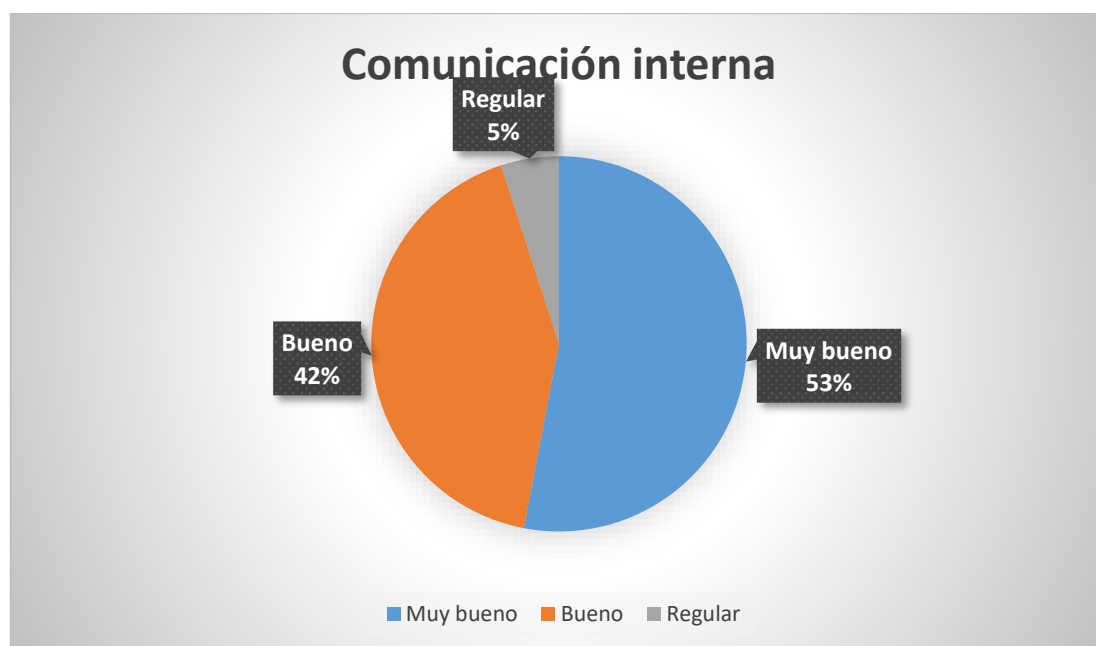
Tabla 2:

Comunicación interna entre los docentes de la ISP "Cajamarca"

Nivel de comunicación interna	F	%
Bueno	10	53
Muy bueno	8	42
Regular	1	5
Total	19	100

Figura 2

Comunicación interna entre los docentes de la ISP "Cajamarca"



El nivel de comunicación interna es bueno con 53 % muy bueno, el 42 % bueno y regular el 5%, no encontrando ningún docente que opine una deficiencia comunicacional, si hacemos un consolidado, entre los niveles bueno y muy obtendríamos un 95%.

Tabla 3

Correlación entre nivel de Clima organizacional y comunicación interna de los docentes del ISP Cajamarca

<i>Nivel de Clima Organizacional</i>	<i>Nivel de comunicación interna</i>						<i>Total</i>	
	<i>Bueno</i>		<i>Muy bueno</i>		<i>Regular</i>			
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>Bueno</i>	6	31.5	5	26.2	0	0	11	57.7
<i>Muy bueno</i>	4	21.0	3	16.1	0	0	7	37.1
<i>Regular</i>	0	0	0	0	1	5.2	1	5.2
<i>Total</i>	10	52.5	8	42.3	1	5.2	19	100

Fuente: Encuesta Aplicada

En la tabla cruzada entre el nivel de clima y la comunicación encontramos que es bueno en un 57.7%, y muy bueno en un 37,1% entre los docentes del pedagógico de Cajamarca.

Tabla 4

Relación entre el clima organizacional y comunicación interna de los docentes del ISP Cajamarca

			<i>Clima</i>	<i>Comunicacion</i>
<i>Rho de Spearman</i>	<i>Clima organizacional</i>	<i>Coefficiente de correlación</i>	1,000	,855**
		<i>Sig. (bilateral)</i>	.	,000
		<i>N</i>	19	19
	<i>Comunicación interna</i>	<i>Coefficiente de correlación</i>	,855**	1,000
		<i>Sig. (bilateral)</i>	,000	.
		<i>N</i>	19	19

Fuente: Base de datos SPSS

Se determinó mediante la prueba Rho de Spearman la correlación fue alta positiva de 0,855 con nivel de significancia de 0,000 siendo menor a $p = 0,05$, por lo que se

acepta la hipótesis alterna la cual indica que, existe una relación entre las variables.

Tabla 5

Dimensiones del clima organizacional de los docentes del ISP Cajamarca

<i>Dimensiones</i>	<i>Bueno</i>		<i>Muy bueno</i>		<i>Regular</i>		<i>Total</i>	
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>Trabajo en equipo</i>	7	12	10	17.5	2	3.5	19	33
<i>Toma de decisiones</i>	6	11	12	21	1	1.7	19	34
<i>Motivación</i>	7	12	10	17.5	2	3.5	19	33
<i>Total</i>	20	35	32	56	5	9	57	100

Fuente: Encuesta Aplicada

La dimensión del clima que es mayor y prevalece es la toma de decisiones con 21% siendo muy bueno, en tanto el trabajo en equipo y la motivación está en el mismo nivel con 17,5%, asimismo, el 34% afirma que la toma de decisiones es la dimensión que más se resalta seguido por el trabajo en equipo y la motivación con 33%.

Tabla 6

Dimensiones de la comunicación interna de los docentes del ISP Cajamarca

<i>Dimensiones</i>	<i>Bueno</i>		<i>Muy bueno</i>		<i>Regular</i>		<i>Total</i>	
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>Comunicación ascendente</i>	9	15	9	16	1	2	19	33
<i>Comunicación descendente</i>	6	11	11	18	2	4	19	33
<i>Comunicación horizontal</i>	7	12	11	18	1	2	19	32
<i>Total</i>	22	38	31	52	4	10	57	100

Fuente: Encuesta Aplicada

Se observa que la comunicación en el pedagógico Cajamarca es muy buena con un 52% en tanto es buena con 38%, haciendo un acumulado del 90%, y solo el 10% afirma que es regular.

Tabla 7

Relación entre trabajo en equipo del clima organizacional y comunicación

			Trabajo en equipo	Comunicación interna
Rho de Spearman	Clima organizacional:	Coefficiente de correlación	1,000	,720**
	Trabajo en equipo	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	19	19
	Comunicación interna	Coefficiente de correlación	,720**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	19	19

Fuente: Base de datos SPSS

Se determinó que existe una relación positiva alta entre la dimensión trabajo en equipo del clima y comunicación entre docentes, obteniendo mediante rho de Spearman=0,720 y un nivel de significancia=0,000.

Tabla 8

Relación entre la dimensión toma de decisiones del clima organizacional y la comunicación interna

			Toma de decisiones	.Comunicación interna
Rho de Spearman	Clima organizacional:	Coefficiente de correlación	1,000	,825**
	Toma de decisiones	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	19	19
	Comunicación interna	Coefficiente de correlación	,825**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	19	19

Se determinó que existe una relación positiva muy alta entre la dimensión toma de decisiones del clima y comunicación entre docentes, obteniendo mediante rho de Spearman= 0,825 y un nivel de significancia=0,000

Tabla 9

Relación entre la dimensión motivación del clima organizacional y la comunicación interna

			Clima	Motivación
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,735**
	Motivación	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	19	19
	M	Coefficiente de correlación	,735**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	19	19

Se determinó que existe una relación positiva alta entre la dimensión motivación del clima y la comunicación entre docentes, obteniendo mediante rho de Spearman=0,735 y nivel de significancia=0,000

Comprobación de la hipótesis

1. Formulación de la hipótesis: Clima organizacional y Comunicación interna

H₀: No existe relación

H₁: Si existe relación

2. Nivel de significancia $\alpha = 5\%$
3. Estadístico de la prueba

Tabla 10

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	814,000 ^a	91	,000
Razón de verosimilitud	296,459	91	,000
Asociación lineal por lineal	,005	1	,855
N de casos válidos	19		

a. 100 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

Regla de decisión:

La prueba chi-cuadrado con un alpha de 0,05 (nos ofrece el nivel de significación $1 - 0,05 = 0,95 = 95\%$) su valor p equivale a 0,009, menor que 0,025 ($0,05 / 2 = 0,025$ dado que el contraste es bilateral) rechazamos la hipótesis nula no existe influencia.

Conclusión:

Se acepta la hipótesis alterna que nos confirma que 0,855 es menor que 0,025 ($0,05 / 2 = 0,025$ dado que el contraste es bilateral), donde existe relación positiva muy alta.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Esta parte, está en función a la aplicación de los instrumentos que fueron resueltos por los 19 docentes de la institución superior; donde en la tabla 3 se han cruzado las variables de estudios; clima organizacional y comunicación interna encontrándose su nivel bueno en 57.7%, y muy bueno en un 37,1% entre los docentes del pedagógico de Cajamarca.

Por lo que, de acuerdo a la tabla 4 existe una correlación muy alta positiva de 0,855 por Rho de Spearman un nivel de significancia de 0,000 menor a $p = 0,05$, aceptando la hipótesis alterna existiendo una relación entre variables.

Respecto a las dimensiones de clima organizacional: Trabajo en equipo (0,720), toma de decisiones (0.825) y motivación (0.735) se puede determinar su relación alta con la comunicación interna de los docentes del pedagógico Cajamarca, aplicando Rho de Spearman.

Asimismo, mediante la prueba chi-cuadrado con alpha aceptamos la hipótesis alterna es decir 0,855 es menor que 0,025, donde existe relación positiva muy alta, entre variables.

Los resultados del estudio en parte son coincidentes con los de Carrillo (2023) quien estudia la relación entre las mismas variables utilizando lo propuesto por Charry (2017); y clima organizacional se tomó como base lo de Machorro et al. (2011). Los resultados de 87% en comunicación interna y el 93% en clima organizacional están en nivel medio, existiendo una relación significativa entre variables.

En tanto que de acuerdo a las tablas 1,2,3 si realizamos el porcentaje acumulado de las variables “bueno” y “muy bueno” se obtiene un 95% entre las variables del estudio, siendo su relación significativa.

De igual manera con los de López (2021) investiga la correlación entre las mismas variables con diseño transversal, trabajando con 51 trabajadores de una empresa ecuatoriana; donde concluye que el clima tiene una relación positiva con el

desempeño siendo moderada al tener un Spearman de 0.581 con un nivel de significancia de 0.000.

En lo referente a las dimensiones, León y Neptali (2018); investigó el nivel de comunicación interna en el tecnológico de Bagua (Amazonas) donde en la dimensión motivacional del clima organizacional este fue deficiente con 36.4% por lo que se debe aplicar un plan de comunicación interna.

De su parte, Angulo (2023), en su investigación; comunicación organizacional y compromiso de trabajo colaborativo en Ecuador; existiendo una relación alta y directa, en tanto que en la presente es alta con 0.720 aplicando Rho Spearman.

Siguiendo con el mismo, autor, en lo referente a la dimensión toma de decisiones esta fue moderada y directa en tanto que en los docentes del pedagógico fue positiva y muy alta al alcanzar el 0.855 de acuerdo con el Rho Spearman.

CONCLUSIONES

Se determinó que existe una correlación muy alta positiva entre las variables clima organizacional y comunicación interna en los docentes del Pedagógico de Cajamarca al tener 0,855 según el Rho Spearman, con un nivel de significancia de 0,000 siendo menor a $p = 0,05$

Se identificó que el clima organizacional en los docentes fue bueno con un 58 %, muy bueno con el 37 % y solo el 5 % lo considera regular, en tanto ningún docente lo precisa como deficiente, si hacemos un consolidado entre bueno y muy bueno tendríamos un 95%.

Se identificó que la comunicación interna en los docentes fue bueno con 53 %, muy bueno en 42 % y regular en el 5%., no encontrándose ningún docente que opine una deficiencia comunicacional, si hacemos un consolidado, entre los niveles bueno y muy obtendríamos un 95%.

Se estableció la correlación entre la dimensión trabajo en equipo de la variable clima organizacional y comunicación interna en docentes fue de 0.720 siendo alta positiva.

De igual manera se estableció la correlación entre la variable clima organizacional de la dimensión toma de decisiones y la comunicación interna en docentes fue de 0.825 es muy alta positiva.

Finalmente se establece la correlación entre la motivación de la variable clima organizacional de la dimensión motivación y comunicación interna en docentes fue alta positiva de 0.735.

RECOMENDACIONES

Seguir fortaleciendo el clima institucional y por ende repercutirá en una mejor comunicación interna.

Los directivos de la Institución educativa deben motivar positivamente a su plana docente para que puedan ser más eficaz y eficiente en su labor pedagógica, así como realizar talleres de motivación a los docentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Angulo L.y William. (2023). *Comunicación organizacional y compromiso de trabajo colaborativo de los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda-Ecuador 2022*. Universidad César Vallejo. Piura. Perú.
- Aragadvay, M. (2022). *Influencia de la comunicación interna en el desempeño del personal en el Hospital Básico Moderno de Riobamba*. (Tesis de Maestría) Universidad Católica. Santiago de Guayaquil.
- Azyas, F. (1990). *Los procesos grupales y la comunicación en la dirección*. Holguin.
- Bris.; M (2020). *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. Universidad de Alcalá,
- Campos, O. (2018) *Relación del clima organizacional con el desempeño laboral en Entel, Cajamarca 2018* (Tesis de pregrado), Universidad Peruana del Norte
- Carrillo (2023) *Comunicación interna y clima organizacional en un ministerio público de Sullana*, (tesis de posgrado) Universidad Cesar Vallejo.
- Castro (2016) *Metodología de la investigación*, Lima, Edit. Universal.
- Casas (2020). *La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I)*. Escuela Nacional de Sanidad. ISCIII. Madrid. España.
- Chiavenato, I. (2019) *Introducción a la teoría general de la administración*. Mc Grac Hill, México.
- Chiavenato, I. (2020). *La gestión del talento humano*, Mc Grav Hill, México.
- Garrido V.; (2011). *Reseña de "La Teoría de la acción comunicativa"* de J. Habermas. Universidad de los Hemisferios. Quito, Ecuador
- Gallardo E.; (2017). *Metodología de la Investigación*. Manual Autoformativo Interactivo. Universidad Continental. Huancayo. Perú.

- Graverán (2017) *Propuesta de Manual de Gestión de la Comunicación Interna para el Centro Nacional de Bio preparados*. Trabajo de Diploma. Facultad de Comunicación. Universidad de la Habana.
- Giani, Carla (24 de octubre de 2024). *Comunicación interpersonal*. Enciclopedia Concepto. Recuperado el 5 de noviembre de 2024 de <https://concepto.de/comunicacion-interpersonal/>.
- Guzmán M. (2022). *Comunicación y trabajo en equipo en una institución de educación superior*. universidad autónoma de Querétaro. México.
- Hernández y Baptista (2019). *Metodología de la Investigación*. Quinta Edición. Interamericana Editores. S.A. Distrito Federal. México
- León S.y Neptali. (2018). *Nivel de comunicación interna en los integrantes de la comunidad educativa del instituto de educación superior tecnológico público Bagua, Amazonas*. Universidad César Vallejo. Perú.
- Mendoza E (2022). *Influencia de la gestión basada en el liderazgo pedagógico en el desempeño de los docentes de la I.E. Andenes de Chilina – Alto Selva Alegre – Arequipa – 2019*. (Tesis de pre grado) Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa. Perú
- Ministerio de Educación. (2021). *Orientaciones para la Organización de Equipos de Gestión: Estrategias de Liderazgo Distribuido para las II.EE. Públicas de Educación Básica*.
- Moreno A. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa de gestión pública de la provincia de Huaraz – 2019* (Tesis de pre grado) Universidad Señor de Sipán. Pimentel. Perú.
- Navarrete et al (2023). *Clima Organizacional y rendimiento laboral*. Revista Científica Multidisciplinaria. Ibarra. Ecuador.
- Ortiz, R. (2018). *Clima organizacional y su relación con el estilo de Liderazgo Directivo en el Colegio Público del Poder Ciudadano “Benjamín Zeledón Rodríguez”, ubicado en el barrio El Recreo, distrito III Municipio de Managua*,

- durante el II semestre del año 2018.* (Tesis de maestría) Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/10498/1/99641.pdf>
- Quintanilla et al (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.* (Tesis de pre grado) Universidad Espíritu Santo. Ecuador.
- Rabanal, J. (2020). *Liderazgo Directivo y Compromiso de Gestión Escolar en la Institución Educativa “Santa Rosa” del distrito de Namora, 2019.* (Tesis de Maestría), Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo].
- Roncal K (2018). *La comunicación interna y la gestión educativa en la I.E. N° 88227 “Pedro Pablo Atusparia”, Nuevo Chimbote - 2016.* (Tesis de pre grado) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú.
- Santos J. (2022) *Los climas organizacionales en las empresas.* Edit. Universal, México.
- Tiza D. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes del instituto de educación superior tecnológico público Carlos Laborde, Sepahua, 2023.* (Tesis de pre grado) Universidad Católica los Ángeles Chimbote. Chimbote. Perú. 2023.
- Urbina Z. (2023). *Clima organizacional y productividad laboral de los colaboradores del instituto técnico profesional Moquegua,* (Tesis de pre grado) Universidad José Carlos Mariátegui. Moquegua, Perú.

ANEXOS

OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES						
Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 1: Clima organizacional	Ramos (2022) expresa; “Es el espacio físico y medio ambiental donde interactúan los diferentes miembros de una organización se denomina clima organizacional y se encuentra íntimamente relacionado a la motivación de las personas que pertenecen a la organización”	La variable clima organizacional será medida con las dimensiones de trabajo en equipo, toma de decisiones y motivación	Trabajo en equipo	La colaboración y trabajo en equipo	Trabajo en Equipo Ítems: 1,2,3,4,5	Nominal
			Toma de decisiones	Decisiones según consenso	Toma de decisiones Ítems: 6,7,8,9,10	Nominal
			Motivación	Interesa interno por las metas del trabajo	Motivación ítems: 11,12,13,14,15	Nominal
Variable 2: Comunicación interna	Chiavenato (2020) tenemos que la comunicación interna es “el proceso específico a través del cual se desplaza e intercambia la información entre las personas de una organización” (p. 54)	La variable comunicación interna, será medida con las dimensiones de comunicación ascendente, comunicación descendente y comunicación horizontal	Comunicación ascendente	Comunicación de las decisiones desde la Dirección hacia los trabajadores es objetiva	Comunicación Ascendente ítems: 1,2,3,4,5	Nominal
			Comunicación descendente	Comunicación de las decisiones desde los trabajadores hacia la dirección es objetiva	Comunicación Descendente ítems: 6,7,8,9 10	Nominal
			Comunicación horizontal	Comunicación adecuada entre los integrantes de la Institución	Comunicación Horizontal ítems: 11,12,13,14,15	Nominal

Matriz de consistencia				
Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
¿Qué correlación existe entre el clima organizacional y la comunicación interna en estudiantes de la especialidad de inicial del Instituto Superior Pedagógico Privado Cajamarca de Cajamarca al 2024?	Variable 1 Clima organizacional	Objetivo General: Determinar la correlación entre el clima organizacional y la comunicación interna en docentes Instituto Superior Pedagógico Privado de Cajamarca al 2024.	Existe una relación significativa entre las variables clima organizacional y la comunicación interna en estudiantes de la especialidad de inicial del Instituto Superior Pedagógico Privado Cajamarca, de Cajamarca al 2024.	Tipo de investigación: El tipo de investigación del presente estudio es básica de tipo descriptivo correlacional. Diseño de investigación: No experimental. Estructura del diseño <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 --- R --- V2 </pre> </div>
	Variable 2 Comunicación interna	Objetivos específicos: Identificar el nivel de la variable clima organizacional en docentes Instituto Pedagógico Privado de Cajamarca al 2024. Identificar el nivel de la variable comunicación interna en docentes del Instituto Pedagógico Privado de Cajamarca al 2024. Establecer la relación entre las variables clima organizacional y comunicación interna en docentes del Instituto Pedagógico Privado de Cajamarca al 2024.		

ENCUESTA PARA DETERMINAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DEL ISP “CAJAMARCA”

Nivel: _____

Fecha: _____

Dirigido a docentes del Instituto Pedagógico Publico Cajamarca.

Finalidad: Es conocer el clima organizacional dentro de la organización educativa

Instrucciones: Esta es una encuesta anónima, en la que debe marcar del 1 al 5 de acuerdo a su escala de valoración que considere y según la dimensión indicada.

Variable de Estudio: Clima organizacional

Escala de valoración				
Totalmente satisfecho	Satisfecho	Algo Satisfecho	Insatisfecho	Totalmente Insatisfecho
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

Ítems		5	4	3	2	1
Dimensión 1: Trabajo en equipo						
P1	Quando se plantean objetivos para alcanzar se trabaja en equipo dejando de lado las individualidades.					
P2	Después de hacer un trabajo en equipo se realiza una evaluación para determinar si existieron inconvenientes.					
P3	Se aprecia una comunicación fluida, de confianza y apoyo entre integrantes de la comunidad educativa.					
P4	Quando se trabaja en equipo las opiniones y sugerencias se toman en cuenta sin importar el orden jerárquico.					
P5	Existe cooperación para obtener mejores resultados					
Dimensión 2: Toma de decisiones						
P6	La toma de decisiones por lo general soluciona problemas					
P7	Quando existe un problema se encuentran soluciones rápidas, y estas dificultades se toman como oportunidades					
P8	La toma de decisiones en muchos casos favorecen el trabajo en equipo.					
P9	La toma de decisiones de la comunidad educativa genera un ambiente de armonía					
P10	Las tomas de decisiones son aprobadas por una gran mayoría dentro de la organización					
Dimensión 3: Motivación						
P11	Cumple motivado sus funciones dentro de la Institución Educativa					

P12	Considera que ha cumplido satisfactoriamente su trabajo en la Institución Educativa					
P13	El trabajo realizado constituye un reto diario y no una obligación					
P14	Reconocen su trabajo por parte de la Institución Educativa					
P15	Existe una influencia positiva cuando realiza su actividad laboral?					

ENCUESTA PARA DETERMINAR LA COMUNICACIÓN INTERNA EN DOCENTES DEL ISP “CAJAMARCA”

Nivel: _____

Fecha: _____

Dirigido a docentes del Instituto Pedagógico Publico Cajamarca.

Finalidad: Es conocer la comunicación interna dentro de la organización educativa

Instrucciones: Esta es una encuesta anónima, en la que debe marcar del 1 al 5 de acuerdo a su escala de valoración que considere y según la dimensión indicada.

Variable de Estudio: Comunicación interna

Escala de valoración				
Totalmente satisfecho	Satisfecho	Algo Satisfecho	Insatisfecho	Totalmente Insatisfecho
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

Ítems		5	4	3	2	1
Dimensión 1: Comunicación ascendente						
P1	Informa oportunamente de los trabajos encomendados por la plana directiva en la IE					
P2	Realizo el trabajo en forma rápida y oportuna					
P3	Las ideas y sugerencias son consideradas en sus informes					
P4	Siente que cuando se dirigen Usted a sus superiores lo hacen en forma cortés y educada					
P5	Informo a mis superiores sobre los cambios que hago a mis informes					
Dimensión 2: Comunicación descendente						
P6	La información recibida es útil e importante para el desarrollo de mis actividades					
P7	Los comentarios y sugerencias que Usted hace son tomadas en cuenta en sus informes.					
P8	En la comunidad educativa se utiliza un lenguaje apropiado permitiendo comprender lo que se le solicita.					
P9	Los docentes, y administrativos dan facilidades para poder desarrollar su trabajo de manera eficiente y oportuna					
P10	Los docentes, administrativos transmiten la suficiente confianza y libertad como para discutir temas institucionales					
Dimensión 2: Comunicación horizontal						

P11	Existe comunicación fluida en la comunidad educativa					
P12	La comunicación es asertiva entre colaboradores y permitiendo relaciones de concordia entre los integrantes de la Institución Educativa					
P13	Existe tratos cordiales de manera constante a pesar de las posiciones jerárquicas.					
P14	Considera que los proyectos exitosos en su comunidad educativa nacen de una buena comunicación.					
P15	La comunicación en la comunidad educativa es clara y transparente entre todos sus integrantes.					

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Faculta de Educación y Humanidades
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador:
 Natanael Zavaleta Bustamante
 Fecha: 22 de diciembre del 2023
 Especialidad: Lic. En Matemática y Física
 Nombre del instrumento evaluado:
Encuesta de la variable: Comunicación Interna
Encuesta de la variable: Clima organizacional
 Autor del instrumento:
Rodríguez Arana, Julia Victoria

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

“Clima organizacional y comunicación interna en docentes del Instituto Superior Pedagógico Privado “Cajamarca”, Cajamarca, 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?				X	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				X	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				X	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				X	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				X	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				X	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				X	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				X	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				X	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				X	
Sumatoria parcial					180	
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

Ninguna observación

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

Intervalo	Resultado
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

$$180 = 0.85$$

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



Firma del Experto

Maestro en ciencias Investigación y Docencia Universitaria
DNI. 27576111

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Faculta de Educación y Humanidades
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador:
 José Antonio Baselly Cueva
 Fecha: 22 de diciembre del 2023
 Especialidad: Lic. En Historia y Geografía
 Nombre del instrumento evaluado:
Encuesta de la variable: Comunicación Interna
Encuesta de la variable: Clima organizacional
 Autor del instrumento:
Rodríguez Arana, Julia Victoria

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

“Clima organizacional y comunicación interna en docentes del Instituto Superior Pedagógico Privado “Cajamarca”, Cajamarca, 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?			X		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			X		
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			X		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?			X		
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			X		
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			X		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			X		
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?			X		
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?			X		
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?			X		
Sumatoria parcial				160		
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

Ninguna observación

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

Intervalo	Resultado
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

$$160 = 0,85$$

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



Jose Antonio Ballester Cruz
MAESTRO EN EDUCACIÓN
PSICOPEDAGOGÍA
CODIGO: A01824249

Firma del Experto
Maestro en Psicopedagogía
DNI. 26691331

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Faculta de Educación y Humanidades
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador:
 Alex Miguel Hernández Torres
 Fecha: 22 de diciembre del 2023
 Especialidad: Lic. En Historia y Geografía
 Nombre del instrumento evaluado:
Encuesta de la variable: Comunicación Interna
Encuesta de la variable: Clima organizacional
 Autor del instrumento:
Rodríguez Arana, Julia Victoria

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

“Clima organizacional y comunicación interna en docentes del Instituto Superior Pedagógico Privado “Cajamarca”, Cajamarca, 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?				X	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				X	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				X	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				X	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				X	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				X	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				X	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				X	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				X	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				X	
Sumatoria parcial					180	
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

Ninguna observación

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

Intervalo	Resultado
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

$$180 = 0.85$$

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


Dr. Alex M. Hernández Torres
DOCENTE UNIVERSITARIO

Firma del Experto
Doctor en Educación
DNI. 26697122

BASE DE DATOS

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL																				
1	Trabaja en equipo	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2		4	5	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
3		4	5	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4		5	5	3	3	4	5	4	2	4	2	3	5	4	5	4	4	4	3	3
5		5	5	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	5	3	3
		22	25	18	19	21	21	18	12	18	14	19	22	20	22	18	21	18	18	19
6	Toma de decisiones	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4
7		4	5	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
8		5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3
9		5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3
10		4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
		22	25	19	21	20	20	18	14	19	17	18	21	20	22	18	20	19	19	18
11	Motivación	5	5	4	2	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4
12		5	5	4	3	4	5	5	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3
13		5	5	4	3	4	5	5	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4
14		4	5	3	2	4	4	4	3	4	4	2	5	3	4	4	4	4	3	2
15		4	5	3	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4
		23	25	18	13	20	22	23	15	18	18	17	23	19	23	23	20	18	18	17
COMUNICACIÓN INTERNA																				
1	Comunicación ascendente	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4
2		5	5	4	4	5	4	5	3	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	3
3		4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3
4		5	5	4	4	5	5	5	2	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4
5		4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4
		22	25	19	19	22	22	23	15	19	18	18	19	22	22	23	22	19	19	18
6	Comunicación descendente	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
7		4	5	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3
8		4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4
9		4	5	3	1	5	3	3	2	4	4	3	3	5	4	3	5	4	3	3
10		5	5	3	3	5	4	3	3	4	3	4	4	5	5	3	5	4	3	4
		21	25	17	15	24	19	16	13	19	18	18	19	23	21	16	24	19	17	18
11	Comunicación horizontal	5	5	4	3	5	3	4	2	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3
12		5	5	3	3	5	3	4	2	3	3	4	4	4	5	4	5	3	3	4
13		4	5	4	4	5	4	5	2	3	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3
14		4	5	4	4	4	3	5	2	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4
15		4	5	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4
		22	25	18	17	23	16	21	10	17	17	18	20	20	22	21	23	17	18	18

ANEXO
EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS



Docente del ISP Cajamarca llenando la encuesta.

Repositorio institucional



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
RODRÍGUEZ ARANA, JULIA VICTORIA		46892607	jhulys15@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional
<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input type="checkbox"/>	Título Profesional
<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad	<input checked="" type="checkbox"/>	Maestría
<input type="checkbox"/>	Doctorado		
4. Título del Documento de Investigación			
CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMUNICACIÓN INTERNA EN DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO PRIVADO "CAJAMARCA", CAJAMARCA, 2024			
5. Programa Académico			
Maestría en Educación con mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público ³ (info.eu-repo/semantics/openAccess)	<input type="checkbox"/>	Acceso restringido ⁴ (info.eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)
(*) En caso de restringido sustentar motivo			


A. Originalidad del Archivo Digital


Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	03	03	2025

Huella Digital 


Firma

Importante

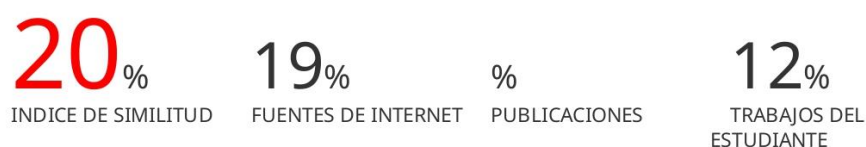
- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30033. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2013-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DECC (numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2 del artículo 12 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grado académicos y títulos profesionales-RENATI. Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los estadísticos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA.

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

Porcentaje de turnitin

CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMUNICACIÓN INTERNA EN DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO PRIVADO "CAJAMARCA", CAJAMARCA, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
4	core.ac.uk Fuente de Internet	1%
5	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%
6	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	Submitted to Universidad Catolica Sedes Sapiientiae Trabajo del estudiante	<1 %
10	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	1library.co Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	up-rid.up.ac.pa Fuente de Internet	<1 %
15	www.593dp.com Fuente de Internet	<1 %
16	concepto.de Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	<1 %
19	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

20	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	www.scielo.org.co Fuente de Internet	<1 %
23	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
29	pesquisa1.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.upeu.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1 %

32 Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez <1%
Trabajo del estudiante

33 Submitted to Universidad Autonoma del Peru <1%
Trabajo del estudiante

34 www.plazatijuana.com <1%
Fuente de Internet

Excluir citas Apagado Excluir coincidencias < 10 words
Excluir bibliografía Activo