



FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE **ADMINISTRACIÓN**

“LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS EDUCADORES Y ADMINISTRATIVOS DE LA IE CRFA EL CARMELO-VIRU, 2021”

Tesis para optar al título profesional de:

**Licenciado en Administración**

**Autores:**

Gabriela Zarela Perez Melendez

Emanuel Rojas Alcalde

**Asesor:**

Mg. Lic. Manuel Alexander López Uribe

<https://orcid.org/0000-0003-1164-8323>

Trujillo - Perú

2023

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1	<b>Julia Otilia Sagástegui Cruz</b>	<b>17925333</b>
Presidente(a)	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	<b>María del Carmen DAngelo Panizo</b>	<b>17917596</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	<b>Carlos Pastor Casas</b>	<b>18089419</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

TALLER DE TESIS N°13

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.uct.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>www.dspace.unitru.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Catolica de Trujillo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.uladech.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to espam</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Universidad Nacional del Santa</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>

## DEDICATORIA

*A mi padre, Mario Pérez Rebaza*

*A mi madre, Vilma Meléndez Rojas*

*G. Pérez*

A mi padre, Ángel Antonio, Rojas Kunitake

A mi madre, Adela, Alcalde Ávila

E. Rojas

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme llegar a hasta este punto de mi carrera, a mi padre por su apoyo y amor infinito que siempre me guía por buen camino y a mi madre por brindarme su apoyo en cada paso que doy a lo largo de mi vida, a mis hermanos por su apoyo incondicional.

G. Pérez

Agradezco primeramente a Dios por darme fuerza y salud para llevar a cabo mis metas y objetivos. A mi familia por su amor y apoyo infinito, motivándome a seguir cumpliendo mis metas y por confiar en mí. A mis padres, porque sin su apoyo y dedicación no hubiera podido llegar hasta este punto de mi carrera

E. Rojas

A nuestro asesor, por la dedicación, esfuerzo y compromiso con su trabajo, por motivarnos cada día para el desarrollo de este trabajo de investigación. A la universidad y docentes por brindarnos enseñanzas de excelente calidad.

G. Pérez y E. Rojas

**Tabla de contenido**

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	10
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	11
<b>1.1. Realidad problemática</b>	<b>11</b>
<b>1.2. Formulación del problema</b>	<b>28</b>
<b>1.3. Objetivos</b>	<b>30</b>
<b>1.4. Hipótesis</b>	<b>31</b>
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	32
CAPÍTULO III: RESULTADOS	43
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	52
REFERENCIAS	59
ANEXOS	65

### Índice de tablas

TABLA 1. Población	36
TABLA 2. Escala de Medición de la Encuesta	38
TABLA 3. Estadísticas de fiabilidad	40
TABLA 4. Estadísticas de Fiabilidad	41
TABLA 5. Nivel de Comunicación Interna de los Docentes y Administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, el Carmelo-Virú, 2021.	43
TABLA 6. Nivel de las Dimensiones de la Comunicación Interna de los Docentes y Administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, el Carmelo-Virú, 2021.	44
TABLA 7. Nivel del Clima Organizacional de los Docentes y Administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, el Carmelo-Virú, 2021.	44
TABLA 8. Nivel de las Dimensiones del Clima Organizacional de los Docentes y Administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, el Carmelo-Virú, 2021.	45
TABLA 9. Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk de la Comunicación Interna y el Clima Organizacional de los Docentes y Administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, el Carmelo-Virú, 2021.	46
TABLA 10. La Comunicación Interna y su Relación con el Clima Organizacional de los Docentes y Administrativos de la IE. el Carmelo-Virú, 2021.	47
TABLA 11. La Comunicación Interna y su Relación con el Liderazgo de los Docentes y Administrativos de la IE. el Carmelo-Virú, 2021.	48

TABLA 12. <u>La Comunicación Interna y su Relación con el Trabajo en Equipo de los Docentes y Administrativos de la IE. el Carmelo-Virú, 2021.</u>	49
TABLA 13. <u>La Comunicación Interna y su Relación con la Motivación de los Docentes y Administrativos de la IE. el Carmelo-Virú, 2021.</u>	50
TABLA 14. <u>La Comunicación Interna y su Relación con la Satisfacción de los Docentes y Administrativos de la IE el Carmelo-Virú, 2021.</u>	51



## Índice de figuras

Anexo 12: FIGURA 1. Nivel de Comunicación Interna de los Docentes y Administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, el Carmelo-Virú, 2021.	81
Anexo 13: FIGURA 2. Nivel de las Dimensiones de la Comunicación Interna de los Docentes y Administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, el Carmelo-Virú, 2021	81
Anexo 14: FIGURA 3. Nivel del Clima Organizacional de los Docentes y Administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, el Carmelo-Virú, 2021.	82
Anexo 15: FIGURA 4. Nivel de las Dimensiones del Clima Organizacional de los Docentes y Administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, el Carmelo-Virú, 2021.	82
Anexo 16: FIGURA 5. La Comunicación Interna y su Relación con el Clima Organizacional de los Docentes y Administrativos de la IE. el Carmelo-Virú, 2021.	83
Anexo 17: FIGURA 6. La Comunicación Interna y su Relación con el Liderazgo de los Docentes y Administrativos de la IE. el Carmelo-Virú, 2021.	83
Anexo 18: FIGURA 7. La Comunicación Interna y su Relación con el Trabajo en Equipo de los Docentes y Administrativos de la IE. el Carmelo-Virú, 2021.	84
Anexo 19: FIGURA 8. La Comunicación Interna y su Relación con la Motivación de los Docentes y Administrativos de la IE. el Carmelo-Virú, 2021.	85
ANEXO 20: FIGURA 9. La Comunicación Interna y su Relación con la Satisfacción de los Docentes y Administrativos de la IE. el Carmelo-Virú, 2021.	86

## RESUMEN

El objetivo principal de esta investigación es determinar la relación entre comunicación interna y el clima organizacional de los docentes y administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo-Virú, 2021, el enfoque de investigación es cuantitativo y se empleó un nivel de investigación explicativa y correlacional y el diseño es no experimental, la población y censo de estudio está conformada por el personal docente y administrativos lo que nos da un total de 14 colaboradores. Los instrumentos fueron sometidos a confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach alcanzado un valor de 0,889 para la variable comunicación interna y 0,913 para la variable clima organizacional. Con los resultados obtenidos se determina que la comunicación interna se relaciona de manera directa y altamente significativa con el clima organizacional de los docentes y administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo-Virú, 2021 siendo el coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0.790$  (existiendo una alta relación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ( $p < 0.01$ ). Se concluyó que la comunicación interna se relaciona de manera positiva en el clima organizacional de los docentes y administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo-Virú.

**PALABRAS CLAVES:** relación, Comunicación interna, Clima Organizacional.

## **CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

Para enfrentar la coyuntura de abismal cambio hacia nuevos paradigmas tanto tecnológico, económico, laboral, sanitario y comunicativo resulta clave contar con la participación, la motivación y el compromiso de la fuerza laboral. Por ende, la estrategia de comunicación interna será indispensable como recurso impulsor y posibilitador de la construcción, transmisión y consolidación del estilo cultural de la organización (Guerrero, Sotelo y Cabezuelo, 2022)

Pensando en la categoría pública y la función social de los establecimientos educacionales debe considerarse la búsqueda de mejoras comunicativas mediante la diversificación de los tipos de comunicación organizacional existentes, la orientación y los procesos comunicativos con el propósito de fomentar la transmisión de información, la motivación y la coordinación del trabajo de los directivos y profesorado (Papic, 2019).

Las pequeñas y medianas empresas son conscientes de la significación de fomentar actividades de comunicación que les proporciona relacionarse con todos sus públicos e incrementar sus resultados, necesitan un firme impulso en elemento de comunicación empresarial. Urge potenciar esta actividad integrando en su gestión diaria el incremento de estrategias comunicativas globales y proyectadas (Marín, 2016).

En el sector estatal es un desafío de gran magnitud, pero no inalcanzable mejorar la gestión de la comunicación interna de la mano con un armonioso ambiente laboral para mantener y fomentar el desarrollo del talento humano y lograr los objetivos. Por ello, la comunicación interna es un instrumento estratégico crucial en todas las organizaciones, ya que su uso y buena

gestión puede transmitir adecuadamente a los colaboradores los valores y objetivos trazados (Charry, 2018).

La pandemia causada por el covid-19 ocasionó que las empresas tuvieran que ajustarse a una nueva forma de trabajo. Según la encuesta realizada por EY Perú, el 95% de las empresas peruanas cuentan con colaboradores trabajando mediante el home office. En este sentido, la comunicación interna ha tenido mayor importancia y adaptación a través de nuevas formas de relacionamiento, canales y mensajes apropiados para sustituir la falta de presencialidad en el trabajo. (Andina, 2021)

Es indispensable potencializar la comunicación interna de una organización. Por ello, los líderes tienen que comunicarse de forma clara y empática con los colaboradores, brindando canales de comunicación que logren la optimización. El incremento de los recursos tecnológicos, las redes sociales, el empoderamiento de los trabajadores y las distintas estrategias de manejo han transformado la comunicación interna al paso de los años. (Esan, et al., 2022).

El clima organizacional es una figura esencial para el progreso de los centros educativos y es imprescindible tener componentes motivacionales, identitarios, de cohesión grupal, trabajo en equipo y formas de liderazgos que beneficien ambientes agradables para el cambio y la innovación de la oferta educativa (Blanco, Cerdas y García ,2020).

El clima organizacional es un proceso cíclico en el que los resultados apoyan las creencias de los empleados. En otras palabras, sus propios rasgos psicológicos particulares, como actitudes, percepciones, personalidad, tolerancia a la presión, valores y grado de aprendizaje, influyendo en cómo perciben el mundo que les rodea, lo que a su vez está relacionado por el desempeño del negocio (Chirino, Meriño y Martínez, 2018).

El clima organizacional es un conjunto de procesos coordinados e interactivos en el que los sistemas tecnológicos, los sistemas humanos y el entorno se conectan entre sí para realizar acciones, operaciones y de alguna manera influir en el comportamiento de cada sujeto. De esta manera, el ambiente se relaciona y se origina desde el punto de vista del empleado, actuando como una especie de negociación entre la dirección y los empleados (Parra y Rocha, 2018).

Las indagaciones de naturaleza nacional como internacionales manifiestan que es el clima organizacional el componente distintivo entre una organización que realiza victoriosamente sus metas y otras que no consiguen una productividad competente para ser exitosos (Moloche, 2021).

El clima organizacional se consigue conceptualizar como las peculiaridades internas que ocasiona en los individuos la apreciación del entorno en el cual ejecutan sus actividades, si es adecuado creará resultados efectivos en su ocupación y conducta, caso opuesto desfavorece a la organización al no alcanzar los objetivos planteados (Barboza, Rivera y Rafael, 2021).

Las instituciones públicas en Perú, con el propósito de formar vínculos de trabajo en conformidad a la concepción de un clima organizacional que posibilite fomentar desde las diversas competencias de los integrantes de la organización, esforzarse no sólo en cumplir las metas y objetivos, sino en principios a la conformación de equipos de trabajos que actúen en un ambiente de cordialidad, respeto, logrando unión como parte de una dirección organizacional práctico y victorioso ( Salcedo, Calderón, Guerra y Chávez, 2021).

El 21 de enero del 2004, en el centro poblado “El Carmelo”, un grupo de personas moradoras del mismo pueblo deciden formar una agrupación denominada “Asociación del Centro Rural de Formación en Alternancia - El Carmelo”, con el fin de lograr el desarrollo

sostenible y sustentable de la comunidad en general, mediante la formación humana, académica y técnica de los jóvenes a partir del primer año de secundaria y haciendo uso de un sistema educativo denominado Pedagogía de la Alternancia.

El Centro Rural de Formación en Alternancia “El Carmelo” es una institución educativa pública de gestión privada, recibió apoyo en sus inicios por instituciones que promueven la Pedagogía de la Alternancia (Pro Rural, UNEFA, CESMA). Las actividades de enseñanza se dieron inicio el día 29 de marzo del 2004 con solo un grado. El equipo de monitores lo conformaron 4 jóvenes profesores: Wilson Medina, Harber, Fabricio Gabrieli Cazorla y Rolan Octavio Malón Reyes, quienes bajo el régimen de internado conviven con los estudiantes, intercambiando vivencias y experiencias propias de la pedagogía de la Alternancia, que es la pedagogía de la adolescencia.

El CRFA “El Carmelo”, alberga estudiantes de diversos centros poblados aledaños al Carmelo, jóvenes que trabajan en el campo y que van siendo formados para ser agentes de desarrollo de sus propias comunidades, mediante el desarrollo potencial de sus aspectos humanos, académicos, técnicos agropecuarios y empresariales fundamentados en su propia realidad.

Asimismo, el CRFA “El Carmelo” incentiva a los padres de familia a asumir el mantenimiento y desarrollo de la institución mediante aportes mensuales y/o trabajos de mano de obra que sean requeridos. “El Carmelo”, está ubicado en la Calle Emilio Rubio S/n. en el Centro Poblado El Carmelo, jurisdicción del distrito y provincia de Virú, en la región La Libertad.

Actualmente cuenta con 9 docentes monitores, 5 administrativos y un director Coordinador Encargado. Actualmente el CRFA “El Carmelo” cuenta con 73 alumnos entre

varones y mujeres, quienes están matriculados y asisten normalmente a clases, La edad promedio de los alumnos es de 15 años. Las actividades académicas se desarrollan en las instalaciones del Centro, bajo el régimen de internado durante 15 días.

En este periodo se desarrollan los diversos Instrumentos de la Pedagogía de la Alternancia tales como: la tertulia profesional, el Curso técnico, la visita de estudios, el plan de investigación, entre otros. Así mismo se desarrollan los contenidos de las diversas áreas del Marco Curricular oficial del Ministerio de Educación.

Los objetivos propuestos en el Proyecto Educativo Institucional se pretenden lograr en un tiempo a mediano y largo plazo (20 años), en donde el Centro Rural de Formación en Alternancia El Carmelo se convierta en un ente que promueva los valores como la solidaridad la justicia, la equidad, el trabajo, la creatividad, en los educandos y en la comunidad en general, necesarios para alcanzar el ansiado desarrollo integral del ser humano.

Actualmente algunos de los docentes y administrativos de la I.E, no están comprometidos con sus funciones dentro de la institución y la falta de coordinación existente les ocasiona un clima organizacional no grato todo ello se debe a la carencia de comunicación interna entre docentes y administrativos.

## ANTECEDENTES

Según Campain (2017), en su artículo titulado “Incidencia de la comunicación interna en el clima organizacional de la empresa Camaronera ROMPIDO”. Su objetivo tiene la finalidad de determinar los problemas de comunicación que actualmente afronta la camaronera Rompido S.A. La metodología que se utilizó está basada fundamentalmente en el análisis correlacional, además es no Experimental porque se observa tal y como se dieron los fenómenos en su contexto natural sin llegar a la manipulación. y se utilizó la técnica de la observación directa permitiendo la elaboración de un diagnóstico sobre la entidad. En el resultado de esta investigación se obtuvo que la comunicación organizacional es un factor que influye directamente en el clima organizacional, y que al optimizar los procesos de comunicación interna generaría un buen clima organizacional, mejorando la interacción e interrelación entre los trabajadores y de esta manera lograr las metas y objetivos planteados por la organización.

Según Aranibar (2020), en su tesis titulada “Relación Entre La Comunicación Interna Y El Clima Organizacional De Una Empresa Del Sector Minero En Ayacucho – 2019”. Su objetivo general de la presente investigación fue Determinar la relación entre la direccionalidad de la comunicación interna y el clima organizacional de una empresa del sector minero en Ayacucho durante el 2019. La metodología Es de enfoque cuantitativo y el diseño de investigación es no experimental, la técnica usada es la encuesta y el instrumento un cuestionario con preguntas proyectadas y pensadas a partir de los indicadores que determinan el estado de las variables. La población está conformada por 468 colaboradores entre personal administrativo y obreros y la muestra formada por 116 colaboradores, Se concluyó Se concluye que hay una relación significativa entre la comunicación interna y la motivación, porque las coordinaciones entre los colaboradores son adecuadas, y podrían mejorar con herramientas digitales estratégicas.



Asimismo, se presenta una cultura de reconocimiento que genera motivación para que continúen laborando con productividad y empatía.

Bucheli (2018) en su tesis titulada “Comunicación Organizacional Interna y su Incidencia en El Clima Organizacional del Instituto Técnico Superior Libertad.” La investigación tuvo como objetivo general determinar el nivel de comunicación organizacional interna existente en el personal departamental y administrativo del I.T.S.L. y cómo el mismo incide en el clima laboral. La metodología empleada para la investigación fue correlacional con diseño no experimental, se aplicó la técnica del cuestionario, para ejecutar este trabajo se empleó el método estadístico, inductivo y deductivo ya que se utilizará la estadística para procesar los datos obtenidos, así como el cuestionario, será de carácter estadístico, inductivo y deductivo. En la población y muestra se consideró al 100% del personal administrativo y departamental del I.T.S.L. es decir que la investigación considera a todo el universo que corresponde a 30 personas. Al finalizar la investigación concluyeron que en el Instituto Técnico Superior Libertad predomina una buena comunicación con un porcentaje favorable del 70%, así mismo está relacionado con el clima organizacional ya que se evidencia que un 86.67% facilita la interrelación laboral en el que se desenvuelven los trabajadores. El aporte que nos brinda el presente trabajo de investigación nos permite visualizar de manera clara como la comunicación facilita al clima organizacional en la interrelación laboral en el que los trabajadores se desenvuelven cotidianamente.

Fuentes (2019), presentó la tesis titulada “Análisis de la comunicación interna en la importadora Bohórquez y su incidencia en el clima laboral de los empleados de la ciudad de Guayaquil”. Su objetivo general fue analizar la comunicación interna en la importadora Bohórquez y su incidencia en el clima laboral de los empleados de la ciudad de Guayaquil. La metodología que se empleó fue método analítico y sintético; puesto que fue importante conocer

como el personal administrativo, operarios y guardias de la Importadora Bohórquez se comunican e interactúan y la incidencia de estos factores en el clima laboral, se realizó la técnica de la encuesta y entrevista. Esta investigación tuvo como muestra el total de 200 personas, como el personal administrativo, obreros y guardias de la Importadora Bohorquez cómo se comunican e interactúan. Se concluyó, que el 46% considera que muchos de los problemas laborales son por falta de empatía; 31% considera poco que los problemas laborales son por falta de empatía; 1% manifiesta que nada; y un 22% considera demasiado los problemas es por falta de empatía. Se considera importante que el plan estratégico de comunicación erradique la poca comunicación interna que existe dentro de la Importadora Bohorques, logrando aumentar la producción y relación laboral, por ende, mejorar el clima laboral satisfaciendo a los empleados y a los objetivos de la empresa.

Para Trujillo (2017), en su la tesis titulada “Influencia de la Comunicación Interna En el Clima Organizacional de los empleados de las Instituciones Públicas Descentralizadas del Sector Energía y Minas; 2017”. Su objetivo general de la presente investigación fue “determinar de qué manera la comunicación interna influye en el clima organizacional de los empleados de las instituciones públicas descentralizadas del sector energía y minas ubicadas en la provincia de Lima”. La metodología que se empleo fue de tipo descriptivo, explicativo con enfoque cuantitativo porque se centró en explicar porque ocurre los fenómenos y como se expresan, se realizó la técnica de la encuesta estructurado de acuerdo a los objetivos específicos. El resultado de esta investigación fue que si una organización desarrolla una buena comunicación interna esta influirá positivamente en el clima organizacional de los empleados de estas instituciones.

Barrante (2018), en su tesis titulada “Relación de la Comunicación Interna en el Clima Organizacional de la empresa Cosapi Data. Año 2016”. Su objetivo general de la presente

investigación fue “Determinar la relación de la comunicación interna en el clima organizacional de la empresa Cosapi Data, año 2016”. La metodología que se realizó fue un estudio con enfoque cuantitativo fenomenológico de diseño no experimental (porque no se ha manipulado las variables, solo se ha observado y registrado la realidad en su contexto natural), se aplicó la técnica de un cuestionario. La población con una población estuvo conformada 200 colaboradores pertenecientes a la planilla de COSAPI DATA y la muestra estuvo definida por 40 asesores de la empresa Cosapi Data, año 2016 con más de 6 meses de permanencia. Se concluyó que la comunicación interna se relaciona de manera negativa con un 63.3% impidiendo que exista un buen clima organizacional; 67.5% se observa que las estrategias de comunicación se relacionan de manera negativa en la satisfacción laboral y por último el 67.5% las herramientas de comunicación relacionan de manera negativa con el desempeño laboral, por falta de herramientas adecuadas de comunicación.

Morán (2018) presentó la tesis titulada “relación de la comunicación interna en el clima organizacional de los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018.”. Su objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación de la comunicación interna en el clima organizacional de los docentes de la unidad educativa Transito Amaguaña Guayaquil, Ecuador, 2018. La metodología que se realizó corresponde a programa no experimental, puesto de tal manera que las variables se observan en su marco natural, sin manipulación del investigador, se aplicó la técnica de la encuesta y la entrevista, validaron dos cuestionarios con respuesta de escala ordinal con los coeficientes 0,783 para la variable comunicación y 0,898 para la variable clima organizacional. La investigación tuvo una población de 38 docentes de la unidad educativa Transito Amaguaña y la muestra se determinó por muestreo no probabilístico, deliberado lo que comprende que se tomará a la totalidad de

docentes que conforman la población. Se concluyó que los docentes valoran con un nivel alto la variable comunicación interna lo que figura que poseen una profunda capacidad en este nivel de comunicación ya que conlleva a un liderazgo efectivo en el campo organizacional con los docentes consiguiendo los objetivos, la misión y visión propuesta. Asimismo, muestra que el clima organizacional se relaciona en un 31,6% (12) en el nivel alto.

Asimismo, Mena y García (2017) en su tesis titulada “La Comunicación Interna y su Incidencia en el Clima Organizacional en la Institución Educativa N° 86505 Oscar Nicolás Torres Velásquez, Santa Cruz, Huaylas, Ancash, Perú 2017”. El objetivo principal es establecer la incidencia de la comunicación interna en el clima organizacional en la comunidad educativa Oscar Nicolás Torres Velásquez – Huaylas – Ancash, 2017. La metodología que se realizó es de tipo transversal, se aplicaron técnicas cualitativas y cuantitativas como la ficha de observación, entrevista, grupo focal y encuestas. La población utilizada en la investigación fue de 403 participantes miembros de la institución, padres de apafa y alumnos y en la muestra se consideró a los que cumplían las siguientes características responsabilidad, participación y por sus funciones en la representatividad, siendo un total de 127 participantes. Se concluye que los integrantes de la institución educativa Oscar Nicolás Torres Velásquez carecen de herramientas de comunicación, dificultando que la comunicación interna entre los integrantes fomente la participación, identificación, compromiso, trabajo previa organización, por ende, el clima organizacional es hostil en la institución educativa, ya que impide el logro de objetivos y metas institucionales provocando estar inmerso a problemas entre los integrantes de la institución educativa.

Asimismo, Marroquín y Reto (2019) en su tesis titulada “La Comunicación Interna y su Incidencia en el Clima Organizacional en la Institución Educativa N° 86505 Oscar Nicolás

Torres Velásquez, Santa Cruz, Huaylas, Ancash, Perú 2017.” para optar el grado de Licenciatura en Ciencias de la comunicación en la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. El objetivo principal es establecer la incidencia de la comunicación interna en el clima organizacional en la comunidad educativa Oscar Nicolás Torres Velásquez – Huaylas – Ancash, 2017. La metodología que se realizó es de tipo transversal, se aplicaron técnicas cualitativas y cuantitativas como la ficha de observación, entrevista, grupo focal y encuestas. Se concluye que los integrantes de la institución educativa Oscar Nicolás Torres Velásquez carecen de herramientas de comunicación, dificultando que la comunicación interna entre los integrantes fomente la participación, identificación, compromiso, trabajo previa organización, por ende, el clima organizacional es hostil en la institución educativa, ya que impide el logro de objetivos y metas institucionales provocando estar inmerso a problemas entre los integrantes de la institución educativa.

Flores (2018), en su tesis titulada “Relación de la Comunicación Interna En El Clima Organizacional de los Trabajadores de la Empresa Sodimac Chimbote – 2018”.. Tuvo como objetivo primordial, conocer la relación de la comunicación interna en el clima organizacional de los trabajadores de la empresa Sodimac, Chimbote – 2018. Se empleó un diseño de investigación correlacional – causal. Se concluyó que la comunicación interna se relaciona positivamente (3,9%) en el clima organizacional de la empresa Sodimac, Chimbote - 2018, con una significancia de (0.033), aceptando la hipótesis de investigación, esto hace referencia que para que haya un buen clima tiene que existir una buena comunicación entre todos los colaboradores ya que es uno de los factores más importantes.

Huaranga y Rodríguez (2017), en su tesis titulada “Influencia de la Comunicación Interna en el Clima Laboral de la Empresa Depósito Pakatnamú EIRL Trujillo Año 2017”. Para optar

por el grado de licenciado en Administración en la Universidad Privada del Norte. Tuvo como objetivo general determinar en qué medida la Comunicación Interna influye en el Clima Laboral de la empresa Depósito Pakatnamú E.I.R.L de la ciudad de Trujillo para el año 2017. Se realizó el diseño de investigación transversal: Correlacional – causal, el cual tiene como propósito describir relaciones entre dos o más variables en un solo momento y en un tiempo único. Se concluyó que la Comunicación Interna influye significativamente en el Clima Laboral de la empresa Depósito Pakatnamú E.I.R.L, pues la relación entre ambas variables es directa en un 76.4%, los colaboradores expresaron que el nivel de comunicación es alto, asimismo expresaron estar de acuerdo con el clima laboral existente en la organización.

A continuación, se evidenciará información relevante de las bases teóricas de las variables a estudiar, como variable independiente tenemos a la Comunicación Interna y como variable dependiente tenemos al Clima Organizacional.

## **Marco Teórico**

### **Comunicación Interna**

La comunicación es el cambio de información entre dos o más personas, Esto significa transmitir un mensaje o una información (Chiavenato, 2018).

la comunicación puede transmitirse mediante un contacto verbal, sin dejar de lado las comunicaciones a través de gestos y posturas (Alles, 2019)

La comunicación es la difusión de información entre dos o más individuos o grupos para lograr un entendimiento común (Jones y George, 2019).

La comunicación interna es la percepción que tienen los directivos y colaboradores y su impacto en el cumplimiento de los objetivos organizacionales planteados (Dávila y Arceluz, 2018).

La comunicación interna es un instrumento esencial en toda organización y el campo social, ya que su práctica y empleo de información corporativa se logra difundir adecuadamente a los miembros de la organización tanto los valores estratégicos, objetivos y metas que son la base de cada institución Condor (Charry, 2018).

La comunicación interna, es la encargada de gestionar la calidad del entorno laboral de manera efectiva y la interrelación de los colaboradores, aumentando la dignidad de cada uno de ellos (Contreras y Garibay, 2020).

Las dimensiones de la variable comunicación interna consideradas son: comunicación interpersonal, Comunicación Intrapersonal y Comunicación Institucional. A continuación, se define cada dimensión.

La comunicación interpersonal permite la construcción de relaciones y vínculos interpersonales, siendo la capacidad para sostener conversaciones con otras personas. Los humanos se van humanizando cuando acceden a un sentido compartido con algún otro individuo, a través de los ademanes, miradas, posturas, intercambio de palabras, u el silencio (Bolgeri,2018).

La comunicación interpersonal es una ciencia que permite satisfacer necesidades esenciales de la humanidad. Por ende, las habilidades comunicativas conllevan a transmitir lo que uno siente, piensa y lo que se anhela frecuentemente en todos los aspectos (De la Cruz, 2021).

La comunicación interpersonal puede realizarse de manera intencional, cuando a propósito una persona busca el contacto con otro individuo, también, puede ser sin intención alguna, esto se da ante alguna conducta no verbal ya sea través de ademanes, postura corporal de un individuo, es percibido por otro, para la sí llega a tener un significado aquel mensaje transmitido inesperadamente (Gonzalez, Silva, et al,2021).

La comunicación intrapersonal es la conversación interna que se provoca ocasionalmente en cada ser humano posibilitando conocerse en el aspecto emocional e íntimo y como su pensar influye al momento de tomar decisiones (Blas, 2019).

Comunicación institucional, busca alcanzar la identificación de los colaboradores y líderes con respecto a la cultura organizacional, visión, valores y objetivos (Contreras y Garibay, 2020).

La comunicación institucional fomenta un ambiente para el análisis de las acciones referidas a aquellas formas de estructura que se desarrollan en los centros educativos y dan



cuenta de su estilo de funcionamiento y su relación con la sociedad, analizando el uso de tiempos y espacios, los canales de comunicación formal, las funciones y procedimientos dentro de la institución (Hernández, Márquez, et al., 2021).

Comunicación Institucional tiene el objetivo de crear y conservar una reputación favorable ante los distintos grupos de públicos de la organización, por ende, tiene la finalidad de gestionar un ambiente para el acoplamiento efectivo de todas las comunicaciones internas y externas (Rodrich,2022).

### **Clima Organizacional**

El clima organizacional, según Rivera Porras et al. (2018), está constituido por las opiniones que los colaboradores tienen sobre su comportamiento en relación con los demás integrantes de la organización. También se considera como un elemento del ambiente interno, practicado por los colaboradores, que incide en el comportamiento y puede explicarse en términos de los valores o atributos de la organización.

Theresia y Antonio (2021) menciona que el aumento de la productividad es posible gracias a la eficacia y la consistencia de la fuerza laboral, el clima organizacional contribuye a la eficacia de los sistemas organizativos porque todo lo que se expande o cambia se vuelve mejor o, al menos, diferente en términos de calidad.

Según Ramos (2019), el clima organizacional se refiere a cómo un empleado piensa, siente y actúa en relación con los resultados previstos que logran mientras trabajan para la empresa. Esta correlación les sirve de guía mientras completan sus tareas.

Las dimensiones por estudiar de parte del clima organizacional consideradas son: motivación, liderazgo, satisfacción y trabajo en equipo. A continuación, se define cada

dimensión.

Según Rengifo Barrero (2017), la motivación es el impulso que tienen las personas para cumplir sus objetivos. Está ligada a sus metas e intereses, que les permiten producir comportamientos que redundan en el cumplimiento de los propósitos que se han marcado.

Terán (2017) por su parte, la motivación se muestra en las actividades que realizan los empleados para avanzar en los objetivos corporativos, pero estas acciones están supeditadas a la capacidad del empleado para satisfacer sus necesidades personales.

Al mismo tiempo, Rivera (2018) indica que la motivación son los factores internos o externos que hacen que una persona se comporte de una determinada manera hacia unos objetivos y que están relacionados por su capacidad para satisfacer determinadas necesidades.

Según Beltrán (2018), el liderazgo es la capacidad de inspirar, motivar y capacitar a otros para trabajar hacia un objetivo común. Requiere habilidades de comunicación, trabajo en equipo, gestión y resolución de conflictos y problemas, así como capacidad de negociación.

Araujo (2017) por su parte, se basa en la idea de que las personas seguirán a quienes, les proporcionen los medios para alcanzar sus propios objetivos personales. En consecuencia, los directivos que sean más eficaces como líderes comprenderán mejor qué impulsa a los miembros de su equipo y cómo funcionan esos impulsos

Asimismo, Geraldo (2018) manifiesta que un líder se describe como alguien que utiliza su relación, talento y experiencia para guiar a las organizaciones en la realización de estos objetivos. Como resultado, un líder de éxito aumenta la productividad de los miembros del equipo.

Por su parte, Pedraza (2020) menciona que cuando hablamos de la conducta de una persona en el trabajo en general, utilizamos el término "satisfacción", este buen estado de ánimo fomenta la creatividad, nos ayuda a aprovechar las oportunidades y nos da la energía necesaria para llevar a cabo nuestras actividades diarias.

Pastor (2018) refiere que para aumentar la productividad y ser más competitivas, las empresas deben mejorar la percepción de los empleados para que estén satisfechos.

Rosales G. (2020) nos dice que tanto los factores externos como los internos, estos últimos referidos a las emociones del empleado, influyen en el rendimiento de la persona en el trabajo. Por lo tanto, podemos concluir que la satisfacción de los empleados es muy variable no sólo a nivel individual, sino también en relación con el entorno en el que trabajan y viven.

Según Rangel, Lugo y Calderón (2018), el trabajo en equipo es una forma de trabajar en la que dos o más personas se complementan compartiendo sus talentos y experiencia, de tal manera que existe un líder que estimula y conduce las acciones para alcanzar los objetivos de la organización.

Por otro lado, Obiekwe (2021) afirma que los individuos intentarán colaborar en un entorno de equipo aprovechando sus talentos, experiencia y críticas constructivas a pesar de cualquier posible problema interpersonal.

Fernández (2021) define el trabajo en equipo como un método para evaluar la eficiencia de los empleados que participan en algún tipo de trabajo estructurado con la intención de alcanzar un objetivo predeterminado, manteniendo la disciplina y adoptando una idea colectiva a través de la conversación.

## 1.2. Formulación del problema

Esta investigación busca determinar cómo se relaciona la comunicación interna y el clima organizacional de los educadores y administrativos en la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo, Virú, ¿2021?

Las preguntas específicas que se establecieron para esta investigación son las siguientes:

- ¿Cuál es la relación entre la comunicación interna y el liderazgo de los Docentes y Administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo-Virú 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la Comunicación Interna y el trabajo en equipo de los Docentes y Administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo-Virú 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la Comunicación interna y la motivación de los Docentes y Administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo-Virú 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la Comunicación Interna y la satisfacción de los Docentes y Administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo-Virú 2021?

## **Justificación**

La presente investigación se realizó con la intención de conocer la relación que tiene la comunicación interna con el clima organizacional de los docentes y administradores de la IE CRFA el Carmelo, Virú en el presente año 2021.

La comunicación debe ser considerada como un portador estratégico y un aspecto inseparable, y su influencia y razones pueden reflejarse generalmente en el ambiente de trabajo, la cultura, el estilo de liderazgo, la toma de decisiones, las relaciones, el trabajo en equipo y el clima organizacional decisivo de producción y niveles de producción. La viabilidad de esta investigación está relacionada con muchos aspectos, se analiza si existen las condiciones necesarias para realizar la investigación anterior y obtener los resultados esperados en tiempo suficiente. La viabilidad está estrechamente relacionada con la disponibilidad de los recursos materiales, económicos, financieros, humanos, de tiempo e información necesarios. Por tanto, podemos concluir que nuestra investigación tiene las condiciones para su preparación.

La recolección de información será la herramienta básica de este proyecto de investigación, que consiste en un cuestionario de 25 preguntas que pueden recolectar información y datos sobre la relación de la comunicación interna y el clima organizacional de los docentes y el personal administrativo de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo-Virú.

La comunicación interna y el clima organizacional son dos elementos estrechamente relacionados, porque el éxito o fracaso de una empresa depende del personal de la empresa, porque son las personas las que definen los objetivos organizacionales, y se adquieren las

estrategias, estructuras y flujos de trabajo para lograr estos objetivos, y utilizados por ellos.

Recursos financieros y técnicos, y tomar decisiones sobre las operaciones de la empresa.

### **1.3. Objetivos**

El objetivo general de la presente investigación es determinar la relación entre la Comunicación Interna y el Clima Organizacional de los Docentes y Administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo-Virú, 2021 y como objetivos específicos se consideran:

- Conocer la relación entre la comunicación interna y el liderazgo de los Docentes y Administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo-Virú, 2021.
- Conocer la relación entre la Comunicación Interna y el trabajo en equipo de los Docentes y Administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo-Virú, 2021.
- Conocer la relación entre la Comunicación Interna y la motivación de los Docentes y Administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo-Virú, 2021.
- Conocer la relación entre la Comunicación Interna en la satisfacción de los Docentes y Administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo-Virú, 2021.

#### **1.4. Hipótesis**

Se busca comprobar la siguiente hipótesis: la comunicación interna tiene relación significativa con el clima organizacional de los docentes y administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo, Virú, 2021.

Se plantearon la siguiente hipótesis específicas:

- La comunicación interna tiene relación significativa con el liderazgo de los docentes y administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo, Virú, 2021.
- La comunicación interna tiene relación significativa con el trabajo en equipo de los docentes y administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo, Virú, 2021.
- La comunicación interna tiene relación significativa con la motivación de los docentes y administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo, Virú, 2021.
- La comunicación interna tiene relación significativa con la satisfacción de los docentes y administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo, Virú, 2021.

## **CAPÍTULO II: METODOLOGÍA**

### **2.1 Enfoque de Investigación**

El enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio. Cada fase procede a la siguiente y no se puede “saltar” o evadir los pasos. El orden es riguroso, se determinan objetivos y preguntas de investigación, se indaga la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. Posterior a ello, de las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se establece un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones (Hernández, Fernández y Baptista, 2018).

En la presente investigación se empleó el enfoque cuantitativo ya que se reúne datos para comprobar hipótesis basadas en análisis estadísticos y mediciones numéricas con el fin de identificar pautas de comportamiento.

### **2.2 Nivel de Investigación**

Las investigaciones que se ejecutan en contexto de conocimiento específico pueden comprender distintos alcances en los procesos de su desarrollo. Es posible que una investigación se inicie como exploratoria, luego puede ser descriptiva y correlacional, y terminar como explicativa (Hernández, Fernández y Baptista, 2018).

En la presente investigación se empleó el nivel de investigación explicativa, con enfoque cuantitativo, ya que, su finalidad es explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta o por qué se relacionan dos o más variables.



### **2.3 Diseño de investigación**

Según Hernández, et al (2018) en la investigación cuantitativa es posible encontrar diferentes clasificaciones de los diseños: investigación experimental e investigación no experimental. Por ende, la primera puede dividirse de acuerdo con las clásicas categorías de Campbell y Stanley (1966) en: preexperimental, experimentos “puros” y cuasiexperimentos. La investigación no experimental la subdividimos en diseños transversales y diseños longitudinales.

El diseño empleado en la presente investigación es no experimental por lo que, no se manipula de forma intencional la variable independiente para ver su efecto sobre otras variables, se observan los fenómenos tal como se dan en su contexto natural y es transversal porque se recogen los datos en un momento específico.

## 2.4 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Comunicación interna</b>	La comunicación interna, es la encargada de gestionar la calidad del entorno laboral de manera efectiva y la interrelación de los colaboradores, aumentando la dignidad de cada uno de ellos (Contreras y Garibay,2020).	La investigación se medirá a través de la aplicación del cuestionario, el mismo que está basado en las 3 dimensiones de la comunicación interna las cuales son: comunicación intrapersonal, interpersonal e institucional.	Comunicación intrapersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento de la misión, visión y valores.</li> <li>- Uso de medios de comunicación adecuados</li> <li>- Participación</li> </ul>
			Comunicación interpersonal	
			Comunicación institucional	
<b>Clima organizacional</b>	Describe la atmósfera percibida en una organización o parte de ella, en los miembros de esta misma. Está vinculado con la interacción de las personas, la estructura de la organización y los procesos: y por consiguiente influyen en la conducta de los trabajadores y el desempeño de los mismos en las organizaciones. (Goetendia, 2019)	Para la evaluación del clima organizacional será necesario desarrollarlo a través de un cuestionario, el mismo que está basado en las 4 dimensiones las cuales son: liderazgo, trabajo en equipo, motivación y satisfacción.	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad de gestión</li> <li>- Reconocimiento</li> <li>- Feedback</li> <li>- Empowerment</li> </ul>
			Trabajo en equipo	
			Motivación	
			Satisfacción	

## **2.5 Población y Censo (Materiales, instrumentos y métodos)**

### **2.5.1 Población**

La población o universo son un conjunto de todos los casos que tienen similitudes con determinadas especificaciones (Hernández, Fernández, et al.2014).

Se consideró como población al personal docente y administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo. Está compuesto por el personal administrativo que son 5 y personal docente que corresponden a 9. Lo que nos da un total de 14 colaboradores entre docentes y administrativos.

**Tabla 1**

*Población*

<b>POBLACIÓN DE LA IE CRFA EL CARMELO, VIRÚ</b>	<b>CARGO</b>
Lander Michael, Perez Rebaza	Director Encargado
Raúl Orlando, Arce Reyes	Administrativo
Jorge Luis, Guevara Blas	Personal de mantenimiento
Carlos Jhonathan, Casos Espinoza	Personal de mantenimiento
Santos Antónimo, Vilca García	Personal de Limpieza
Jeiddy Larisa, Siccha García	Personal de Limpieza
Jackeline, Arenas Benavides	Docente de Aula
Pedro Manuel, Guevara Cruz	Docente de Aula
Victoria Aleida, Malca García	Docente de Aula
Margarita Judith, Navarro Valdieso	Docente de Aula
Ramirez Castillo, fanny Jackeline	Docente de Aula
Omar Wilson, Sánchez LLaja	Docente de Aula
Ruben Alberto, Quezada Moya	Docente de Aula
Miriam Jovana, Valdes Torres	Docente de Aula
Yesder Esneider, Luján Meregildo	Docente de Aula
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>

*Nota.* Esta tabla muestra el total de docentes y administrativos de la IE CRFA EL CARMELO, VIRÚ. Elaboración propia, 2021.

### **2.5.2 Censo**

Un censo comprende enumerar por completo los elementos de una población u objetos de estudio, después de lo cual es posible calcular de manera directa los parámetros de la población (Malhotra, 2019).

Para el presente estudios se censó al personal docente y administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo. Está compuesto por el personal administrativo que son 5 y personal docente que corresponden a 9. Lo que nos da un total de 14 colaboradores entre docentes y administrativos.

## **2.6 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos**

### **2.6.1 La técnica**

La técnica que se aplicó en la investigación es:

La encuesta: Se realizó un solo cuestionario para ambas variables, con el propósito de obtener información que permita conocer de nuestra variable independiente (Comunicación interna) con respecto a la variable dependiente (Clima Organizacional).

### **2.6.2 Instrumento**

Para la aplicación de la encuesta se ha elaborado un cuestionario extraído de una investigación ya realizada y posteriormente validado por expertos, esto permitirá conocer las variables de estudio. Para ambas variables se aplicará un solo cuestionario de 25 ítems, de los cuales 10 pertenecen a la variable independiente comunicación interna y 15 a la variable

dependiente clima organizacional con respuestas cerradas.

Para el recojo de la información las respuestas se basaron en una escala de Likert de 5 categorías, con la siguiente codificación:

**Tabla 2**

*Escala de Medición de la Encuesta*

<b>Escala</b>	<b>Respuesta</b>
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

*Fuente:* Elaboración propia, 2021

### **2.6.3 Confiabilidad de los instrumentos**

De un total de 15 pruebas realizadas a nivel piloto para medir la confiabilidad del instrumento se obtuvo para el instrumento total un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de  $\alpha = 0.889$  ( $\alpha > 0.70$ ) para el instrumento que evalúa la comunicación interna, y un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de  $\alpha = 0.913$  ( $\alpha > 0.70$ ) para el instrumento que evalúa el clima organizacional, lo cual indica que los instrumentos que evalúan la comunicación interna y el clima organizacional son confiables (Ver en anexo 08 y 09).

**1. Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa la comunicación interna “ $\alpha$ ” Alfa de Cronbach.**

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

***Dónde:***

$\alpha$ : Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de ítems

$S_i^2$  : Varianza de cada ítem

$S_t^2$  : Varianza del total de ítems

$\Sigma$ : Sumatoria

***Cálculo de los datos:***

$$K = 10 \qquad \sum S_i^2 = 20.733 \qquad S_t^2 = 103.552$$

***Reemplazando:***

$$\alpha = \frac{10}{10-1} \times \left( 1 - \frac{20.733}{103.552} \right) = 0.889 > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

**Confiabilidad según ítems:****Tabla 3***Estadísticas de fiabilidad*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de Elementos</b>
0,889	10

Salida SPSS versión 26.0



**2. Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa el clima organizacional “α” Alfa de Cronbach.**

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

**Dónde:**

α: Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de ítems

$S_i^2$ : Varianza de cada ítem

$S_t^2$ : Varianza del total de ítems

∑: Sumatoria

**Cálculo de los datos:**

$$K = 15 \qquad \sum S_i^2 = 29.467 \qquad S_t^2 = 237.981$$

**Reemplazando:**

$$\alpha = \frac{15}{15-1} \times \left( 1 - \frac{29.467}{237.981} \right) = 0.913 > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

**Confiabilidad según ítems:**

**Tabla 4**

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de Elementos
0,913	15

Salida SPSS versión 26.0

#### **2.6.4 Procedimiento**

El procedimiento que se realizó para la recolección y obtención de información es a través de un cuestionario, el cual se aplicó a los docentes y administrativos de la IE Centro Rural de Formación en alternancia, El Carmelo, el día 22 de junio del 2021 a las 6:00 pm se aplicó la encuesta otorgándoles un tiempo determinado de 30 minutos para llenar dicha encuesta.

Se realizó una previa coordinación con el director en ese entonces José Luis Sánchez Rosales para que entregara el cuestionario que constó de 25 preguntas a los docentes y administrativos de la institución, el cual nos permitió conocer sobre la comunicación interna y el clima organizacional que los docentes y administrativos han desarrollado.

Utilizando los datos obtenidos y los procedimientos del SPSS versión 26, se obtuvo una base de datos para analizar la comunicación interna y el clima organizacional del personal administrativo y docente, como base para contrastar las hipótesis de investigación. Asimismo, se utilizó el programa Microsoft Excel para visualizar los resultados de manera descriptiva y gráfica, para tal fin: tablas, gráficos estadísticos de las variables en estudio. (Ver en anexo).

#### **Aspectos Éticos**

Finalmente, con respecto a los aspectos éticos de esta investigación fue de carácter estrictamente confidencial, por lo que, se utilizó solo las respuestas y opiniones de los docentes y administrativos de la institución educativa, y sirva como resultados para poder sustentar el trabajo de investigación más no su información personal con el propósito de proteger su identidad sin que ellos se vean afectados en la realización del estudio.

## CAPÍTULO III: RESULTADOS

### DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

**Tabla 5**

*Nivel de comunicación interna de los Docentes y Administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo-Virú, 2021.*

Variable 1	Escala	N°	%
<b>Comunicación interna</b>			
Deficiente	10 – 25	4	28.6%
Regular	26 – 38	7	50.0%
Bueno	39 – 50	3	21.4%
<b>Total</b>		<b>14</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Aplicación del Cuestionario de comunicación interna, Virú – 2021.

En la Tabla 5 se observa que el 50.0% de los docentes y administrativos obtienen nivel regular de comunicación interna, el 28.6% tienen nivel deficiente, en tanto que el 21.4% tienen nivel bueno. Demostrando que la comunicación interna desde la perspectiva de los docentes y administrativos de la I.E Centro Rural de Formación en Alternancia es de nivel regular (50.0%).

**Tabla 6**

*Nivel de las dimensiones de la comunicación interna de los Docentes y Administrativos de la IE*

*Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo-Virú, 2021.*

Niveles de comunicación interna	Comunicación intrapersonal		Comunicación interpersonal		Comunicación institucional	
	N°	%	N°	%	N°	%
Deficiente	4	28.6%	3	21.4%	4	28.6%
Regular	8	57.1%	9	64.3%	7	50.0%
Bueno	2	14.3%	2	14.3%	3	21.4%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Aplicación del Cuestionario de comunicación interna, Virú – 2021.

En la Tabla 6 se observa que las dimensiones de la comunicación interna desde la perspectiva de los docentes y administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, son en promedio de nivel regular (57.1%).

**Tabla 7**

*Nivel del clima organizacional de los Docentes y Administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo-Virú, 2021.*

Variable 2	Escala	N°	%
<b>Clima organizacional</b>			
Deficiente	15 - 37	4	28.6%
Regular	38 - 56	8	57.1%
Bueno	57 - 75	2	14.3%
<b>Total</b>		<b>14</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Aplicación del Cuestionario de clima organizacional, Virú – 2021.

En la Tabla 7 se observa que el 57.1% de los docentes y administrativos obtienen nivel regular de clima organizacional, el 28.6% tienen nivel deficiente, en tanto que el 14.3% tienen nivel bueno. Demostrando que el clima organizacional desde la perspectiva de los docentes y administrativos de la I.E Centro Rural de Formación en Alternancia es de nivel regular (57.1%).

### Tabla 8

*Nivel de las dimensiones del clima organizacional de los Docentes y Administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo-Virú, 2021.*

Niveles de clima organizacional	Liderazgo		Trabajo en equipo		Motivación		Satisfacción	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Deficiente	4	28.6%	3	21.4%	4	28.6%	4	28.6%
Regular	8	57.1%	9	64.3%	7	50.0%	8	57.1%
Bueno	2	14.3%	2	14.3%	3	21.4%	2	14.3%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Aplicación del Cuestionario de clima organizacional, Virú – 2021.

En la Tabla 8 se observa que las dimensiones del clima organizacional desde la perspectiva de los docentes y administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, son en promedio de nivel regular (57.1%).

**PRUEBA DE NORMALIDAD**

**Tabla 9**

*Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk de la comunicación interna y el clima organizacional de los Docentes y Administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo-Virú, 2021.*

<b>PRUEBA DE NORMALIDAD</b>			
<b>VARIABLES / DIMENSIONES</b>	<b>Shapiro Wilk</b>		
	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>
<b>Comunicación interna</b>	<b>0.988</b>	<b>14</b>	<b>0.998</b>
Comunicación intrapersonal	0.973	14	0.915
Comunicación interpersonal	0.980	14	0.972
Comunicación institucional	0.962	14	0.752
<b>Clima organizacional</b>	<b>0.988</b>	<b>14</b>	<b>0.999</b>
Liderazgo	0.970	14	0.883
Trabajo en equipo	0.986	14	0.995
Motivación	0.971	14	0.892
Satisfacción	0.965	14	0.803

*Fuente:* Aplicación del Cuestionario de comunicación interna y clima organizacional, Virú – 2021.

En la Tabla 9 se observa que la prueba de Shapiro wilk para muestras menores a 50 ( $n < 50$ ) que prueba la normalidad de los datos de variables en estudio, donde se muestra que los niveles de significancia para las variables son mayores al 5% ( $p > 0.05$ ), demostrándose que los

datos se distribuyen de manera normal; por lo cual es necesario utilizar la prueba paramétrica correlación de Pearson, para determinar la relación entre las variables comunicación interna y el clima organizacional.

## CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

**Objetivo General:** Determinar la relación entre la Comunicación Interna y el Clima Organizacional de los Docentes y Administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo-Virú, 2021.

### Tabla 10

*La comunicación interna y su relación con el clima organizacional de los docentes y administrativos de la I.E. El Carmelo-Virú, 2021.*

CORRELACIÓN DE PEARSON		Comunicación interna
Clima organizacional	Coefficiente de Pearson R	0,790**
	Sig. (bilateral)	0,001
	N	14

*Fuente:* Aplicación del Cuestionario de comunicación interna y clima organizacional, Virú – 2021.

*Nota:* \*\* La relación es altamente significativa al 1% (0.01).

En la Tabla 10 se observa que el coeficiente de correlación de pearson es  $R = 0.790$  (existiendo una alta relación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ( $p < 0.01$ ), la cual se determina que la comunicación interna se relaciona de manera directa y altamente

significativa con el clima organizacional de los docentes y administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo-Virú, 2021.

**Objetivo Específico 1:** Conocer la relación entre la comunicación interna y el liderazgo de los Docentes y Administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo-Virú, 2021.

### Tabla 11

*La comunicación interna y su relación con el liderazgo de los docentes y administrativos de la I.E. El Carmelo-Virú, 2021.*

CORRELACIÓN DE PEARSON		Comunicación interna
	Coefficiente de Pearson R	0,785**
Liderazgo	Sig. (bilateral)	0,001
	N	14

*Fuente:* Aplicación del Cuestionario de comunicación interna y clima organizacional, Virú – 2021.

*Nota:* \*\* La relación es altamente significativa al 1% (0.01).

En la Tabla 11 se observa que el coeficiente de correlación de pearson es  $R = 0.785$  (existiendo una alta relación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ( $p < 0.01$ ), la cual se determina que la comunicación interna se de manera directa y altamente significativa con el liderazgo del clima organizacional de los docentes y administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo-Virú, 2021.



**Objetivo Específico 2:** Conocer la relación entre la Comunicación Interna y el trabajo en equipo de los Docentes y Administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo-Virú, 2021.

**Tabla 12**

*La comunicación interna y su relación con el trabajo en equipo de los docentes y administrativos de la I.E. El Carmelo-Virú, 2021.*

CORRELACIÓN DE PEARSON		Comunicación interna
	Coefficiente de Pearson R	0,796**
Trabajo en equipo	Sig. (bilateral)	0,001
	N	14

*Fuente:* Aplicación del Cuestionario de comunicación interna y clima organizacional, Virú – 2021.

*Nota:* \*\* La relación es altamente significativa al 1% (0.01).

En la Tabla 12 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0.796$  (existiendo una alta relación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ( $p < 0.01$ ), la cual se determina que la comunicación interna se relaciona de manera directa y altamente significativa con el trabajo en equipo del clima organizacional de los docentes y administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo-Virú, 2021.

**Objetivo Específico 3:** Conocer la relación entre la Comunicación Interna y la motivación de los Docentes y Administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo-Virú, 2021.

**Tabla 13**

*La comunicación interna y su relación con la motivación de los docentes y administrativos de la I.E. El Carmelo-Virú, 2021.*

CORRELACIÓN DE PEARSON		Comunicación interna
	Coefficiente de Pearson R	0,758*
Motivación	Sig. (bilateral)	0,002
	N	14

*Fuente:* Aplicación del Cuestionario de comunicación interna y clima organizacional, Virú – 2021.

*Nota:* \*\* La relación es altamente significativa al 1% (0.01).

En la Tabla 13 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0.758$  (existiendo una alta relación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ( $p < 0.01$ ), la cual se determina que la comunicación interna se relaciona de manera directa y altamente significativa con la motivación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo-Virú, 2021.

**Objetivo Específico 4:** Conocer la relación entre la Comunicación Interna en la satisfacción de los Docentes y Administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo-Virú, 2021.

**Tabla 14**

*La comunicación interna y su relación con la satisfacción de los docentes y administrativos de la I.E. El Carmelo-Virú, 2021.*

CORRELACIÓN DE PEARSON		Comunicación interna
	Coefficiente de Pearson R	0,796*
Satisfacción	Sig. (bilateral)	0,001
	N	14

*Fuente:* Aplicación del Cuestionario de comunicación interna y clima organizacional, Virú – 2021.

*Nota:* \*\* La relación es altamente significativa al 1% (0.01).

En la Tabla 14 se observa que el coeficiente de correlación de pearson es  $R = 0.796$  (existiendo una alta relación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ( $p < 0.01$ ), la cual se determina que la comunicación interna se relaciona de manera directa y altamente significativa con la satisfacción del clima organizacional de los docentes y administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo-Virú, 2021.

## **CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

Después de presentar los resultados obtenidos en la presente investigación, continuamos presentando las implicancias, limitaciones y la discusión de los resultados obtenidos con investigaciones de terceros.

Las implicancias prácticas se reflejan en las recomendaciones que pueda realizar el director a la plana docente y administrativa de la IE CRFA El Carmelo y en fomentar el uso de la comunicación interna, siendo este un instrumento esencial para mejorar continuamente el clima organizacional de los docentes y administrativos.

La implicancia teórica de investigación en estudio servirá para respaldar a futuras investigaciones que deseen profundizar en cuanto a las variables de comunicación interna y clima organizacional; además se demostró con los resultados la relación que existe entre ambas variables en estudio, y en sus dimensiones.

La implicancia social

Las limitaciones encontradas en el presente estudio fueron escasas investigaciones locales en cuanto al rubro educación y, además, de que ésta se limitó únicamente a la observación de las variables en su contexto natural, ya que no se manipuló o modificó el comportamiento de las variables con cualquier medida.

La discusión de resultados, se realizaron por objetivos y se contrastaron con los estudios previos y las teorías aplicadas en esta investigación, la cual tiene como objetivo determinar la relación entre la Comunicación Interna y el Clima Organizacional de los Docentes y Administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo-Virú, 2021.

En cuanto al objetivo general se determina que la comunicación interna se relaciona de manera directa y altamente significativa con el clima organizacional de los docentes y administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo-Virú, 2021, asimismo, la comunicación interna de los docentes y administrativos se comportan de nivel regular (50.0%), nivel deficiente (28.6%), y nivel bueno (21.4%). Las dimensiones de la comunicación interna desde la perspectiva de los docentes y administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, son en promedio de nivel regular (57.1%); de notándose que los docentes y administrativos perciben que los problemas están directamente relacionados con una mala o no planificada gestión de la comunicación interna, no resolver estos problemas a tiempo por falta de conocimiento, análisis, herramientas adecuadas o abordaje profesional compromete a la institución y acabará teniendo consecuencias en los resultados (Ver Tabla 5).

Estos resultados guardan relación con los hallazgos de:

Marroquín y Reto (2019) en su investigación: “La Comunicación Interna y su Incidencia en el Clima Organizacional en la Institución Educativa N° 86505 Oscar Nicolás Torres Velásquez, Santa Cruz, Huaylas, Ancash, Perú 2017”, donde concluye que los integrantes de la institución educativa Oscar Nicolás Torres Velásquez carecen de herramientas de comunicación, dificultando que la comunicación interna entre los integrantes fomente la participación, identificación, compromiso, trabajo previa organización, por ende, el clima organizacional es hostil en la institución educativa, ya que impide el logro de objetivos y metas institucionales provocando estar inmerso a problemas entre los integrantes de la institución educativa.

Campain (2017), sostiene en su investigación: “Incidencia de la comunicación interna en el clima organizacional de la empresa Camaronera ROMPIDO”, donde se obtuvo que la comunicación organizacional es un factor que se relaciona directamente con el clima organizacional, y que al optimizar los procesos de comunicación interna generaría un buen clima organizacional, mejorando la interacción e interrelación entre los trabajadores y de esta manera lograr las metas y objetivos planteados por la organización.

El clima organizacional de los docentes y administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia se comportan de nivel regular (57.1%), nivel deficiente (28.6%), y nivel bueno (14.3%). Las dimensiones del clima organizacional desde la perspectiva de los docentes y administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, son en promedio de nivel regular (57.1%); de notándose que los docentes y administrativos perciben que las principales causas de un clima laboral negativo es no tener en cuenta los indicadores del clima laboral ni las diversas herramientas con las que un equipo de recursos humanos puede medir el clima organizacional (Ver Tabla 7).

Estos resultados guardan relación con los hallazgos de

Bucheli (2018) en su investigación: “Comunicación Organizacional Interna y su Incidencia en El Clima Organizacional del Instituto Técnico Superior Libertad”, donde concluye que el clima organizacional facilita la interrelación laboral en el que se desenvuelven cotidianamente los colaboradores, por ende, el clima y la comunicación existente en el instituto es favorable no sólo para facilitar el rendimiento y desempeño funcional de los trabajadores; sino también para afianzar al cliente externo que son quienes están en contacto directo con el personal.

Flores (2018), en su tesis titulada “Influencia de la Comunicación Interna En El Clima Organizacional de los Trabajadores de la Empresa Sodimac Chimbote – 2018”. Donde concluye que la comunicación interna influye positivamente (3,9%) en el clima organizacional de la empresa Sodimac, Chimbote - 2018, con una significancia de (0.033), aceptando la hipótesis de investigación, esto hace referencia que para que haya un buen clima tiene que existir una buena comunicación entre todos los colaboradores ya que es uno de los factores más importantes.

Fuentes (2019), presento la tesis titulada “Análisis de la comunicación interna en la importadora Bohórquez y su incidencia en el clima laboral de los empleados ciudad de Guayaquil”, donde concluyó, que las inexactitudes que presenta la importadora Bohórquez en relación a la comunicación organizacional interna están repercutiendo sobre el clima laboral y en las actividades productivas dentro de la organización por lo tanto mal manejo de la comunicación interna influye directamente sobre la baja productividad de la importadora Bohórquez, así como también en las actitudes de los colaboradores.

Al cruzar los resultados de la comunicación interna con el liderazgo de los docentes y administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, se encontró que el coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0.785$  con nivel de significancia menor al 1% ( $p < 0.01$ ), ello demuestra que la relación entre las variables se comporta de manera directa y altamente significativa; es decir, una mejor comunicación interna entonces se espera un adecuado liderazgo, demostrándose que la comunicación interna se relaciona altamente significativa con el liderazgo de los docentes y administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia (Ver Tabla 11).

Estos resultados guardan relación con los hallazgos de

Morán (2018) presento la tesis titulada “Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018.” Se concluyó que los docentes valoran con un nivel alto la variable comunicación interna lo que figura que poseen una profunda capacidad en este nivel de comunicación ya que conlleva a un liderazgo efectivo en el campo organizacional con los docentes consiguiendo los objetivos, la misión y visión propuesta.

Al cruzar los resultados de la comunicación interna con el trabajo en equipo de los docentes y administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, se encontró que el coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0.796$  con nivel de significancia menor al 1% ( $p < 0.01$ ), ello demuestra que la relación entre las variables se comporta de manera directa y altamente significativa; es decir, una mejor comunicación interna entonces se espera un adecuado trabajo en equipo, demostrándose que la comunicación interna se relaciona altamente significativa con el trabajo en equipo de los docentes y administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia (Ver Tabla 12).

Al cruzar los resultados de la comunicación interna con la motivación de los docentes y administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, se encontró que el coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0.785$  con nivel de significancia menor al 1% ( $p < 0.01$ ), ello demuestra que la relación entre las variables se comporta de manera directa y altamente significativa; es decir, una mejor comunicación interna entonces se espera un adecuada motivación, demostrándose que la comunicación interna se relaciona altamente significativa con



la motivación de los docentes y administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia (Ver Tabla 13).

Estos resultados guardan relación con los hallazgos de

Araníbar (2019), en su tesis titulada Relación entre la comunicación interna y el clima organizacional de una empresa del sector minero en Ayacucho – 2019. Donde concluye que hay una relación significativa entre la comunicación interna y la motivación, porque las coordinaciones entre los colaboradores son adecuadas, y podrían mejorar con herramientas digitales estratégicas. Asimismo, se presenta una cultura de reconocimiento que genera motivación para que continúen laborando con productividad y empatía.

Al cruzar los resultados de la comunicación interna con la satisfacción de los docentes y administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, se encontró que el coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0.896$  con nivel de significancia menor al 1% ( $p < 0.01$ ), ello demuestra que la relación entre las variables se comporta de manera directa y altamente significativa; es decir, una mejor comunicación interna entonces se espera una adecuada satisfacción, demostrándose que la comunicación interna se relaciona altamente significativa con la satisfacción de los docentes y administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia (Ver Tabla 14).

## CONCLUSIONES

Después de presentar la discusión de resultados, en la presente investigación, pasamos a realizar las conclusiones de la presente investigación:

La comunicación interna se relaciona de manera positiva y altamente significativa en el clima organizacional de los docentes y administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo, Virú, 2021 ( $R = 0.790$ ;  $p < 0.01$ ).

La comunicación interna se relaciona de manera positiva y altamente significativa en el liderazgo del clima organizacional de los docentes y administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo, Virú, 2021 ( $R = 0.785$ ;  $p < 0.01$ ).

La comunicación interna se relaciona de manera positiva y altamente significativa en el trabajo en equipo del clima organizacional de los docentes y administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo, Virú, 2021 ( $R = 0.796$ ;  $p < 0.01$ ).

La comunicación interna se relaciona de manera positiva y altamente significativa en la motivación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo, Virú, 2021 ( $R = 0.758$ ;  $p < 0.01$ ).

La comunicación interna se relaciona de manera positiva y altamente significativa en la satisfacción del clima organizacional de los docentes y administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo, Virú, 2021 ( $R = 0.796$ ;  $p < 0.01$ ).

## Referencias

- Araníbar (2020). “*Relación Entre La Comunicación Interna Y El Clima Organizacional De Una Empresa Del Sector Minero En Ayacucho – 2019*”. Lima Perú [Tesis, San Martín de Porres]. Repositorio Académico USMP
- Araujo, S. (2017). Relación entre estilos de liderazgo y clima. Arequipa: Repositorio Universidad Católica de Santa María.  
<https://repositorio.utp.edu.co/server/api/core/bitstreams/0852e99f-35c8-4421-881a-9b70c4c45bf9/content>
- Arizcuren, et al. (2008). *Guía de buenas prácticas de comunicación interna*. Madrid. Cuadernos de Buenas Prácticas FEAPS. Recuperado de <https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/bp-comunicacion-interna.pdf>
- Bernasconi, A. & Rodríguez, E. (2018). Análisis Exploratorio de las Percepciones sobre los Estilos de Liderazgo, el Clima Académico y la Calidad de la Formación de Pregrado. *Formación Universitaria*, 11 (3), 29-40. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062018000300029>
- Bucheli, A. (2015), “*Comunicación Organizacional Interna Y Su Incidencia En El Clima Organizacional Del Instituto Técnico Superior Libertad*.”. Quito-Ecuador [tesis de licenciatura, en la Universidad Central del Ecuador]. Repositorio UCE <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7842/1/T-UCE-0007-326i.pdf>
- Campaign. (2017). *Incidencia de la comunicación interna en el clima organizacional de la empresa Camaronera ROMPIDO*. Guayaquil - Ecuador [artículo presentado como requisito para optar al título de Magister en Dirección de Talento Humano, Universidad Espíritu Santo]. Repositorio UEES [http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/1204/1/CAMPAIN\\_BRAMBILLA\\_RINA\\_ASUNCI%c3%93N\\_MDTH-OL-2015-A-2017%20impresi%c3%b3n%201.pdf](http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/1204/1/CAMPAIN_BRAMBILLA_RINA_ASUNCI%c3%93N_MDTH-OL-2015-A-2017%20impresi%c3%b3n%201.pdf)
- Charry Condor, Héctor Omar. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comunicación*, 9(1), 25-34. Recuperado en 28 de abril de 2023, de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lng=es&tlng=es).
- Chiavenato, I. (2018). Administración de recursos humanos: El capital humano de las

- organizaciones (10a. ed.). ProQuest Ebook Central <https://search.proquest.com>
- Chirinos Araque, Y. del V., Meriño Córdoba, V. H., y Martínez de Meriño, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (84). <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Cuenca, J. (2018). Guía fundamental de la comunicación interna, Editorial UOC, 2018. ProQuest Ebook Central, <http://ebookcentral.proquest.com/lib/upnortesp/detail.action?docID=5758366>.
- Del Río, D. (2013). Diccionario – glosario de metodología de la investigación
- Elaborar las referencias en orden alfabético todas las fuentes utilizadas en el estudio y de acuerdo con la norma de estilos APA 7<sup>m</sup>a versión o la Facultad de Salud (excepto Psicología) utilizará el estilo Vancouver.
- Conexión ESAN*. (2022). *¿Cómo mejorar la comunicación interna de una organización?*. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-mejorar-la-comunicacion-interna-de-una-organizacion>
- Fernández L., Leiguarda C., Fernández R., García B., Martínez M. (2021). Trabajo en equipo en hospitales. *Revista Ocronos*, 4(10),198. <https://revistamedica.com/funciones-basicas-del-celador/>
- Fernández, C. (2007). La comunicación humana en el mundo contemporáneo. Mexico D.F.:McGraw Hill.
- Flores, M. (2018). *relacion de la comunicación interna en el clima organizacional de los trabajadores de la empresa sodimac Chimbote 2018*. Perú [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV
- Fuentes, C. (2019). *Análisis de la comunicación interna en la importadora Bohórquez y su incidencia en el clima laboral de los empleados ciudad de Guayaquil*. Guayaquil-Ecuador [Tesis de licenciatura. Universidad De Guayaquil]. Repositorio Institucional de la Universidad de Guayaquil <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/41584/1/An%c3%a1lisis%20de%20la%20comunicaci%C3%B3n%20interna%20en%20la%20importadora%20Boh%C3%B3rquez%20y%20su%20incidencia%20en%20el%20clima%20laboral%20de%20los%20empleados%20ciudad%20de%20Guayaquil.pdf>
- García, F. (2002). El cuestionario: Recomendaciones metodológicas para el diseño de

- cuestionarios. Recuperado de <https://bit.ly/2DyKaxo>
- García, Jiménez, Jesús. La comunicación interna, Ediciones Díaz de Santos, 1998. ProQuest Ebook Central, <http://ebookcentral.proquest.com/lib/upnortesp/detail.action?docID=3175236>.
- Guevara, K. y Liza, Y. (2019). *relacion de los procesos de comunicación interna en el clima organizacional en la Institución educativa José María Arguedas, del distrito La Victoria*. Lambayeque, Perú [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio RENATI <http://renati.sunedu.gob.pe/browse?type=author&value=Guevara+Condori%2C+Katherin+Lizet>
- [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39152/Flores\\_HMG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39152/Flores_HMG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11597/Huaranca%20Chavez%20Jacqueline%20Paola%20-%20Rodriguez%20Rodriguez%20Karina%20Marisol.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8569/ARANIBAR\\_VS.pdf](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8569/ARANIBAR_VS.pdf)
- Huaranca, J. y Rodriguez, K. (2017). *relacion de la comunicación interna en el clima laboral de la empresa Deposito Pakatnamú EIRL Trujillo*. Perú [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio UPN
- Mena, P. y García, M. (2017). *La Comunicación Interna y su Incidencia en el Clima Organizacional en la Institución Educativa N° 86505 Oscar Nicolás Torres Velásquez, Santa Cruz, Huaylas, Ancash, Perú 2017*. Huaraz [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. Repositorio UNASAM [http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2354/T033\\_72145901\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2354/T033_72145901_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mendeley: [https://www.mendeley.com/?interaction\\_required=true](https://www.mendeley.com/?interaction_required=true) (consultado el 9 de marzo 2022)
- Morán, F. (2017). *relación de la comunicación interna en el clima organizacional de los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018*. Piura [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43214/Mor%c3%a1n\\_RFL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43214/Mor%c3%a1n_RFL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Naghi, M. (2000). Metodología de la investigación. Recuperado de <https://bit.ly/2Dxmox1>
- Obiekwe, O., Mobolache, G. y Akinade, M. (2021). Team building and teamwork in organizations: Implications to managers and employees in work places. *International Journal of Management, Social Sciences, Peace and Conflicts Studies*, 4(1), 261-274. <https://ijmsspcs.com/index.php/IJMSSPCS/article/view/178>
- Parra, M., Rocha, G., & Durán, S. (2021). Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero. *Revista De Ciencias Sociales*, 27(2), 217-227. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i2.35908>
- Pastor Guillén, A. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017. Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6c17d8a7-6ca8-4430-a746-943710bb96dd/content>
- Pedraza, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9–24. <https://doi.org/https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Ramos, P., Barrada, J., Fernández, E., y Koopmans, L., Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire, <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35, 195-205 (2019)
- Rangel, T., Lugo, I., & Calderón, M. (2018). Revisión bibliográfica equipos de trabajo: enfoque cuantitativo, características e identificación de variables que afectan la eficiencia. *Ingeniería Solidaria*, Vol. 14, No. 24, 1-26 <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/556>
- Rengifo-Barrero, M. F., Rojas-Pérez, E. M., & Cruz-García, H. (2017). El clima laboral y su influencia sobre el aprendizaje de los médicos residentes en anestesiología. *Revista mexicana de anestesiología*, 40(S1), 380-382. <https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2017/cmas171dd.pdf>

- Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N., y Rozo, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2168/Impacto%20de%20la%20motivaci%C3%B3n%20laboral%20en%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivera-Porras, D., Hernández-Lalinde, J., Forgiony, J. O., Bonilla-Cruz, N. J., & Rozo- Sánchez, A. C. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista espacios*, 39(16), 2-17. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p17.pdf>
- Rosales, G. (2020). El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los colaboradores del área administrativa del GAD provincial de Cotopaxi [Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. [https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32381/1/TESIS\\_FINAL\\_Geovanna\\_Rosales\\_firmas\\_%281%29firma\\_electronica-signed.pdf](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32381/1/TESIS_FINAL_Geovanna_Rosales_firmas_%281%29firma_electronica-signed.pdf)
- Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. Sexta Edición. México D.F.: McGRAW-HILL / Interamericana editores, S.A. de C.V. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Se recomienda el uso de gestores de referencia como: social. Recuperado de <https://bit.ly/2T2kFnZ>
- Solano, M. (2018). *relacion de la comunicación interna en el clima organizacional de la empresa Cosapi Data. Año 2016*- Lima [tesis de licenciatura, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio institucional USMP [http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3651/barrantes\\_rmg.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3651/barrantes_rmg.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Terán, G. J., Montenegro, B. L., García, V. J., Realpe, I. A., Villarreal, F. J., & Fernández, A. (2017). Diagnóstico de las variables del comportamiento organizacional en farmacias de Sangolquí, Ecuador. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 36(1), 1-11. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03002017000100017](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03002017000100017)
- Theresia, S., y Antonio, F., What Drives Employee to Innovate and Perform in Manufacture

- Companies?: The Moderating Role of Organizational Learning Culture, <https://doi.org/10.1115/italienisch.v12i1.171>, ITALIENISCH, 12(1), 61-75 (2021)
- Trujillo, L. (2017). *relacion de la comunicación interna en el clima organizacional de los empleados de las instituciones públicas descentralizadas del sector energía y minas2017*”- Lima [tesis de licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio institucional UIGV <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2193>
- Vásquez, (2004). La comunicación interna. Lima: Gestipolis. Obtenido de <https://www.gestipolis.com/comunicación-interna/> Vega, D., Arévalo,. Zayas
- Vásquez, S. (2004). Educación en valores. Lima: Universidad Peruana Unión.
- Visbal, R. (2001). El valor de la palabra en la expresión y la comunicación. En P. Bogdan, R. Visbal, P. Fermín, E. Quimbaya, M. Ospina, M. Montes, & M. Villareal, La meta de la comunicación (págs. 53-75). Bogotá, D.C.: Universidad de la Sabana.
- Zotero: <https://zotero.softonic.com/descargar> (consultado el 9 de marzo 2022)



## Anexos

### Anexo 01: Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p>¿De qué manera se relaciona la comunicación interna en el clima organizacional de los educadores y administrativos en la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo, Virú, ¿2021?</p>	<p><b>GENERAL:</b> Determinar la relación de la Comunicación Interna en el Clima Organizacional de los Docentes y Administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo-Virú, 2021.</p>	<p>Variable independiente: Comunicación interna</p> <p>Variable dependiente: Clima organizacional</p>	<p><b>Tipo de Investigación:</b> El tipo de investigación es explicativa, con enfoque cuantitativo, ya que, su finalidad es explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta o por qué se relacionan dos o más variables. Por lo tanto, busca encontrar las razones o causas que provocan ciertos fenómenos.</p> <p><b>Diseño:</b> El diseño de la investigación es de tipo No experimental</p> <p><b>Técnica:</b> - Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> - Cuestionario</p> <p><b>Método de análisis de Datos:</b> - Microsoft Excel - Gráficos - Tablas de Frecuencia - SPSS versión 26.0</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> Se consideró como población al personal docente y administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo. Está compuesto por el personal administrativo que son 5 y personal docente que corresponden a 9. Lo que nos da un total de 14 colaboradores entre docentes y administrativos.</p>

	<p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Determinar la relación de la Comunicación Interna en el liderazgo de los Docentes y Administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo-Virú, 2021.</b></li> <li>- <b>Determinar la relación de la Comunicación Interna en el trabajo en equipo de los Docentes y Administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo-Virú, 2021.</b></li> <li>- <b>Determinar la relación de la Comunicación Interna en la motivación de los Docentes y Administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo-Virú, 2021.</b></li> <li>- <b>Determinar la relación de la Comunicación Interna en la satisfacción de los Docentes y Administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo-Virú, 2021.</b></li> </ul>			<p><b>CENSO:</b>  <b>Para el presente estudios se censó al personal docente y administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo. Está compuesto por el personal administrativo que son 4 y personal docente que corresponden a 10. Lo que nos da un total de 14 colaboradores entre docentes y administrativos.</b></p>
--	---	--	--	---



## Anexo 02: Carta de Autorización

### CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA PARA EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, TESIS O INFORME DE SUFICIENCIA PROFESIONAL



Yo Lander Michael Perez Rebaza

identificado con DNI o CE N° 42037673, como representante legal de la empresa/institución: CRFA El Carmelo con código modular 1606276. Director encargado con R.D. 0000/230\_2023\_GRLL\_Ugel con R.U.C. N°, ubicada en la ciudad de Virú OTORGO LA AUTORIZACIÓN A:

- 1) Pérez Meléndez Gabriela Zarela, con DNI/CE 70565047
- 2) Rojas Alcalde Emanuel, con DNI/CE 70804557

Egresado/s de la carrera de Administración de Empresas para que utilice la siguiente información de la empresa:

- Base de datos de los Trabajadores de la I.E. El Carmelo
- Datos generales de identificación de la empresa

con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de Investigación para optar al grado de ( ) Bachiller, (x) Tesis o ( ) Trabajo de suficiencia profesional para optar el grado de ( ) Bachiller o el (X) Título Profesional. Para su validez tomar en cuenta los documentos que deberán adjuntar, según los siguientes casos:

- 1) Para el caso de empresas privadas y formalizadas, se deberá adjuntar:
  - La vigencia de Poder o la consulta RUC (con fecha no mayor a 90 días a partir de la fecha del acta de aprobación del asesor en el caso de Tesis y a partir de la solicitud de la carpeta en el caso de Suficiencia Profesional)
  - En el caso de presentar consulta RUC, adjuntar copia del DNI vigente o Ficha Reserva del Representante Legal.
- 2) Para el caso de entidades públicas u organizaciones sin fines de lucro (ONGs y similares), se deberá adjuntar:
  - Resolución u otro documento oficial que evidencie que la persona que autoriza es la autoridad competente en ejercicio.
  - Copia del DNI vigente o Ficha Reserva del Representante Legal.
- 3) Para el caso de personas naturales, personas naturales con negocio, pequeñas y microempresas empresas, se deberá adjuntar:
  - Ficha RUC 10 o 15 o 17 de ser el caso (fuerzas armadas, extranjeros, etc.)
  - Copia del DNI vigente o Ficha Reserva/ Carné de extranjería del representante Legal.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o  
 Mencionar el nombre de la empresa.

Firma del Representante Legal o Autoridad  
DNI o CE:

El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del egresado (1)  
DNI: 70565047

Firma del egresado (2)  
DNI: 70804557

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	08	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	12/01/2023				



Toda copia descargada o impresa de este documento, que no tenga sello de copia controlada, será considerada como documento no controlado por el Sistema de Gestión Documental.

**Anexo 03: Encuesta para la variable Comunicación Interna**

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS  
CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN INTERNA Y CLIMA ORGANIZACIONAL  
(abril - 2021)**

**Instrucciones:**

A continuación, le presentamos un cuestionario que le pedimos sea llenado con la mayor precisión posible, para ello pedimos marcar la alternativa que para cada caso considere la más acertada.

Variables / Dimensiones / Preguntas	Alternativas de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
<b>Variable independiente: Comunicación interna</b>					
<b>Dimensión 1: Comunicación intrapersonal</b>					
1. ¿Le parece adecuada la relación laboral con sus compañeros?					
2. ¿Cuándo necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente?					
3. ¿Se siente involucrado respecto a la posibilidad de proponer y actuar como protagonista del cambio en los procesos de comunicación en su institución?					
<b>Dimensión 2: Comunicación interpersonal</b>					
4. ¿Considera usted que cuando hay que tomar una decisión en bien de la institución se toma en cuenta las opiniones y sugerencias del auditorio?					
5. ¿Considera usted que existen factores que favorecen una buena comunicación interna?					
6. ¿Considera usted que le costaría mucho adaptarse a nuevas políticas que intenten lograr una participación activa?					
<b>Dimensión 3: Comunicación institucional</b>					
7. ¿Le parece efectivo el proceso de comunicación en su institución educativa?					
8. ¿Considera usted que se utilizan las estrategias correctas para estimular la participación de los integrantes de su institución?					
9. ¿Los directivos dan a conocer los logros de la institución?					



10. ¿Considera usted que exista una relación directa entre los procesos de comunicación interna y el clima organizacional de su institución?					
--	--	--	--	--	--

**Anexo 04: Encuesta para la variable Clima Organizacional**

<b>Variable independiente: Comunicación interna</b>					
<b>Dimensión 1: Comunicación intrapersonal</b>					
1. ¿Le parece adecuada la relación laboral con sus compañeros?					
2. ¿Cuándo necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente?					
3. ¿Se siente involucrado respecto a la posibilidad de proponer y actuar como protagonista del cambio en los procesos de comunicación en su institución?					
<b>Dimensión 2: Comunicación interpersonal</b>					
4. ¿Considera usted que cuando hay que tomar una decisión en bien de la institución se toma en cuenta las opiniones y sugerencias del auditorio?					
5. ¿Considera usted que existen factores que favorecen una buena comunicación interna?					
6. ¿Considera usted que le costaría mucho adaptarse a nuevas políticas que intenten lograr una participación activa?					
<b>Dimensión 3: Comunicación institucional</b>					
7. ¿Le parece efectivo el proceso de comunicación en su institución educativa?					
8. ¿Considera usted que se utilizan las estrategias correctas para estimular la participación de los integrantes de su institución?					
9. ¿Los directivos dan a conocer los logros de la institución?					
10. ¿Considera usted que exista una relación directa entre los procesos de comunicación interna y el clima organizacional de su institución?					
<b>Variable dependiente: Clima organizacional</b>					

Dimensión 1: Liderazgo					
11. ¿Considera usted que los directivos crean una atmósfera de confianza en los grupos de trabajo que se puedan originar en la institución?					
12. ¿Cuándo las cosas salen mal dentro de la institución, las dependencias culpan a otras?					
13. ¿Cree que en la institución educativa exista un adecuado clima organizacional?					
14. ¿Considera usted que se ha desarrollado un agradable clima laboral de trabajo en su institución?					
Dimensión 2: Trabajo en equipo					
15. ¿Considera usted que se encuentra involucrado en las diferentes actividades que realiza su institución educativa?					
16. ¿Considera usted que los directivos, docentes y administrativos se encuentran involucrados en el clima organizacional de su institución?					
17. ¿Considera usted que cuando hay un nuevo miembro en la institución, usted y sus compañeros lo ayudan para que se adapte con facilidad en los primeros días?					
18. ¿Considera usted que la frecuencia con las que se realizan las reuniones en su institución son las más adecuadas?					
Dimensión 3: Motivación					
19. ¿Cree usted que frente a un conflicto en su institución puede afectar su actitud?					
20. ¿Se siente identificado con la institución?					
21. ¿Considera usted que el estilo de gestión del director influye en su labor?					
Dimensión 4: Satisfacción					
22. En cuanto a sus aportes y opiniones ¿Considera usted que son valorados por sus directivos y compañeros?					
23. En cuánto a los logros de la institución ¿Considera usted que contribuye en la realización de estos?					
24. ¿Considera usted que los miembros de la institución aportan significativamente en la consolidación del clima organizacional?					
25. ¿Se encuentra satisfecho con respecto al funcionamiento de las reglas establecidas por la institución?					

## **Anexo 05: Validación de Experto 1**



**MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS**

<b>Título de la investigación:</b>	"Influencia De La Comunicación Interna En El Clima Organizacional De Los Educadores Y Administrativos De La I.E CRFA El Carmelo-Virú, 2020"
<b>Línea de investigación:</b>	Desarrollo Sostenible y Gestión Empresarial
<b>Apellidos y nombres del experto:</b>	Bacigalupo Lago Raul Santiago
<b>El instrumento de medición pertenece a la variable:</b>	Comunicación interna y Clima Organizacional

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.



Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

**Sugerencias:**

Aplicar el instrumento.

**Firma del experto:**

## **Anexo 06: Validación de Experto 2**

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
<b>Título de la investigación:</b>	"Influencia De La Comunicación Interna En El Clima Organizacional De Los Educadores Y Administrativos De La I.E CRFA El Carmelo-Virú, 2020"			
<b>Línea de investigación:</b>	Desarrollo Sostenible y Gestión Empresarial			
<b>Apellidos y nombres del experto:</b>	Eduardo Yache Cuenca			
<b>El instrumento de medición pertenece a la variable:</b>	Comunicación interna y Clima Organizacional			
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.				
Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?		X	Independizar las preguntas de cada variable.
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?		X	Dimensionar las preguntas del cuestionario.
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
<b>Sugerencias:</b> Separar los cuestionarios por cada variable y dimensionar las preguntas de estudio.				
<b>Firma del experto:</b>		 <b>COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ</b>  <b>Dr. Eduardo Yache Cuenca</b> COESPE 428		

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
Título de la investigación:	"Influencia De La Comunicación Interna En El Clima Organizacional De Los Educadores Y Administrativos De La I.E CRFA El Carmelo-Virú, 2020"			
Línea de investigación:	Desarrollo Sostenible y Gestión Empresarial			
Apellidos y nombres del experto:	Sánchez Quiroz Julio Octavio			
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Comunicación Interna y Clima Organizacional			
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.				
Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
<b>Sugerencias:</b> De preferencia se deben elaborar dos cuestionarios uno para cada variable de estudio. En la matriz de operacionalización se deben indicar que preguntas corresponden a cada dimensión.				
<b>Firma del experto:</b>  Mg. Julio Sánchez Quiroz DNI. 40003184				

**Anexo 08: Prueba piloto del análisis estadístico de confiabilidad para el instrumento que evalúa la Comunicación Interna.**

N°	Comunicación intrapersonal			Comunicación interpersonal			Comunicación institucional			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	1	4	1	5	1	1	5	4	4
2	3	5	3	4	5	3	5	5	4	3
3	2	2	3	3	3	1	1	2	2	1
4	4	4	2	5	3	2	4	5	5	2
5	3	1	3	1	1	1	2	2	2	2
6	3	5	5	3	3	5	3	5	4	5
7	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5
8	3	2	1	1	2	2	2	1	3	1
9	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5
10	5	4	3	1	2	3	3	4	2	1
11	2	3	3	3	2	3	4	1	1	5
12	2	4	3	4	3	2	2	5	2	3
13	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5
14	2	2	1	2	3	2	3	1	2	3
15	4	1	3	5	2	3	1	4	2	4

*Fuente: Muestra Piloto.*

**Anexo 09: Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem1	28,3333	93,095	,413	,890
Ítem2	28,4000	81,686	,693	,873
Ítem3	28,3333	86,667	,649	,877
Ítem4	28,3333	81,381	,650	,876
Ítem5	28,4000	87,971	,569	,882
Ítem6	29,0000	88,857	,633	,879
Ítem7	28,4667	82,267	,681	,874
Ítem8	27,9333	80,638	,665	,875
Ítem9	28,3333	82,667	,728	,870
Ítem10	28,2667	83,924	,592	,881

*Salida SPSS versión 26.0*

**Anexo 10: Prueba piloto del análisis estadístico de confiabilidad para el instrumento que evalúa el Clima Organizacional.**

N°	Liderazgo				Trabajo en equipo				Motivación			Satisfacción			
	1	2	3	4	5	6	7	8	19	20	21	22	23	24	25
1	3	2	4	4	4	3	3	1	3	2	4	4	4	4	2
2	4	5	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	3	3	3
3	3	2	1	1	2	3	1	2	2	2	3	2	1	2	3
4	5	3	4	5	3	1	1	4	1	3	4	1	3	1	4
5	3	2	2	1	2	2	1	2	1	1	3	2	2	2	1
6	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
7	4	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	3
8	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2
9	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3
10	4	5	3	3	1	3	4	5	4	5	2	2	1	4	4
11	3	5	4	5	5	4	2	4	1	1	2	5	4	2	4
12	1	3	1	4	3	1	2	2	4	1	5	1	2	1	3
13	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5
14	2	3	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3
15	2	4	2	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	2

*Fuente: Muestra Piloto.*

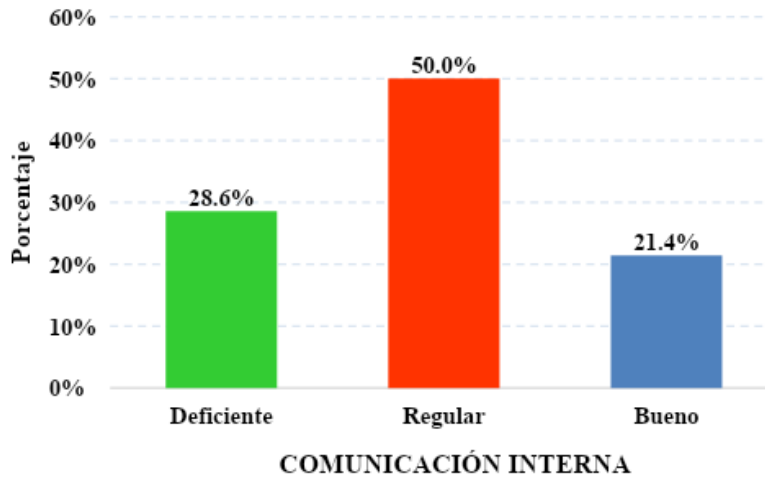
**Anexo 11: Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem1	45,1333	214,695	,602	,937
Ítem2	44,8000	206,600	,801	,932
Ítem3	45,4000	213,829	,634	,936
Ítem4	44,8667	201,124	,759	,933
Ítem5	45,2000	207,600	,712	,934
Ítem6	45,4000	203,971	,778	,932
Ítem7	45,4000	197,257	,835	,930
Ítem8	45,0000	203,286	,729	,934
Ítem9	45,3333	202,238	,708	,934
Ítem10	45,4667	203,410	,700	,935
Ítem11	44,9333	220,638	,481	,939
Ítem12	45,3333	208,952	,665	,935
Ítem13	45,4000	212,400	,642	,936
Ítem14	45,5333	207,838	,737	,933
Ítem15	45,3333	219,381	,520	,938

Salida SPSS versión 26.0

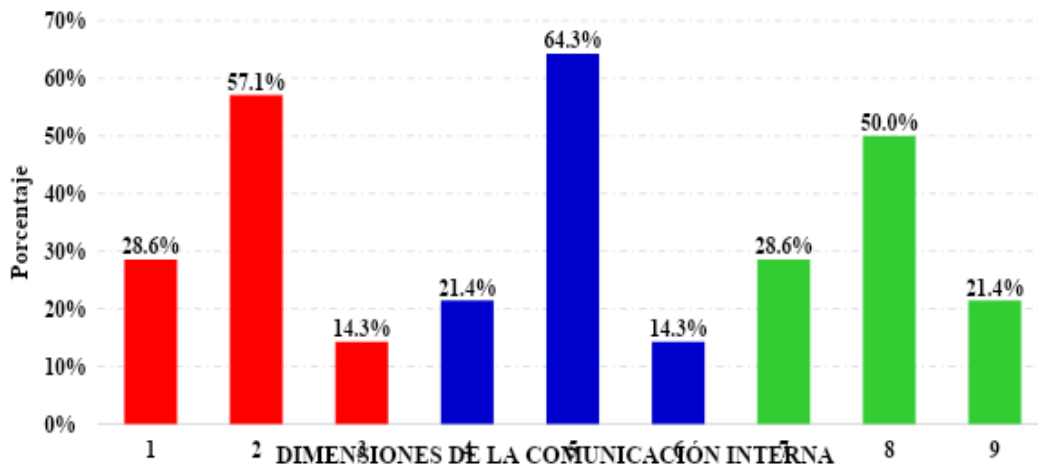


**Anexo 12: Figura 1. Nivel de comunicación interna de los Docentes y Administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo-Virú, 2021.**



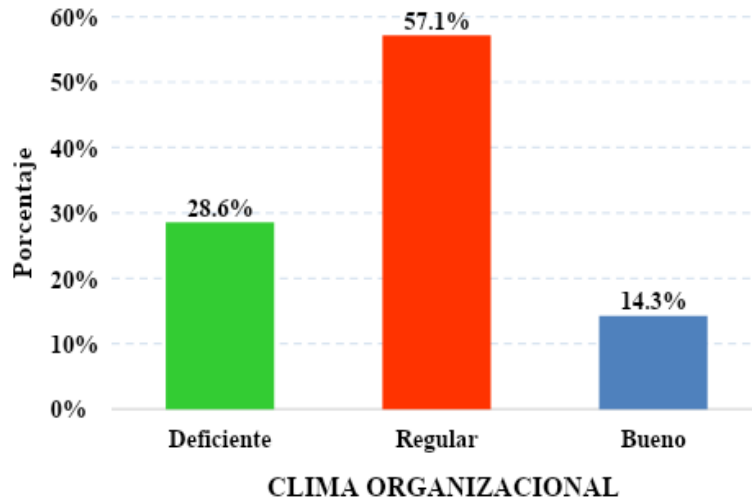
Fuente: Tabla 5.

**Anexo 13: Figura 2. Nivel de las dimensiones de la comunicación interna de los Docentes y Administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo-Virú, 2021.**



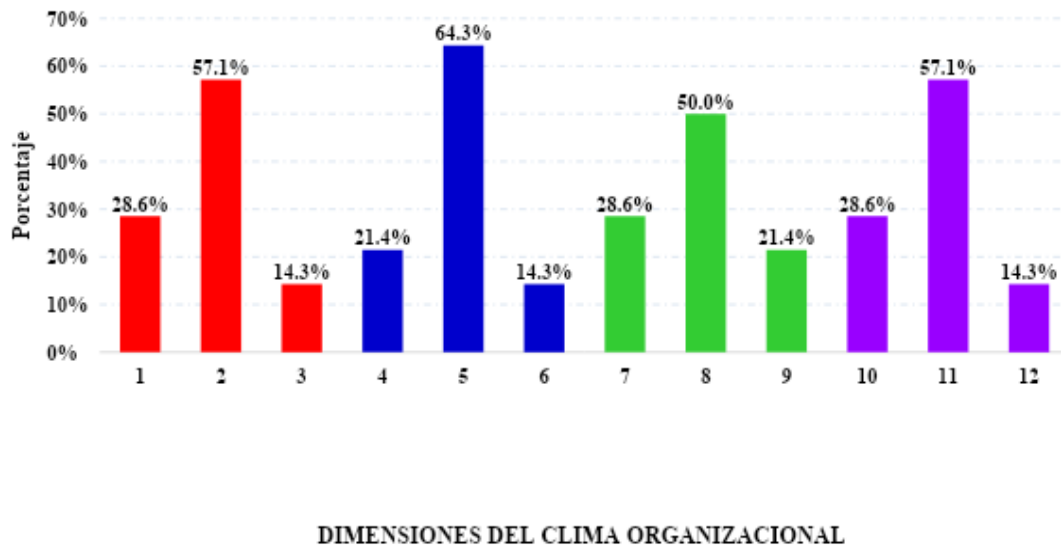
Fuente: Tabla 6.

**Anexo 14: Figura 3. Nivel del clima organizacional de los Docentes y Administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo-Virú, 2021.**



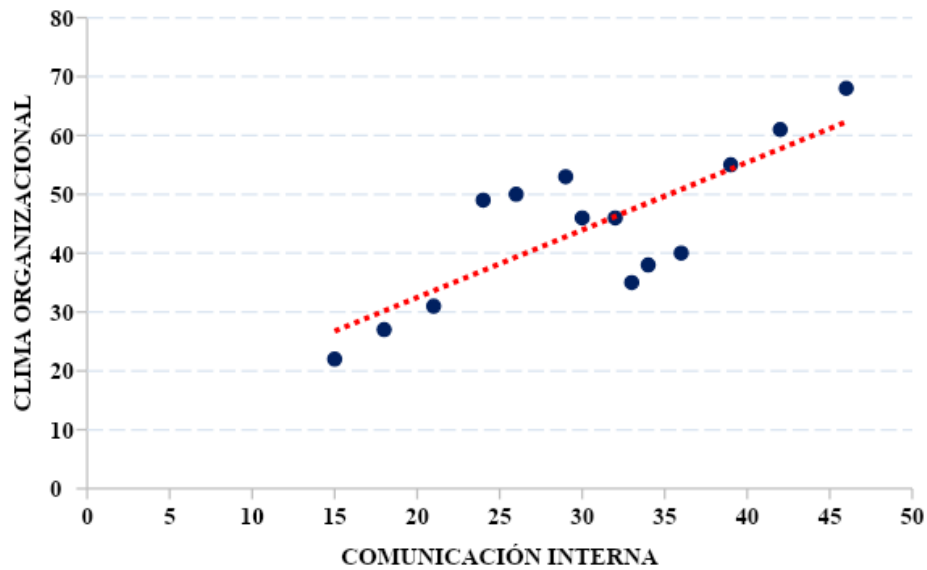
Fuente: Tabla 7.

**Anexo 15: Figura 4. Nivel de las dimensiones del clima organizacional de los Docentes y Administrativos de la IE Centro Rural de Formación en Alternancia, El Carmelo-Virú, 2021.**



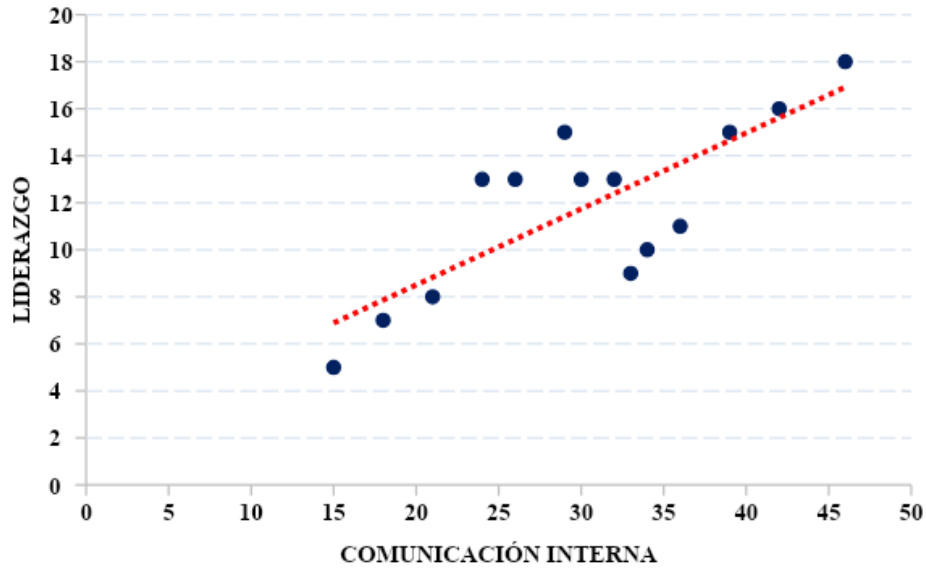
Fuente: Tabla 8.

**Anexo 16: Figura 5. La comunicación interna y su relación con el clima organizacional de los docentes y administrativos de la I.E. El Carmelo-Virú, 2021.**



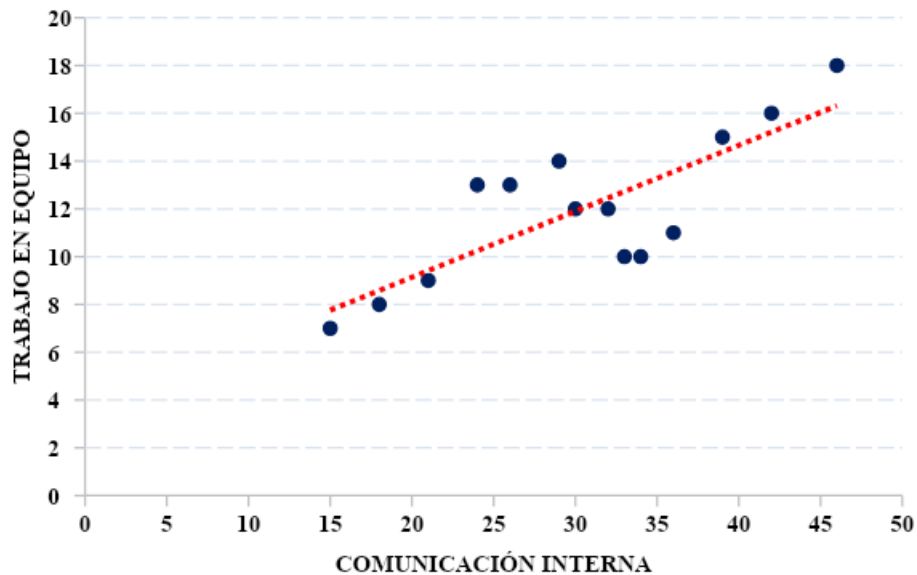
Fuente: Tabla 10.

**Anexo 17: Figura 6. La comunicación interna y su relación con el liderazgo de los docentes y administrativos de la I.E. El Carmelo-Virú, 2021.**



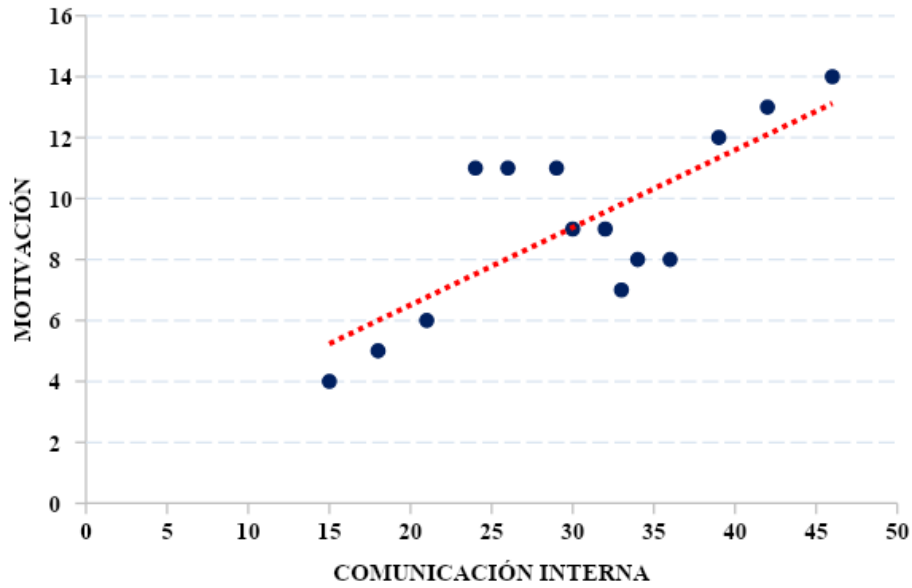
Fuente: Tabla 11.

**Anexo 18: Figura 7. La comunicación interna y su relación con el trabajo en equipo de los docentes y administrativos de la I.E. El Carmelo-Virú, 2021.**



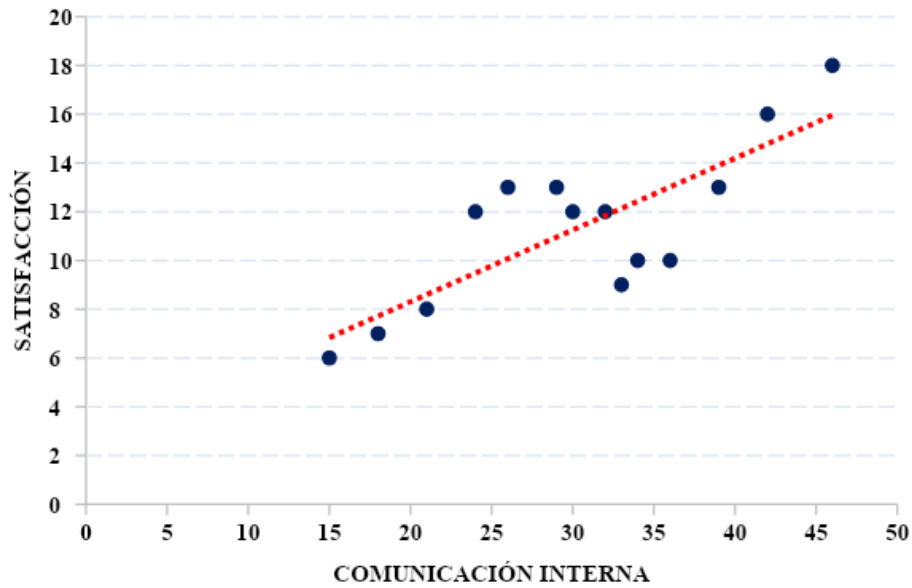
Fuente: Tabla 12.

**Anexo 19: Figura 8. La comunicación interna y su relación con la motivación de los docentes y administrativos de la I.E. El Carmelo-Virú, 2021.**



Fuente: Tabla 13.

**Anexo 20: Figura 9. La comunicación interna y su relación con la satisfacción de los docentes y administrativos de la I.E. El Carmelo-Virú, 2021.**



Fuente: Tabla 14.

**Anexo 21: Base de datos de la comunicación interna.**

N°	Comunicación intrapersonal					Comunicación interpersonal					Comunicación institucional					Comunicación interna		
	1	2	3	Ptje	Nivel	4	5	6	Ptje	Nivel	7	8	9	10	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	5	4	4	13	Bueno	5	3	4	12	Bueno	3	5	4	5	17	Bueno	42	Bueno
2	1	2	2	5	Deficiente	1	4	1	6	Deficiente	1	1	1	4	7	Deficiente	18	Deficiente
3	2	1	3	6	Deficiente	3	2	2	7	Deficiente	1	1	5	1	8	Deficiente	21	Deficiente
4	4	3	3	10	Regular	1	3	5	9	Regular	4	3	4	2	13	Regular	32	Regular
5	4	4	3	11	Regular	4	3	3	10	Regular	4	5	1	5	15	Regular	36	Regular
6	4	1	5	10	Regular	1	5	4	10	Regular	4	2	5	2	13	Regular	33	Regular
7	4	3	2	9	Regular	4	1	4	9	Regular	5	1	4	1	11	Regular	29	Regular
8	4	5	5	14	Bueno	5	5	4	14	Bueno	4	5	5	4	18	Bueno	46	Bueno
9	2	5	2	9	Regular	1	3	5	9	Regular	4	4	2	2	12	Regular	30	Regular
10	1	2	1	4	Deficiente	2	2	1	5	Deficiente	2	1	1	2	6	Deficiente	15	Deficiente
11	1	5	4	10	Regular	5	2	3	10	Regular	2	4	3	5	14	Regular	34	Regular
12	1	4	3	8	Regular	5	2	1	8	Regular	1	3	2	4	10	Regular	26	Regular
13	3	5	3	11	Regular	5	2	4	11	Regular	4	4	4	5	17	Bueno	39	Bueno
14	3	1	3	7	Deficiente	5	1	2	8	Regular	5	1	1	2	9	Deficiente	24	Deficiente

**Anexo 22: Base de datos del clima organizacional.**

N°	Liderazgo						Trabajo en equipo						Motivación					Satisfacción					Clima organizacional		
	1	2	3	4	Ptje	Nivel	5	6	7	8	Ptje	Nivel	9	10	11	Ptje	Nivel	12	13	14	15	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	5	1	5	5	16	Bueno	5	3	3	5	16	Bueno	5	4	4	13	Bueno	4	3	5	4	16	Bueno	61	Bueno
2	3	2	1	1	7	Deficiente	2	1	4	1	8	Deficiente	2	1	2	5	Deficiente	2	2	2	1	7	Deficiente	27	Deficiente
3	3	1	3	1	8	Deficiente	1	1	4	3	9	Deficiente	3	1	2	6	Deficiente	1	3	3	1	8	Deficiente	31	Deficiente
4	2	4	2	5	13	Regular	1	5	1	5	12	Regular	4	1	4	9	Regular	4	3	2	3	12	Regular	46	Regular
5	3	1	3	4	11	Regular	4	1	4	2	11	Regular	3	2	3	8	Regular	5	2	2	1	10	Regular	40	Regular
6	3	1	4	1	9	Deficiente	3	1	4	2	10	Regular	2	1	4	7	Deficiente	3	2	1	3	9	Deficiente	35	Deficiente
7	2	5	4	4	15	Regular	3	2	5	4	14	Regular	3	4	4	11	Regular	3	4	4	2	13	Regular	53	Regular
8	5	3	5	5	18	Bueno	5	3	5	5	18	Bueno	4	5	5	14	Bueno	3	5	5	5	18	Bueno	68	Bueno
9	3	4	2	4	13	Regular	1	3	3	5	12	Regular	1	4	4	9	Regular	2	1	5	4	12	Regular	46	Regular
10	1	2	1	1	5	Deficiente	2	1	2	2	7	Deficiente	2	1	1	4	Deficiente	2	1	1	2	6	Deficiente	22	Deficiente
11	3	4	1	2	10	Regular	1	3	3	3	10	Regular	2	1	5	8	Regular	3	3	2	2	10	Regular	38	Regular
12	1	4	5	3	13	Regular	4	2	2	5	13	Regular	5	5	1	11	Regular	5	3	1	4	13	Regular	50	Regular
13	4	2	4	5	15	Regular	2	4	5	4	15	Regular	2	5	5	12	Bueno	3	4	5	1	13	Regular	55	Regular
14	3	4	1	5	13	Regular	5	1	5	2	13	Regular	3	5	3	11	Regular	4	3	1	4	12	Regular	49	Regular