

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

**“RELACIÓN ENTRE LA COMUNICACIÓN  
ORGANIZACIONAL Y EL CLIMA LABORAL EN  
LOS DOCENTES DE LA I.E. EDUCADORES Y  
PROMOTORES PARA EL DESARROLLO S.R.L.,  
CAJAMARCA, 2021”**

Tesis para optar al título profesional de:

**Licenciada en Administración**

**Autora:**

Natali Merylu Paredes Olano

**Asesor:**

Mg. Luis Enrique Céspedes Ortiz

<https://orcid.org/0000-0002-2993-550X>

Cajamarca - Perú

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1 Presidente(a)	<b>Cristhian Paul Céspedes Ortiz</b>	<b>26732973</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	<b>Saraí Nelly Samán Chingay</b>	<b>45650843</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	<b>Alex Miguel Hernández Torres</b>	<b>26697122</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

## **DEDICATORIA**

Esta tesis es dedicada a mi madre, Isabel Olano Armas, quien es mi soporte en la vida y me brinda su constante amor, ayuda y apoyo.

A mi hermano, Freddy Paredes Olano, por su guía y ejemplo que siempre están alumbrando mi camino.

## AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradecer a Dios la salud, habilidades y vida que constantemente me brinda.

A mi madre, por hacerme la mujer que ahora soy.

A mis compañeros de carrera, pero en especial a Milagros, quien, gracias a su apoyo, ayuda constantemente y enseñanzas, logré desarrollar esta tesis.

Y finalmente a mi querida Universidad Privada del Norte por realizarme como profesional en la carrera de Administración.

## TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
TABLA DE CONTENIDO	5
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	7
RESUMEN	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	27
CAPÍTULO III: RESULTADOS	32
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	45
REFERENCIAS	55
ANEXOS	62

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Alfa de Cronbach del Instrumento Aplicado	30
Tabla 2 Tabla Cruzada entre la Comunicación Organizacional y Clima Laboral	32
Tabla 3 Tabla Cruzada entre la Comunicación Organizacional y la Motivación Laboral	33
Tabla 4 Tabla Cruzada entre la Comunicación Organizacional y la Satisfacción Laboral	33
Tabla 5 Tabla Cruzada entre la Comunicación Organizacional y la Cultura Organizacional	34
Tabla 6 Prueba de Normalidad	35
Tabla 7 Tabla de Interpretación de Coeficiente de Spearman	35
Tabla 8 Resultados de Hipótesis General	37
Tabla 9 Resultados de Hipótesis Específica 1	38
Tabla 10 Resultados de Hipótesis Específica 2	40
Tabla 11 Resultados de Hipótesis Específica 3	41
Tabla 12 Resultados de la variable Comunicación Organizacional	42
Tabla 13 Resultados de la variable Clima Laboral	43
Tabla 14 Análisis Administrativo	44

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Explicación de nivel correlacional	28
--	----

## RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la Comunicación Organizacional y el Clima Laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., Cajamarca, 2021. A través de un enfoque cuantitativo del tipo de investigación correlacional, de diseño no experimental con un corte transversal.

Donde se trabajó con una muestra de 11 docentes. La técnica usada fue la encuesta, y el instrumento el cuestionario que consta de 24 preguntas para la variable Comunicación Organizacional y 24 preguntas para la variable Clima Laboral midiéndolas con la ayuda de la escala de Likert. El instrumento usado fue previamente validado, no obstante, se volvió a validar mediante el juicio de expertos y para la confiabilidad se utilizó el criterio de alfa de Cronbach donde se obtuvo 0.812, demostrando un alto nivel de confiabilidad.

Concluyéndose que, existe una relación positiva considerable entre la Comunicación Organizacional y el Clima Laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., puesto que se halló un coeficiente Rho de Spearman de 0.602, asimismo muestra una significancia de 0.000 menor a 0,05; esto quiere decir que cuando exista una comunicación organizacional adecuada tendrá relevancia en el clima laboral.

**PALABRAS CLAVES:** Comunicación organizacional, clima laboral.



## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

La comunicación y el ambiente en el que nos desarrollamos son y fueron factores importantes que nos permitieron evolucionar y convertirnos en una especie inteligente capaz de lograr cambios y mejoras en nuestro vivir a través del trabajo en sus diferentes áreas. Es por ello que, el ser humano pasa más de la mitad de su vida laborando, lugar donde debe comunicarse y relacionarse para alcanzar los objetivos personales y de la organización (Benavides, 2017).

Estos dos elementos, la comunicación organizacional y el clima laboral, direccionándose directamente a emitir un mensaje y ser recepcionado, logran en los trabajadores el desarrollo correcto de las labores asignadas y el alcance de las metas planteadas; donde el entorno en que convive diariamente forma parte esencial para su motivación, identificación con la empresa y su satisfacción en la misma (Cortez, 2021).

Ahora bien, en las organizaciones que dedican a brindar servicios de educación, tienen como sus principales colaboradores a los docentes, y se vuelve necesario analizar la forma en la que se están comunicando y el marco constante en el que conviven al desarrollar sus funciones tales como sus relaciones, actitudes y sentir. Ya que, el crecimiento de la organización en la que se labore primará en relación a este aspecto. Pues al tener con una buena comunicación en la organización y un comfortable clima se logrará el objetivo planteado, que es el éxito o mejora constante del centro de trabajo (Cabrera, 2017).

No obstante, son pocas las organizaciones que se enfocan en estos puntos ya que por lo general se tiene como prioridad a la empresa o en su defecto a sus clientes, más no al trabajador, dada esta problemática, se han creado organizaciones a nivel mundial como Best Place to Work, quienes han realizado una lista de los mejores lugares para trabajar en el mundo de manera que se priorice al trabajador ya que es el pilar que construirá una gran organización (Best Place To Work, 2021).

De esta forma, en cuanto al entorno mundial según la lista de Best Place to Work (2021), la empresa DHL Express es considerada una de los mejores lugares para trabajar, ya que descubrió que, entre las principales opiniones de sus colaboradores, el 94% se siente orgulloso de su labor, el 93% afirma que recibe un buen trato independientemente de su posición en la empresa y el 91% siente orgullo al indicar que trabaja ahí (Dhl Express, 2022). Denotando que los sentimientos y emociones que los trabajadores lleguen a experimentar en el entorno de su trabajo será lo que hará a una empresa un lugar excelente para trabajar y por ende será mucha más fácil la comunicación entre cada área de la misma.

También se tiene al caso de Hilton, empresa en la que el 84% de sus colaboradores coincide que en lo que lo hace un gran lugar para trabajar es que la gerencia involucra a sus trabajadores en las decisiones que tendrán gran peso en sus trabajos o ambiente laboral, exponiendo que al ver un diálogo constante y entendible entre cada parte que compone a la organización se logra una mayor aceptación de cambios a aplicar, por ello el 86% de los colaboradores siente que los altos mandos hacen un buen trabajo al asignar y coordinar a las personas (Great Place To Work, 2021). Con esto se demuestra que las empresas exitosas se preocupan por sus trabajadores y como se sienten y se desarrollan en ella.

De la misma manera en Latinoamérica empresas como Millicom, reafirman estos aspectos ya que dentro de sus principios tienen la meta de crear un ambiente seguro y confortable para sus trabajadores en la que a la par la unen con una comunicación bidireccional con liderazgo y el cuidado sincero entre colegas y como consecuencia logran que los empleados sean proactivos y realicen un excelente trabajo (Milicom The Digital Lifestyle, 2022). No obstante, pese a estos grandes resultados hay muchas organizaciones que se han regido a solo dar atención y respaldo a la economía, producción y administración de los recursos ya que se han abocado a que estos son los componentes que permitirán que la organización se posicione como una de las mejores del mercado y produzca constantemente (Balarezo Toro, 2014).

En cuanto a la problemática, el Perú no es distante a esta situación global, ya que muchas organizaciones aún no demuestran atención por sus colaboradores, y no cuentan con mucha accesibilidad a canales de comunicaciones y programas para la mejora del entorno o clima laboral, muy contraria al caso de la Universidad Tecnológica del Perú (UTP) ya que promueven ideas para conservar un ambiente seguro y de respeto hacia cada trabajador de la organización por medio de capacitaciones en los que enseñan a los docentes a prevenir y abordar diferentes tipos de discriminación paralelamente a la gestión en la aula y el manejo de éstas situaciones con los alumnos en relación a su comunicación en las clases que diariamente imparten (Great Place to work en el Perú, 2022).

En cuanto al ámbito local, cada vez más organizaciones son conscientes de la importancia de mantener una comunicación organizacional que permita que sus colaboradores se sientan a gusto trabajando en ellas, tal es el caso de DIRESA Cajamarca que con la finalidad de contribuir a la mejora de su Clima Organizacional realizó charlas

educativas orientadas al cambio de actitudes de su personal y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y la motivación (Diresa Cajamarca, 2017) con esto se ve revelada la importancia de la comunicación en la entidad a través de charlas o conversatorios que se resaltan en el ambiente o clima organizacional en que está desarrollando sus actividades.

En este contexto, se viene desempeñando en el mercado la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca, cuyo nombre comercial es Wez College, institución educativa privada que brinda enseñanza escolarizada en nivel primera y secundaria; en el que hallamos que al no haber mantenido contacto de manera presencial durante la pandemia los docentes tuvieron menos reuniones de integración propias que caracterizaban a la modalidad presencial aminorando los espacios para comunicarse y relacionarse con mayor constancia. Así como una baja comunicación en lo que respecta a la forma de cómo se sienten en el ambiente actual de trabajo ya que, en la organización, si bien se realizan mediciones de desempeño no se evalúa satisfacción laboral para docentes, así como falta de consulta de mejoras o sugerencias a los docentes.

Por otro lado, aunque cuentan con un excelente desempeño de labores hay un bajo seguimiento de la comunicación organizacional y el clima laboral de los docentes, quienes de continuar así pueden generar renuncias, limitación en las coordinaciones, pérdidas de tiempo por malos entendidos y docentes insatisfechos. Todo ello es una pérdida para la empresa, pues entrenar a nuevos docentes conlleva gastos.

En esta misma línea es necesario buscar y analizar antecedentes de estudios previos con relación a las variables Comunicación Organizacional y Clima Laboral.

Dentro de los antecedentes Internacionales, podemos examinar el estudio de Barrera (2021) la cual tuvo como objetivo general, analizar la relación entre la comunicación interna y el clima organizacional en una compañía de alimentos en Cartagena de Indias; la investigación utilizó un diseño no experimental transversal de tipo correlacional y una población de 284 colaboradores de una compañía de alimentos con sede central en la ciudad de Cartagena de Indias, Colombia. Donde se evidenció una relación significativa entre la comunicación interna y el clima organizacional ( $r=0,576$ ;  $p<0,05$ ), La prueba estadística no paramétrica utilizada para contrastar las hipótesis de investigación fue el coeficiente de correlación Rho de Spearman debido a que los datos no presentaron una distribución normal. Las conclusiones del estudio reflejaron para el clima organizacional un puntaje de 202,8, por lo tanto, existe un ambiente de trabajo favorable que promueve la realización personal, la supervisión y condiciones laborales. Finalmente, la comunicación interna obtuvo una calificación de 115,7 que refiere la existencia de una comunicación medianamente efectiva en la organización.

En esta misma línea, Valenzuela-Salazar, Buentello-Martínez, Villarreal-Sánchez y Ruíz-Briones (2020) quienes tuvieron como objetivo de investigación, analizar cómo se relaciona la comunicación interna con la satisfacción de los empleados y sus superiores de la empresa concesionaria de automóviles de Piedras Negras Coahuila, Colombia y cuyo estudio fue de corte transversal puesto que es de tipo descriptivo y correlacional en el que utilizaron a la encuesta como técnica; hallaron como resultado de que los trabajadores de la empresa están satisfechos con la comunicación interna que se realiza en todas las jerarquías de manera ascendente y descendente.

Asimismo, Vallejo (2016), realizó un estudio acerca de la comunicación Interna en los niveles Ejecutivos y en sus diversos apartados como tipos y forma en la que se desarrolla. Realizándose en una empresa familiar de prestigio, de la ciudad de Guayaquil, en una población diversa de trabajadores. El estudio permitió analizar las causas y los efectos para la búsqueda de soluciones participativas en toda la Organización. Para este análisis, se realizaron cuestionarios y evaluaciones que permitieron conocer las percepciones de los niveles ejecutivos. Donde por los resultados se planteó una propuesta de mejora que reforzara la cultura organizacional, el clima y por consiguiente la comunicación, enfocados al cliente interno.

De igual manera en el ámbito nacional, encontramos el trabajo de investigación de Hurtado (2018), donde tuvo como objetivo establecer la relación de la comunicación organizacional interna con el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas. El enfoque de investigación es cuantitativo, tipo de estudio es básica, diseño no experimental, transaccional-correlacional. La confiabilidad y consistencia del instrumento proyectó el resultado del Alfa de Cronbach de 0,77, demostrando excelente confiabilidad. La correlación de las dos variables en conjunto obtuvo un valor de  $r = 0,431$ , esto indica una correlación moderada positiva con un nivel de significancia de 0,000 menor al nivel esperado ( $p < 0,05$ ).

Por lo que, Mamani (2021), en su reciente investigación que tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre la comunicación interna y el clima organizacional de una RED educativa de Huarochirí, 2021 en el que utilizó el método hipotético deductivo de tipo básica, correlacional de diseño no experimental y transversal, halló que una correlación positiva alta de 0.766, entre la comunicación interna y el clima

organizacional, dado que, el P valor es igual a 0.001 el cual es menor al 0.05. Otro de los resultados que se pudo resaltar es que existe una correlación perfecta significativa entre la dimensión comunicación intrapersonal y la variable clima organizacional dado que el P valor es 0.000 el cual es menor al 0.05. por lo que se pudo concluir de que en las instituciones educativas de la RED22 se practica la escucha atenta y activa de parte de los directivos, se toma en cuenta las opiniones de los profesores para la toma de decisiones y se valora el trabajo la labor educativa que desempeñan, aspectos que contribuyeron, en gran medida, a que obtuvieran los resultados positivos arriba mencionados.

Apoyando este resultado Domínguez (2016), en su estudio, en el que tenía como objetivo general, determinar la relación entre el clima laboral y la comunicación organizacional de los docentes de la red 16 del distrito de los olivos, 2015. El tipo de investigación es básica de naturaleza descriptiva – correlacional, el diseño fue no experimental de corte transversal-correlacional. En la investigación, se ha encontrado que existe una correlación positiva y baja entre el clima laboral y la comunicación organizacional de los docentes de la red 16 del distrito de los olivos, 2014., con un nivel de significancia de .05, Rho de Spearman = 0.244 y  $p = 0.000 < 0.05$

De la misma forma, Medina (2018), donde tuvo como objetivo de estudio, determinar la relación entre el clima laboral y la comunicación organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones Eivissa “Picas bar” – Barranco. En el que la investigación fue de tipo no experimental de corte transversal con un diseño descriptivo correlacional y la población con la que se trabajó fue de 15 colaboradores. Siendo el cuestionario el instrumento que se empleó en la presente. Obteniendo en la prueba Rho de Spearman 0.834, con un valor de significancia de 0.000, por lo cual se determinó que

existe una correlación muy fuerte entre el clima laboral y la comunicación organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones Eivissa “Picas bar” – Barranco.

En consecuencia, Vargas (2016), en su investigación que tuvo como objetivo, determinar la relación entre la comunicación organizacional y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016. El método que se ha empleado en la investigación es el hipotético - deductivo. El tipo de investigación es básica con un nivel correlacional, el diseño fue el no experimental, de corte transversal, que recopiló la información en un instante determinado para lo cual se aplicaron los instrumentos: cuestionario sobre comunicación organizacional, el cual estuvo conformado por 20 Ítems en la escala de Likert y el cuestionario clima laboral, conformada por 30 Ítems en la escala de Likert.

Mediante el procesamiento de las diversas dimensiones se obtuvo los resultados que se presentan de manera gráfica y textual. De la misma manera, después de haber desarrollado la investigación, aplicando los instrumentos, se desarrolló la prueba de las hipótesis y se pudo llegar a la siguiente conclusión: existe relación positiva y moderada ( $Rho = 0,442$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ) entre la comunicación organizacional y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016 (Vargas, 2016)

En este mismo paralelo, López y Saboya (2017), en su propósito de estudio buscaron determinar la influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de la Municipalidad de Chaclacayo. Donde el tipo de investigación que usaron fue básico, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal y correlacional.



De esta manera, en el análisis de datos a través del Chi<sup>2</sup> de Pearson demostraron que la comunicación interna influye directamente en el clima organizacional ( $\chi^2_{tab} = 9,49$  &lt;  $\chi^2_{cal} = 96,772$ ) en un 63.7%, siendo la comunicación asertiva y operativa la que más influencia tiene, con un (55,8%). Por otro lado, la comunicación descendente según la percepción de los trabajadores es la que mayores dificultades presenta y esto se refleja con un 17,3%, en el nivel deficiente. Respecto al liderazgo transformacional el 22,4% de los trabajadores también manifiesta un nivel deficiente, sin embargo, a pesar de todas las dificultades el 44,9% de los trabajadores manifestó un nivel excelente respecto a la satisfacción laboral y personal. Por último, los trabajadores declaran en un 41,7% que la comunicación ascendente está en un nivel excelente, siendo esta la que mejor se desarrolla en la Municipalidad de Chaclacayo (Lopez y Saboya, 2017).

En este sentido, Calixto (2017), en su tesis doctoral, se planteó como objetivo, determinar la influencia de la comunicación organizacional y la capacitación en el clima laboral del personal administrativo del Instituto Peruano del Deporte, 2016. Realizando una investigación básica, de enfoque cuantitativo, descriptiva explicativa, de diseño no experimental, transversal, de regresión logística binomial multivariante, donde concluyó que, existe influencia de la comunicación organizacional y la capacitación en el clima laboral. el modelo de regresión logística binomial multivariante tiene: bondad de ajuste con significancia  $p = 0.000 < 0.001$ , el 46,1% de la varianza del clima laboral es dada por la comunicación organizacional y la capacitación, y con el 78,5% de probabilidad de acierto en el resultado del clima laboral cuando se conocen los valores de la comunicación organizacional y la capacitación; siendo la constante = 1,685, el coeficiente de la comunicación organizacional = -1,802 y el coeficiente de la capacitación = -1,860; dando a

denotar que, la probabilidad de ocurrencia del tipo de respuesta en el clima laboral se puede predecir por el tipo de respuesta en comunicación organizacional y capacitación en los trabajadores. Y por la significancia del estadístico Wald este resultado se puede extender a la población.

A nivel local, se tiene el estudio de Cabrera (2017), quien tuvo como objetivo, determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional interna y el clima laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca. En lo referentes de la recolección de datos, se aplicaron cuestionarios, se empleó la Investigación Correlacional. Los resultados obtenidos mediante las encuestas realizadas al personal administrativo de la UNC, podemos obtener como primera conclusión que la comunicación organizacional interna se relaciona en un 92% de manera significativa en el desarrollo de un adecuado clima laboral, ya que es fundamental que se pueda consolidar una estructura formal en los procesos de comunicación de la universidad, siendo la comunicación organizacional interna un instrumento vital para el fortalecimiento del Clima Laboral

En consecuencia, dada la realidad problemática y antecedentes antes mencionados, es conveniente revisar y analizar la literatura y conceptos relacionados que forman el marco teórico de la presente tesis.

Tomando como punto de inicio a la primera variable, Comunicación Organizacional, la que según González-Monje (2017), la definen como un proceso de transmisión, intercambio e interacción por el que el emisor, envía un mensaje que trata de influir en el receptor, del que espera una respuesta; donde en este particular se enfoca en el contexto de la organización.

Otra definición explícita de Comunicación Organizacional, es la que explica Chávez y Zúñiga (2018), la que la señala como el proceso por el cual se trasmite información, sentimientos, pensamientos y cualquier otro mensaje que pueda ser compartido a una o más personas, donde su característica esencial es el de mantener unidas las áreas de una organización a través de la comprensión del mismo.

Asimismo, Márquez-López, Cedeño-Rengifo y Mejía-Ruperti (2016), la muestra como un conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, entre la organización y su medio; o bien, influir en las opiniones, aptitudes y conductas de los públicos internos y externos de la organización, todo ello con el fin de que ésta última cumpla mejor y más rápido los objetivos.

De esta forma, al reunir cada definición teórica, llegamos a la Teoría de la comunicación de Adler y Marquardt (2006) citado en Medina (2018) en la que se señala que el mundo actual exige una mayor capacidad de una comunicación afectiva en el aspecto empresarial, de manera que permita una mayor expansión y constante crecimiento, pero con el completo dominio de la comunicación.

Al examinar cada una de estas definiciones y más aún de conocer la teoría en la que se basa la primera variable, podemos notar claramente la importancia de la Comunicación Organizacional, la que se refleja en resultados como: Incrementar y fomentar la cultura de la organización. Creación de nuevos instrumentos y métodos de trabajo. Fomentación de la integración de todos los miembros de la organización. Adaptación permanente a los cambios y a la toma de decisiones. Asegurar la calidad total, la gestión, el trato y la difusión de los sistemas de información y de comunicación (Castillo, 2018).

Ahora bien, para que exista el proceso de comunicación y se realice con éxito tienen que estar presentes todos los elementos, solo así el ser humano se puede comunicar.

Dentro del primer elemento, tenemos el emisor, que es quien inicia la comunicación; puede ser una persona o grupo de personas que elabora y envía un mensaje. En principio selecciona los signos, señas o símbolos adecuados, haciendo llegar el mensaje al receptor para obtener la respuesta correspondiente (Castillo, 2018).

Como segundo elemento, tenemos el código, componiéndose de signos que tienen normas de uso, es decir el lenguaje que se usa para transmitir el mensaje. El siguiente elemento es el mensaje, el cual es toda la información que el emisor ha creado para brindarle al receptor mediante la lengua oral, escrita u otros códigos (Castillo, 2018). El cuarto elemento es el canal el cual hace referencia al ser humano quien lo posee de manera natural relacionándose con todo lo que le rodea; tal como lo menciona el autor mediante los cinco sentidos del ser humano: oído, gusto, tacto, olfato y vista (Castillo, 2018).

El elemento posterior es la codificación, que se lleva a cabo cuando se trasmite la información entre el emisor y receptor, dicha información es transformada en símbolos, solo así logramos que se realice la comunicación, la cual tiene como propósito a la codificación. (Castillo, 2018).

Adicionalmente, tenemos a la decodificación, la que se realiza cuando el receptor percibe y después interpreta el mensaje enviado por el emisor, convirtiéndola en información destacada. Se tendrá una comunicación exitosa si existe una correspondencia eficiente entre la decodificación y el mensaje que se emite (Castillo, 2018).

Finalmente, tenemos el elemento del ruido que es aquello que altera la comunicación. (Castillo, 2018)

De esta forma, según la teoría de la comunicación de Adler y Marquardt, la comunicación organizacional puede dividirse en descendiente, ascendente, lateral y diagonal (Medina, 2018)

La Comunicación descendente, que es la influencia de la comunicación desde las personas de altos cargos hacia los empleados de menor rango. Es utilizado por los líderes directivos y los gerentes para establecer metas, brindar orientaciones, informar a los trabajadores acerca de las estrategias y políticas organizacionales, así como para realizar la retroalimentación de los desempeños. Como último tipo de comunicación es la horizontal, esta se realiza entre las personas del mismo cargo, función o nivel. Este tipo de comunicación emplea diferentes medios para su realización (Tucto, 2018).

La Comunicación ascendente, es una forma de comunicación organizacional que incide en los niveles superiores de las funciones laborales de la organización. Se emplea para brindar retroalimentación a los gerentes, directivos o jefes, comunicarle el desarrollo de los propósitos y hacerles ver los conflictos y problemas imperantes. En esta parte los directivos pueden entender cómo se sienten los trabajadores en sus cargos de trabajo, con sus colegas y con la misma organización (Tucto, 2018).

En el caso de la comunicación lateral está se define como aquella se desarrolla en el mismo nivel jerárquico, de esta manera se agiliza el tiempo de espera y la respuesta es inmediata. Teniendo cinco apartados dentro de la misma, las cuales son: coordinación de tareas, resolución de problemas, compartir información, resolución de conflictos, construir

entendimiento. Finalmente, la comunicación diagonal, la cual se efectúa mediante las áreas de la empresa y sus niveles, es decir cada coordinador o jefe asume la comunicación y el pase de información anteriormente recibida.

La Teoría de la comunicación de Adler y Marquardt hace referencia además a dimensiones básicas para poder medir dicha variable.

En la primera dimensión, hallamos a la Comunicación interna que es la que se expresa dentro de la organización de forma armónica y coordinada. A través de las labores realizadas por la institución con el fin de incrementar las relaciones comunicativas entre colaboradores (Medina, 2018).

Y como segunda dimensión, a analizar, contamos con la comunicación externa, la cual es uno de los tipos de comunicación de la empresa ya que es una pieza fundamental para toda empresa y su relación con el exterior. En algunos casos en donde la empresa tenga algo que dialogar externamente hay veces en que se olvidan de la comunicación externa que hoy en día es muy importante (Medina, 2018)

Pasando a la segunda variable, Clima Laboral según Chiavenato (2011) pero citado en el año 2018 en la revista Espacios se explica que puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados. Contrastando y coincidiendo con lo que se alega en la teoría de Sistemas de Brunet en la que se señala que las condiciones que mueven a los colaboradores a producir más o menos intensamente dentro de una empresa son el ambiente o clima laboral y todo lo que conlleva junto a ello.

De esta forma, estudia tres grandes dimensiones: la motivación laboral, la satisfacción laboral y la cultura organizacional.

Así, Robbins y Coulter inciden con que la dimensión motivación es uno de los componentes responsables para así tener un mayor esfuerzo y lograr cada objetivo empresarial, teniendo como base el esfuerzo de poder satisfacer las necesidades individuales. Por ello autores como Peña y Villón (2018) refuerzan que un empleado motivado proporcionará un mejor desempeño, desarrollo de aceptación y fidelidad a la empresa y teniendo como resultados muchos beneficios y ganancias para la empresa.

En cuanto a la segunda dimensión, satisfacción laboral, Brunet señala que la satisfacción en el trabajo es una resultante efectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas, llamados necesidades humanas e intenciones del empleo. Concordando con Zelada (2020) quien sostiene que la satisfacción en el trabajo es una actitud afectiva, una sensación de relativo gusto o disgusto hacia algo; estos sentimientos concernientes al trabajo son muy diferentes a partir de otros dos elementos presentes en las actitudes del empleado, en consecuencia, las actitudes consisten en sentimientos, pensamientos e intenciones de conducta.

Y finalmente con la dimensión cultura organizacional, donde Rivera, Carrillo, Forgiony, Nuvar y Rozo (2018) investigaron y plasmaron conceptos referentes a este, tales como: el conjunto de prácticas sociales que caracterizan y distinguen a una comunidad, un patrón en la forma que se da la adaptación, se solucionan conflictos y demás; o que simplemente son los valores que cada miembro de la organización posee y que se traduce en comportamiento y esquemas ya establecidos.

## **1.2. Formulación del problema**

En base a lo antes visto, se realiza este estudio con el fin de responder la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre la comunicación organizacional y el clima laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021? Y como preguntas específicas: ¿Qué relación existe entre la comunicación organizacional y la motivación laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. en el año 2021?, ¿qué relación existe entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021?, ¿qué relación existe entre la comunicación organizacional y cultura organizacional en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021?

## **1.3. Objetivos**

En la misma línea se ha planteado el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional y el clima laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L de la ciudad de Cajamarca en el año 2021. Donde los objetivos específicos son: determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional y la motivación laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L de la ciudad de Cajamarca en el año 2021. Determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021. Determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional y cultura organizacional en los docentes de la I.E.



Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

#### **1.4. Hipótesis**

Además, se ha formulado la hipótesis general del investigador:  $H_i$ : Existe una relación directa y positiva entre la comunicación organizacional y el clima laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021. Y como hipótesis nula:  $H_0$ : No existe una relación directa y positiva entre la comunicación organizacional y el clima laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

Las hipótesis específicas planteadas son:  $H_1$ : Existe una relación directa y positiva entre la comunicación organizacional y la motivación laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.  $H_0$ : No existe una relación directa y positiva entre la comunicación organizacional y la motivación laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.  $H_2$ : Existe una relación directa y positiva entre la comunicación organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.  $H_0$ : Existe una relación directa y positiva entre la comunicación organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.  $H_3$ : Existe una relación directa y positiva entre la comunicación organizacional y cultura organizacional en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de la ciudad

de Cajamarca en el año 2021. H0: Existe una relación directa y positiva entre la comunicación organizacional y cultura organizacional en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

De igual importancia, cabe resaltar que la presente investigación está justificada en sus diferentes formas tales como se muestra a continuación.

En el aspecto teórico, su justificación parte en la accesibilidad para mostrar y comprender en manera más amplia las variables Comunicación Organizacional y Clima Laboral, a través de una investigación exhaustiva de definiciones y demás que están relacionadas con las variables. De hecho, mediante el desarrollo de esta tesis se busca compartir conocimiento exacto y preciso.

En el aspecto metodológico su principal contribución será el aporte de datos más actualizados a la época y circunstancias actuales y únicas en las que estamos viviendo para futuras generaciones e investigaciones.

La justificación práctica de la presente tesis se centra en brindar información fidedigna para proponer recomendaciones que al ser aplicadas por la institución logre mejoras en aspectos de Comunicación Organizacional y Clima Laboral. Asimismo, dejar una investigación antecedente para otras instituciones que presenten falencias similares y deseen obtener datos e información del mismo.

Se justifica de manera social ya que los trabajadores de una institución que se encuentren en estabilidad emocional también atenderán de la misma manera a sus clientes,

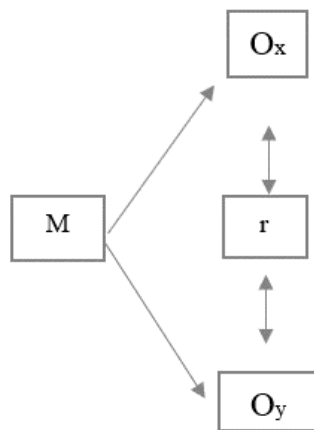
creando en general un entorno más ameno, para todos los actores involucrados de manera directa o indirecta.

## **CAPÍTULO II: METODOLOGÍA**

La presente tesis tiene un enfoque cuantitativo, ya que busca analizar una realidad objetiva a partir de mediciones numéricas y análisis estadísticos para determinar patrones o estándares de comportamiento ante una problemática. Con un enfoque cuantitativo se plantea una cuestión o problema y preguntas específicas de lo cual se derivan las hipótesis. (Hernández, 2017). Este estudio presenta este enfoque porque se aplicó una encuesta como principal técnica en la recolección de datos del instrumento cuestionario y cada uno de estos datos se midió en la escala de Likert.

En cuanto al diseño de la presente investigación, refiere al diseño no experimental, en las que no se manipulan deliberadamente las variables; es decir, se estudian los fenómenos tal como se desarrollan en su contexto natural, describiendo o analizando las variables y la relación que pueden existir entre ellas, pero sin provocar por parte del investigador cambio alguno” (Hernández A., Ramos M., Placencia B., Indacocha B., Quimis A. & Moreno L., 2018).

Teniendo un corte transversal, en el que se recogerá información en un solo momento y espacio, es decir, en la institución educativa privada Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021



Dónde:

M: Muestra

Ox, Observación Variable N°1: Comunicación Organizacional

Oy, Observación Variable N°2: Satisfacción Laboral

r: Posible correlaciones.

*Figura 1. Explicación de nivel correlacional*

Siendo de tipo básica o pura porque sirve de cimiento a la investigación aplicada, donde su motivación se basó en la identificación de una problemática y la disposición a encontrar conocimientos que brinden una solución (Nicomedes, 2018). Esta investigación presenta este tipo ya que no se manipularán las variables, solo se observarán los individuos en el entorno dónde se desarrollan.

Respecto al nivel, esta es correlacional, porque según Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2017), explica que este tipo de estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. Por lo tanto, este estudio es correlacional debido a que probó la relación o asociación de las variables: comunicación organizacional y clima laboral.

La población según indica Díaz (2017), está compuesta por todos los elementos que participan del fenómeno que fue definido y delimitado en el análisis del problema de investigación y esta tiene la característica de ser estudiada, medida y cuantificada. En la presente investigación, la población es de 20 trabajadores en el que contamos con 11

docentes, 5 administrativos y 4 personas de mantenimiento de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L.

Los criterios de inclusión se determinaron a todos los docentes de la institución, por lo cual no se toman criterios de exclusión.

Según como indica, Soto (2016), la muestra es un subconjunto representativo de la población de estudio; por lo que, la muestra es de 11 docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. Siendo de tipo de muestra por conveniencia, una técnica de muestreo no probabilístico y no aleatorio, ya que se han elegido de acuerdo a su proximidad al trabajo de investigación.

La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario; con un listado de preguntas que se plantean con un objetivo o fin (RAE 2021), siendo una de las técnicas de investigación sociales de más extendido uso que ha trascendido el ámbito estricto de la investigación científica (Cortez, 2016). El cual permitió obtener datos numéricos a través de la escala de medición de Likert, el cual se describe a mayor precisión, así como su valor numérico: (1) nunca, (2) casi nunca (3) a veces (4) casi siempre (5) siempre.

A su vez los instrumentos son las herramientas por la cual se hace posible el recojo de información de la muestra (Diaz, 2017), por consiguiente, se utilizó como instrumento al cuestionario que en este caso consta de 48 preguntas, donde en la variable Comunicación Organizacional se tuvo 24 preguntas y en la variable clima laboral 24 preguntas teniendo como fin conocer si existe relación entre las dos variables.

En cuanto a la validez y confiabilidad del instrumento, según Medina (2018) indica el grado de consistencia del instrumento para cuantificar lo que se pretende medir, por ello para esta investigación se ha tomado un instrumento previamente validado como se puede verificar en la ficha técnica del anexo 4. No obstante, dada la naturaleza del presente trabajo de investigación al tener una muestra específicamente de docentes, el instrumento se adaptó y volvió a validar por tres expertos (como se muestra en el anexo 6, 7 y 8) y para la confiabilidad se realizó una prueba piloto a 10 docentes, teniendo el siguiente resultado de Alfa de Cronbach de 0.812, lo que indica que el instrumento es confiable como se muestra a continuación.

**Tabla 1**

*Alfa de Cronbach del Instrumento Aplicado*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.812	48

*Nota: Resultados del SPSS de estadísticas de fiabilidad.*

En el procesamiento de datos, la recolección y captación de información de manera ordenada y precisa (Group, 2020), se coordinó con el gerente el envío de correos electrónicos con el enlace de los cuestionarios del formulario Google y se verificó que todos los participantes respondieran para luego descargar la base de datos con los resultados (anexo 10).

El análisis de datos, refiere a un tratamiento de la información obtenida a la ejecución de operaciones con el objetivo de ser traducida en conclusiones objetivas y precisas en una investigación (Questionpro, 2022). De esta manera, se utilizó una

estadística descriptiva, técnica por la que se examina, ordena, explica y describe un conjunto de datos con el apoyo de tablas y gráficos (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2017). Los resultados de los encuestados se extrajeron en una hoja de cálculo de Excel con la que se elaboró tablas y figuras, así como, una base de datos para procesar en el programa SPSS dónde se realizó la prueba de hipótesis Rho de Spearman; porque los datos no presentaron una distribución normal, también por la naturaleza de la investigación que desea medir la relación entre las dos variables, comunicación organizacional y clima laboral.

Este estudio además siguió criterios éticos en todos sus aspectos durante la investigación, por ello antes de iniciar se solicitó los permisos correspondientes a la institución como, la confidencialidad de la información en el uso de los datos obtenidos en los cuestionarios de Comunicación Organizacional y Clima Laboral y se explicó a la gerencia general el fin de la investigación. Por ello, en lo que concierne en el llenado de los cuestionarios se protegió su identidad, al hacerlo anónimo y solicitando el consentimiento de cada docente para su aplicación. Asimismo, en la recopilación de información de se utilizaron bases de datos de artículos, libros, tesis, artículos de investigación y muchos más; respetando los derechos de autor, siguiendo también las normas APA séptima edición y citando a cada autor del que se obtuvo la información.

### CAPÍTULO III: RESULTADOS

En el presente apartado se expondrá y analizará los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a una muestra de 11 docentes de la de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., que para su procesamiento y correcto estudio se utilizó los softwares SPSS y Excel.

**Tabla 2**

*Tabla Cruzada entre la Comunicación Organizacional y Clima Laboral*

CLIMA LABORAL	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL											
	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Siempre	6	54.5%	1	9.1%	-	-	-	-	-	-	7	63.6%
Casi siempre	4	36.4%	-	-	-	-	-	-	-	-	4	36.4%
A veces	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Casi nunca	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nunca	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>90.9%</b>	<b>1</b>	<b>9.10%</b>	-	-	-	-	-	-	<b>11</b>	<b>100.0%</b>

Nota: *Resultado de datos obtenidos en SPSS*

En la tabla 2, se observa que del 100% de encuestados el 90.9% indica que “siempre” y un 9.10% indica que “casi siempre” existe una adecuada relación entre la comunicación organizacional y el clima laboral.



**Tabla 3**

*Tabla Cruzada entre la Comunicación Organizacional y la Motivación Laboral*

MOTIVACIÓN LABORAL	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL										Total	
	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Siempre	2	18.2%	-	-	-	-	-	-	-	-	2	18.2%
Casi siempre	5	45.5%	1	9.1%	-	-	-	-	-	-	6	54.5%
A veces	3	27.3%	-	-	-	-	-	-	-	-	3	27.3%
Casi nunca	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nunca	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>90.9%</b>	<b>1</b>	<b>9.1%</b>	-	-	-	-	-	-	<b>11</b>	<b>100.0%</b>

Nota: Resultado de datos obtenidos en SPSS

En la tabla 3, se observa que del 100% de encuestados el 90.9% indica que “siempre” y un 9.1% indica que “casi siempre” existe una adecuada relación entre la comunicación organizacional y la Motivación Laboral.

**Tabla 4**

*Tabla Cruzada entre la Comunicación Organizacional y la Satisfacción Laboral*

SATISFACCIÓN LABORAL	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL										Total	
	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Siempre	6	54.5%	1	9.1%	-	-	-	-	-	-	7	63.6%
Casi siempre	3	27.3%	-	-	-	-	-	-	-	-	3	27.3%
A veces	1	9.1%	-	-	-	-	-	-	-	-	1	9.1%
Casi nunca	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nunca	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>90.9%</b>	<b>1</b>	<b>9.1%</b>	-	-	-	-	-	-	<b>11</b>	<b>100.0%</b>

Nota: Resultado de datos obtenidos en SPSS

En la tabla 4, se observa que del 100% de encuestados el 90.9% indica que “siempre” y un 9.1% indica que “casi siempre” existe una adecuada relación entre la comunicación organizacional y la Satisfacción Laboral.

**Tabla 5**

*Tabla Cruzada entre la Comunicación Organizacional y la Cultura Organizacional*

CULTURA ORGANIZACIONAL	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL										Total	
	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Siempre	6	54.5%	1	9.1%	-	-	-	-	-	-	7	63.6%
Casi siempre	4	36.4%	-	-	-	-	-	-	-	-	4	36.4%
A veces	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Casi nunca	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nunca	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>90.9%</b>	<b>1</b>	<b>9.1%</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>11</b>	<b>100.0%</b>

Nota: Resultado de datos obtenidos en SPSS

En la tabla 5, se observa que del 100% de encuestados el 90.9% indica que “siempre” y un 9.1% indica que “casi siempre” existe una adecuada relación entre la comunicación organizacional y la Cultura Organizacional.

Antes de realizar una prueba de hipótesis es necesario conocer el tipo de distribución que tiene la data recopilada, así como la cantidad de elementos que se está tomando, por ello se recomienda utilizar pruebas de normalidad, cuando la población es mayor a 50 se utilizará la prueba estadística de Kolmogorow, o Shapiro Wilk si esta es menor a 50 elementos, se analizará la significancia, que si esta es mayor a 0.05 indica que la data sigue una distribución normal mientras que si está es menor no sigue una distribución normal, en investigaciones correlaciones se dice que en distribuciones

normales se recomienda realizar la prueba estadística de Pearson y en distributivo es que no son normales Spearman (Amat, 2016).

**Tabla 6**

*Prueba de Normalidad*

	<b>Pruebas de normalidad</b>					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación Organizacional	0.528	11	0.000	0.345	11	<b>0.000</b>
Clima Laboral	0.401	11	0.000	0.625	11	<b>0.000</b>

Nota: *Resultado de datos obtenidos en SPSS*

En la tabla 2, se observa que en la prueba de normalidad se empleó la prueba de Shapiro-Wilk debido a que posee una muestra conformada por 11 personas, siendo utilizada en muestras menores a 50 elementos, donde presenta un nivel de significancia de 0.000 para la variable comunicación organizacional y 0.000 para la variable clima laboral, siendo estos resultados menores a 0,05; es decir, los datos no siguen una distribución normal y por tanto se trabajará con una correlación no paramétrica de Spearman.

**Tabla 7**

*Tabla de Interpretación de Coeficiente de Spearman*

<b>Rango</b>	<b>Relación</b>
<b>-0.91 A -1.00</b>	Correlación negativa perfecta
<b>-0.76 A -0.90</b>	Correlación negativa muy fuerte
<b>-0.51 A -0.75</b>	Correlación negativa considerable
<b>-0.11 A - 0.50</b>	Correlación negativa media
<b>- 0.01 a – 0.10</b>	Correlación negativa débil

---

<b>0.00</b>	No existe correlación
<b>+0.01 a + 0.10</b>	Correlación positiva débil
<b>+0.11 a +0.50</b>	Correlación positiva media
<b>+ 0.51 a +0.75</b>	Correlación positiva considerable
<b>+0.76 a +0.90</b>	Correlación positiva muy fuerte
<b>+0.91 a +1.00</b>	Correlación positiva perfecta

---

Nota: *Datos obtenidos de Hernández-Sampieri y Mendoza (2017)*

Tomando en cuenta lo antes expuesto, a continuación, se examinará los resultados de la hipótesis general e hipótesis específicas.

Se comenzará con la hipótesis general de la que se expone lo siguiente:

Hi: Existe una relación directa y positiva entre la comunicación organizacional y el clima laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

H0: No existe una relación directa y positiva entre la comunicación organizacional y el clima laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

Donde si la significancia es menor a 0.05, se acepta la hipótesis del investigador, es decir, existe una relación directa y positiva entre la comunicación organizacional y el clima laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021. Para verificar cual es la relación y magnitud en la correlación, se presenta los resultados obtenidos en el programa SPSS.

**Tabla 8**
*Resultados de Hipótesis General*

<b>Correlaciones</b>				Comunicación Organizacional	Clima Laboral
<b>Rho de Spearman</b>	de	Comunicación Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	0.602
			Sig. (bilateral)		0.000
			N	11	11
		Clima Laboral	Coeficiente de correlación	0.602	1.000
			Sig. (bilateral)	0.000	
			N	11	11

*Nota: Resultado de datos obtenidos en SPSS*

En la tabla 4 se observan la correlación con coeficiente de Rho Spearman de 0.602, lo que revela que existe una correlación positiva considerable entre ambas variables comprobando de tal manera que existe una relación positiva (dado que no hay signo delante del resultado) entre comunicación organizacional y clima laboral, asimismo muestra una significancia de 0.000 menor a 0,05; esto quiere decir que cuando exista una comunicación organizacional adecuada tendrá relevancia en el clima laboral, además de aceptarse la hipótesis planteada por el investigador.

Posteriormente, es importante analizar las hipótesis específicas del presente trabajo de investigación.

H1: Existe una relación directa y positiva entre la comunicación organizacional y la motivación laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

H0: No existe una relación directa y positiva entre la comunicación organizacional y la motivación laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

En el que si la significancia es menor a 0.05, se acepta la hipótesis del investigador en la primera hipótesis específica, es decir, existe una relación directa y positiva entre la comunicación organizacional y la motivación laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

Para verificar cual es la relación y magnitud en la correlación, se presenta los resultados obtenidos en el programa SPSS.

## Tabla 9

### *Resultados de Hipótesis Específica 1*

<b>Correlaciones</b>				
			Comunicación Organizacional	Motivación Laboral
<b>Rho de Spearman</b>	Comunicación Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	0.521
		Sig. (bilateral)		0.032
		N	11	11
	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	0.521	1.000
		Sig. (bilateral)	0.032	
		N	11	11

*Nota: Resultado de datos obtenidos en SPSS*

En la tabla 5, se muestra la correlación de hipótesis específica 1, obteniendo un coeficiente de Rho Spearman de 0.521, lo que revela que existe una correlación positiva considerable entre la variable comunicación organización y la dimensión motivación

laboral comprobando que existe una relación directa y positiva entre ambas, dado que si una aumenta la otra también lo hará, asimismo muestra una significancia de 0.032 menor a 0,05; esto quiere decir que, cuando exista una comunicación organizacional adecuada tendrá impacto en la motivación laboral, además de aceptarse la hipótesis planteada por el investigador.

H2: Existe una relación directa y positiva entre la comunicación organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

H0: Existe una relación directa y positiva entre la comunicación organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

De manera que, si la significancia es menor a 0.05, se acepta la hipótesis del investigador en la segunda hipótesis específica, es decir, existe una relación directa y positiva entre la comunicación organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021. Para verificar cual es la relación y magnitud en la correlación, se presenta los resultados obtenidos en el programa SPSS.

**Tabla 10**

*Resultados de Hipótesis Específica 2*

		<b>Correlaciones</b>		
			Comunicación Organizacional	Satisfacción Laboral
<b>Rho de Spearman</b>	Comunicación Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	0.303
		Sig. (bilateral)		0.036
		N	11	11
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	0.303	1.000
		Sig. (bilateral)	0.036	
		N	11	11

*Nota: Resultado de datos obtenidos en SPSS*

En la tabla 6, se muestra la correlación de la hipótesis específica 2, obteniendo un coeficiente de Rho Spearman de 0.303, lo que revela que existe una correlación positiva media entre la variable comunicación organización y la dimensión satisfacción laboral comprobando que existe una relación directa y positiva entre ambas, así mismo muestra una significancia de 0.036 menor a 0,05; esto quiere decir que cuando exista una comunicación organizacional adecuada tendrá relevancia en la satisfacción laboral, además de aceptarse la hipótesis planteada por el investigador.

**H3:** Existe una relación directa y positiva entre la comunicación organizacional y cultura organizacional en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.



**H0:** Existe una relación directa y positiva entre la comunicación organizacional y cultura organizacional en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

Por consiguiente, si la significancia es menor a 0.05, se acepta la hipótesis del investigador en la tercera hipótesis específica, es decir, existe una relación directa y positiva entre la comunicación organizacional y cultura organizacional en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021. Para verificar cual es la relación y magnitud en la correlación, se presenta los resultados obtenidos en el programa SPSS.

**Tabla 11**

*Resultados de Hipótesis Específica 3*

		<b>Correlaciones</b>		
			Comunicación Organizacional	Cultura Organizacional
<b>Rho de Spearman</b>	Comunicación Organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	0.490
		Sig. (bilateral)		0.039
		N	11	11
	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	0.490	1.000
		Sig. (bilateral)	0.039	
		N	11	11

*Nota: Resultado de datos obtenidos en SPSS*

En la tabla 7, se muestra la correlación de hipótesis específica 3, obteniendo un coeficiente de Rho Spearman de 0.490, lo que revela que existe una correlación positiva media entre la variable comunicación organización y la dimensión cultura organizacional

comprobando que existe una relación directa y positiva entre ambas, así mismo muestra una significancia de 0.039 menor a 0,05; esto quiere decir que cuando exista una comunicación organizacional adecuada tendrá relevancia en la cultura organizacional, además de aceptarse la hipótesis planteada por el investigador.

Ahora bien, es necesario realizar un pequeño resumen de lo obtenido en cada variable, para una mayor solidez en la investigación.

De esta forma, en lo que compete a la variable Comunicación Organizacional, se obtuvieron los siguientes resultados.

**Tabla 12**

*Resultados de la variable Comunicación Organizacional*

CONCEPTO	NUNC A	CASI NUNC A	A VECE S	CASI SIEMPR E	SIEMPR E	DETALLES
DIMENSIONES	1	2	3	4	5	MODA OPINIÓN
<b>Comunicación Interna</b>	0.0%	6.8%	34.1%	39.4%	19.7%	4 CASI SIEMPRE
<b>Comunicación Externa</b>	4.5%	3.8%	3.0%	25.0%	63.6%	5 SIEMPRE
<b>Comunicación Organizacional</b>	2.3%	5.3%	18.6%	32.2%	41.7%	5 SIEMPRE

*Nota: Resultado de datos obtenidos en SPSS*

En la tabla 8, podemos denotar los resultados de la variable Comunicación Organizacional, dividido en sus dos dimensiones, en las que se resaltan los más bajos índices en las escalas de nunca y casi nunca en un 2.3% y 5.3% respectivamente, no obstante, se califica en un 18.6% en la escala a veces hay comunicación organizacional, un

32.2 % casi siempre y un 41.7% de la muestra siempre se mantiene en comunicación con la institución.

**Tabla 13**

*Resultados de la variable Clima Laboral*

CONCEPTO	NUNC A	CASI NUNC A	A VECE S	CASI SIEMPR E	SIEMPR E	DETALLES
		2	3	4	5	
<b>DIMENSIONES</b>	1					MODA OPINIÓN
<b>Motivación Laboral</b>	11.7%	23.4%	33.8%	29.9%	1.3%	3 A VECES
<b>Satisfacción Laboral</b>	2.7%	10.9%	22.7%	38.2%	25.5%	4 CASI SIEMPRE
<b>Cultura Organizacional</b>	0.0%	1.3%	11.7%	45.5%	41.5%	4 CASI SIEMPRE
<b>Clima Laboral</b>	4.8%	11.9%	22.7%	37.8%	22.8%	4 CASI SIEMPRE

*Nota: Resultado de datos obtenidos en SPSS*

Y finalmente, referente a la variable Clima Laboral, a continuación, se indica lo obtenido en la misma.

En la tabla 9, se exponen los resultados obtenidos en la variable Clima Laboral, en la que se puede observar que el 4.8% de los docentes indica que nunca hay un adecuado clima laboral, el 11.9% de los encuestados escogió la escala casi nunca, el 22.7% la considera como a veces. Donde se puede observar que, la calificación más alta se encuentra en la escala casi siempre con un 37.8% y finalmente un 22.8% de la muestra la califica con siempre.

**Tabla 14**

*Análisis Administrativo*

Teoría Administrativa	Análisis
<p><b>Comunicación Organizacional</b></p> <p><b>La Comunicación Organizacional, es el proceso por el cual se transmite información, sentimientos, pensamientos y cualquier otro mensaje que pueda ser compartido a una o más personas, donde su característica esencial es el de mantener unidas las áreas de una organización a través de la comprensión del mismo (Chávez y Zúñiga, 2018),.</b></p>	<p>En este estudio se halló que la Comunicación Organizacional, se encontró que los más bajo índices en las escalas de nunca y casi nunca en un 2.3% y 5.3% respectivamente, no obstante, se califica en un 18.6% en la escala a veces hay comunicación organizacional, un 32.2 % casi siempre y un 41.7% de la muestra siempre se mantiene en comunicación en la institución.</p>
<p><b>Clima Laboral</b></p> <p><b>La teoría de Sistemas de Brunet señala que las condiciones que mueven a los colaboradores a producir más o menos intensamente dentro de una empresa son el ambiente o clima laboral y todo lo que conlleva junto a ello. (Medina, 2018)</b></p>	<p>En este estudio se halló que el Clima Laboral, se puede observar que el 4.8% de los docentes indica que nunca hay un adecuado clima laboral, el 11.9% de los encuestados escogió la escala casi nunca, el 22.7% la considera como a veces. Donde se puede observar que, la calificación más alta se encuentra en la escala casi siempre con un 37.8% y finalmente un 22.8% de la muestra la califica con siempre.</p>

*Nota: Elaboración propia.*

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Al finalizar el procesamiento y análisis de datos, se ve conveniente realizar una comparación con los resultados obtenidos de otros trabajos afines al presente y contraponer las bases teóricas de cada uno.

Donde en el objetivo general se buscó determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional y el clima laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L de la ciudad de Cajamarca en el año 2021. En este marco se encontró un coeficiente Rho Spearman de 0.602, lo que revela que existe una correlación positiva considerable entre ambas variables comprobando de tal manera que existe una relación directa y positiva entre la comunicación organizacional y el clima laboral. Por tanto, cuando la Comunicación Organizacional incrementa, se mejora el clima laboral en los docentes; de igual forma muestra una significancia de 0.000 menor a 0,05; esto quiere decir que cuando exista una comunicación organizacional adecuada tendrá relevancia en el clima laboral. En esta misma línea, Domínguez (2016), en su estudio, halló resultados muy próximos a lo antes expuesto ya que en su prueba de hipótesis encontró que existe una correlación positiva baja entre el clima laboral y la comunicación organizacional de los docentes de la red 16 del distrito de los olivos, con un nivel de significancia de 0.05, Rho de Spearman = 0.244 y  $p = 0.000 < 0.05$ . Asimismo, Medina (2018), en su estudio que tuvo como objetivo, determinar la relación entre el clima laboral y la comunicación organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones Eivissa “Picas bar” y también realizó una investigación de tipo no experimental de corte transversal con un diseño descriptivo correlacional y con una población de 15 colaboradores, obtuvo los mismos resultados que esta misma investigación ya que la prueba Rho de Spearman arrojó

0.834 y un valor de significancia de 0.000, es decir encontró que existe una correlación muy fuerte entre el clima laboral y la comunicación organizacional. A su vez, Vargas (2016), en su investigación de método hipotético - deductivo desarrolló la prueba de las hipótesis y se pudo llegar a concluir que existe relación positiva y moderada ( $Rho = 0,442$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ) entre la comunicación organizacional y el clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016, obteniendo los mismos resultados que esta misma investigación, en lo refiere a su hipótesis general.

Ahora bien, enfocándonos en el primer objetivo específico, que fue determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional y la motivación laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L de la ciudad de Cajamarca en el año 2021; se obtuvo un coeficiente de Rho Spearman de 0.521, lo que revela que existe una correlación positiva considerable entre la variable comunicación organización y la dimensión motivación laboral comprobando que existe una relación directa y positiva entre ambas, probando que la hipótesis del investigador es probada, dado que si la comunicación organizacional aumenta la motivación laboral también lo hará, asimismo muestra una significancia de 0.032 menor a 0,05; esto quiere decir que, cuando exista una comunicación organizacional adecuada tendrá impacto en la forma en como son aceptados los incentivos, reconocimientos y capacitaciones, que son los indicadores que componen a la motivación organizacional. De la misma manera, López y Saboya (2017), a través del análisis de datos de Pearson obtuvieron los mismos resultados ya que sus estadísticas indican que un 41,7% de los encuestados manifiesta un nivel regular en lo que refiere a su comunicación organizacional relacionado a su motivación laboral. Esto indica que la demanda de los trabajadores por mejores incentivos laborales ayuda a su motivación

en su centro de trabajo, ya que al realizarse una buena comunicación de escucha y realización en sus solicitudes el clima laboral que sientan será más ameno y adaptado a sus necesidades y sus reconocimientos serán mejor aceptados.

Referente al segundo objetivo específico, que buscó determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L de la ciudad de Cajamarca en el año 2021. Se halló que, existe una correlación positiva media entre la variable comunicación organización y la dimensión satisfacción laboral ya que se obtuvo un coeficiente de Rho Spearman de 0.303, comprobando que existe una relación directa y positiva entre ambas, así mismo muestra una significancia de 0.036 menor a 0,05; esto quiere decir que cuando exista una buena comunicación organizacional habrá más satisfacción laboral. Por tanto, si la comunicación organizacional aumenta en indicadores relacionados a conocer el sentir personal, contexto familiar y condiciones en el que el trabajador labora se traducirá en una mayor satisfacción laboral. En este mismo paralelo, López y Saboya (2017), demostraron que la comunicación influye directamente en el clima donde a pesar de todas las dificultades el 44,9% de los trabajadores manifestó un nivel excelente respecto a la satisfacción laboral y personal puesto que la empresa se enfoca en mejorar constantemente su comunicación organizacional en lo referido a mejoras en las condiciones de trabajo como materiales e infraestructura en el trabajador se desarrolla día con día. Contrastándose de manera directa con lo hallado en este estudio ya que todos los autores concuerdan con que la comunicación organizacional tiene un gran peso en la satisfacción laboral, puesto que el hecho de que el colaborador se sienta escuchado y note

que su opinión se tome en cuenta en las decisiones, hará que se sienta más feliz y pleno en su centro de labores y en la realización de los mismos.

Finalmente considerando el tercer objetivo específico, determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional y la cultura organizacional en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L de la ciudad de Cajamarca en el año 2021, se obtuvo un coeficiente de Rho Spearman de 0.490, lo que revela que existe una correlación positiva media entre la variable comunicación organización y la dimensión cultura organizacional comprobando que existe una relación directa y positiva entre ambas, así mismo muestra una significancia de 0.039 menor a 0,05; esto quiere decir que cuando exista una comunicación organizacional adecuada tendrá relevancia en la cultura organizacional. En este sentido, Calixto (2017), en su tesis doctoral, de diseño no experimental, transversal, de regresión logística binomial multivariante, concluyó que, existe influencia de la comunicación organizacional y la capacitación en el clima laboral con una significancia  $p = 0.000 < 0.001$ , donde el 46,1% de la varianza del clima laboral es dada por la comunicación organizacional y la capacitación dando a denotar que, la probabilidad de ocurrencia del tipo de respuesta en el clima laboral se puede predecir por el tipo de respuesta en la comunicación organizacional y capacitación en los trabajadores. Teniendo mucha relación con la dimensión cultura organizacional ya que como parte de sus indicadores tenemos a la participación la cual juega un papel muy importante en el desarrollo de un buen clima organizacional el cual se determinará a través de una buena comunicación organizacional.

Con lo que respecta al contexto en el que se desarrolló el presente trabajo de investigación y de los antecedentes explicados anteriormente, se pueden dividir en cuatro



consignas: empresas de alimentos, empresas relacionadas a educación, empresas relacionadas a la salud y uno que se desarrolló en una municipalidad. En el caso de empresas de alimentos tenemos a Barrera (2021), Valenzuela-Salazar, Buentello-Martínez, Vallejo (2016), Villarreal-Sánchez y Ruíz-Briones (2020); en lo que compete a empresas relacionadas a educación, tenemos a Hurtado (2018), Mamani (2021), Domínguez (2016), Vargas (2016), Calixto (2017) y Cabrera (2017); Cortez (2021) lo desarrolló en una empresa relacionada a la salud y finalmente López y Soboya (2017) desarrollaron su investigación en una municipalidad.

Ahora bien, tal como se puede notar la mayoría de los antecedentes estudiados refieren a la educación ya que la presente investigación se desarrolla en este contexto. No obstante, se puede indicar que sin importar el sector en el que se realice el estudio, siempre es necesaria la comunicación organizacional ya que esta generará un buen clima laboral, por lo que el sector en el que se realice no determinará los resultados a obtener.

Por otra parte, es necesario comparar las implicancias teóricas para así determinar si las bases establecidas en este trabajo concuerdan con los resultados. Es así que, podemos notar que se cumple la definición de la Comunicación Organizacional planteada por González-Monje (2017), quien sustenta que la comunicación es un proceso que cuenta con un receptor, emisor, canal, mensaje y contexto. Esto se comprueba ya que, en los resultados generales obtenidos en la variable Comunicación Organizacional hallamos que el 32.2% y el 41.7% casi siempre y siempre se mantiene en comunicación con la parte interna de la institución como con la parte externa de la misma, es decir, involucrando a todos los elementos de la comunicación.

Otra definición de Comunicación Organizacional, es la que explica Chávez y Zúñiga (2018), en la que se la señala como el proceso por el cual se pueden traducir lo que se siente, piensa y se puede transmitir información, en el que primará mantener unidas todas las áreas de la organización, este punto toma concordancia con los resultados obtenidos ya que gracias a la comunicación organizacional el 36.4% casi siempre y siempre le gusta trabajar en equipo donde a su vez el 45.5% es consciente de que la institución realiza reuniones de confraternidad, contexto en el cada empleado es más sincero en expresar sus sentimientos y pensamientos en lo que respecta a la institución.

Asimismo, Márquez-López, Cedeño-Rengifo y Mejía-Ruperti (2016), la detalla como las actividades que mejoran y agilizan la comprensión del mensaje de acorde al público al que se dirija. Tal es el caso de que en la presente tesis se halló que el 54.5% de los encuestados afirma que la institución realiza reuniones de trabajo, así como el 63.6% tiene una buena comunicación entre sus colegas y con lo que respecta en la parte externa el 90.9% concuerda que la institución constantemente actualiza sus redes sociales para mantenerse en contacto con padres y estudiantes.

Por consiguiente queda demostrada la Teoría de la comunicación Organizacional de Adler y Marquardt (2006) citado en Medina (2018) en la que se enfatiza que la comunicación en el aspecto empresarial es la que permite un mayor crecimiento y expansión de la organización ya que a raíz de la comunicación organizacional un 45.5% siempre conoce las metas y objetivos que debe lograr en su puesto de trabajo, así también el 72.7% siempre se comunica de manera efectiva con sus estudiantes, logrando el desarrollo constante de la institución.

En cuanto a la dimensión de comunicación interna se cumple lo que dice Medina (2018) la explica como el intercambio de mensajes e información que se transmite dentro de la organización, queda justificada con una moda de casi siempre, en el que el 39.4% de los encuestados indican que se cuenta con una buena comunicación interna en la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L, demostrando que la comunicación interna es una importante dimensión a medirse en la comunicación organizacional.

Al mismo tiempo, la comunicación externa definida por Medina (2018) como el intercambio de mensajes entre la institución y su exterior cercano, esto queda probada como una dimensión esencial de la comunicación organizacional ya que el 100% de los encuestados conoce que la institución cuenta con canales de comunicación virtuales para los estudiantes y docentes lo que genera que el 72.7% de los docentes solucione los problemas e inquietudes de sus estudiantes con mayor facilidad, consiguiendo que cada uno de ellos logre una efectiva comunicación.

Pasando a la segunda variable, Clima Laboral los resultados quedan estrechamente relacionados con lo que indica Chiavenato (2011) citado en el año 2018 en la revista Espacios y la teoría de Sistemas de Brunet, en la que explica que el clima laboral se define como las condiciones en las que un trabajador se desarrolla en la organización, donde a su vez se le denomina directamente como el ambiente laboral, por ello el moda obtenido en esta variable revela que casi siempre el 41.5% y el 25.5% siente satisfacción laboral y se siente más identificado con su cultura organizacional y 29.9% casi siempre está motivado en su trabajo.

Así, Peña y Villón (2018) señalan que la dimensión motivación laboral es uno de los elementos más importantes del clima laboral, la cual se desarrollará a través de

incentivos, reconocimientos y constante aprendizaje de lo que cada individuo desarrolle en su centro de labor, esto también se refleja en los resultados obtenidos en este trabajo pues el 45.5% a veces percibe que las capacitaciones ayudan en el desempeño de sus actividades y de esta manera el 54.5% a veces siente que su esfuerzo es valorado por la institución.

En cuanto a la segunda dimensión, satisfacción laboral, Zelada (2020) indica que refiere a los sentimientos que presentamos día a día frente a nuestro trabajo, entorno más cercano y lo que obtenemos del mismo, es decir el salario. En este apartado, el 54.5% casi siempre percibe que la institución ofrece un sueldo de acorde al mercado y a su vez casi siempre el 54.4% siente que la institución le brinda estabilidad laboral, la cual genera tranquilidad en cada docente de la institución.

Finalmente, respecto a la dimensión cultura organizacional Rivera, Carrillo, Forgiony, Nuvar y Rozo (2018) lo definen como el grupo de valores y características de una organización que por lo que general se ven reflejadas en actividades, políticas e imagen corporativa este punto se reafirma en lo obtenido, ya que el 72.7% de los docentes encuestados casi siempre participan en los eventos que ofrece la institución, así también el 64.6% casi siempre cumple con las políticas de la institución.

Por otro lado, es importante señalar las implicancias prácticas en este estudio, en la que hallamos que, la dimensión comunicación interna fue más sencilla de gestionar ya que depende directamente de la empresa y tiene injerencia en los docentes que trabajan en la institución mientras que la dimensión comunicación externa es la que se gestiona desde un ámbito interno, pero va dirigida a un entorno externo y muchas veces no se obtienen los resultados que se esperan al respecto.

Finalmente, en lo que refiere a las implicancias metodológicas, se encontró mayores investigaciones cualitativas en los antecedentes internacionales, es decir estudios que analizaban solo una de las variables, no obstante, estas fueron de gran aporte ya que desarrollaron la variable de estudio a profundidad dando solidez a la investigación en el hallazgo de información que sustente lo encontrado.

En otro plano, es de suma importancia hacer remembranza de las principales limitaciones en el estudio, la cual fue la falta de antecedentes a nivel internacional y local que contengan ambas variables, no obstante, esta limitación se superó al hacer una búsqueda más profunda y exhaustiva, así como de buscar en trabajos de investigación de tipo descriptivas y explicativas, diferentes a la presente.

### **Conclusiones**

De esta manera se concluye, en lo que refiere al objetivo general que existe una relación positiva considerable entre la Comunicación Organizacional y el Clima Laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., Cajamarca, 2021, resultado obtenido a través del coeficiente Rho Spearman de 0.602 y un grado de significancia de 0.000, es decir, la Comunicación Laboral y el Clima Laboral se relacionan entre sí, demostrándose claramente que mientras la Comunicación Organizacional aumente el Clima Laboral mejorará en relación a esta.

Asimismo, se conoció con referencia al primer objetivo específico, que existe una correlación positiva considerable entre la Comunicación Organizacional y la Motivación Laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., Cajamarca, 2021, resultado obtenido a través del coeficiente Rho Spearman de 0.521 y un

grado de significancia de 0.032, es decir, la Comunicación Laboral y la Motivación Laboral se relacionan entre sí, por lo que se puede concluir que cuando exista una comunicación organizacional adecuada tendrá impacto en la motivación laboral..

Del mismo modo, referente al segundo objetivo específico se conoció que existe una correlación positiva media entre la Comunicación Organizacional y la Satisfacción Laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., Cajamarca, 2021, resultado obtenido a través del coeficiente Rho Spearman de 0.303 y un grado de significancia de 0.036, es decir, la Comunicación Laboral y la Satisfacción Laboral se relacionan entre sí, esto quiere decir que cuando se mejora la comunicación organizacional, la satisfacción laboral también mejora o incrementará.

Finalmente, respecto al último objetivo se identificó que existe una correlación positiva media, entre la Comunicación Organizacional y la Cultura Organizacional en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., Cajamarca, 2021, resultado obtenido a través del coeficiente Rho Spearman de 0.490 y un grado de significancia de 0.039 , es decir, la Comunicación Laboral y la Cultura Organizacional se relacionan entre sí; por lo que si existe una comunicación organizacional adecuada, esta tendrá relevancia en la cultura organizacional, en lo que respecta a su participación en actividades, cumplimiento de las políticas y en la forma en la que representa a la imagen de la institución.

## REFERENCIAS

- Adler, R., y Marquardt, J. (2006). *Comunicacion Organizacional. Principios y practicas para negocios* (Spanish Edition).
- Amat, R. (2016, enero). *Prueba de Normalidad*.  
[https://www.cienciadedatos.net/documentos/8\\_analisis\\_normalidad](https://www.cienciadedatos.net/documentos/8_analisis_normalidad)
- Balarezo, B. D. (2014). *"La Comunicación Organizacional Interna y su incidencia en el Desarrollo Organizacional de la Empresa San Miguel Drive"*. [Trabajo de investigación previo a la obtención de título de ingeniero de empresas Universidad Técnica de Ambato].  
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/6696/1/132%20o.e..pdf>
- Barrera, E. (2021). *Comunicación interna y su relación con el clima organizacional en una compañía de alimentos en Cartagena de Indias*.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12585/10021>
- Benavides, J. (2017). *La teoria sociocultural de vygotsky*.  
<https://sites.google.com/site/psicologiaevolutiva2jo3/>
- Best Place To Work. (2021). *Los mejores lugares para trabajar del mundo 2021*.  
<https://www.greatplacetowork.com.pe/mejores-lugares-para-trabajar/los-mejores-lugares-para-trabajar-del-mundo/2021>
- Cabrera, L. (2017). *La Comunicación Organizacional Interna y su Relación Con El Clima Laboral Del Personal Administrativo De La Universidad Nacional De Cajamarca*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio institucional

UNC.

<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/2562/TESIS%20MAESTRIA%20CABRERA%20ROSELL%20LUIS%20A..pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Calixto, G. (2017). *Comunicación organizacional y capacitación en el clima laboral del personal administrativo del Instituto Peruano del Deporte, 2016*. [Tesis para optar por el grado de doctor, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/4378>

Cortez, C. (2021). *Comunicación organizacional y clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Metropolitano - Abancay, 2020*. [Tesis para optar por el grado de maestro, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58001/Cortez\\_TCR-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58001/Cortez_TCR-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Dhl Express. (2022, Julio). *Quienes somos*. <https://exportacondhl.com>

Diresa Cajamarca. (2017). *Charlas sobre clima Organizacional*. <http://portal.diresacajamarca.gob.pe/sites/default/files/noticias/documentos/DIRESA%20CONTIN%20CON%20CHARLAS%20SOBRE%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL.pdf>

Domínguez, E. (2015). *Clima laboral y la comunicación organizacional de los docentes de la red 16 del distrito de los Olivos, 2015*. [Tesis de magister, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/7905>



Great Place to work en el Perú. (31 de agosto de 2022). *Cultura Organizacional*.

<https://www.greatplacetowork.com.pe/mejores-lugares-para-trabajar/los-mejores-lugares-para-trabajar-diversidad-e-inclusion-peru/2022/utp>

Group, B. (2020). *Procesamiento y análisis de datos*.

<https://www.bantugroup.com/blog/etapas-del-procesamiento-y-analisis-de-datos#:~:text=De%20forma%20general%2C%20el%20procesamiento,la%20usar%C3%A1n%20seg%C3%BAn%20sus%20necesidades>.

Hurtado, Y. (2018). *Comunicación organizacional interna y el clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas - 2017*. [Tesis de licenciado, Universidad Nacional José María Arguedas].

[https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/345/Yanet\\_Tesis\\_Bachiller\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/345/Yanet_Tesis_Bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lopez, M., y Saboya, N. (2017). *Influencia de la comunicación interna en el nivel de clima organizacional en la Municipalidad de Chacabuco*. Revista de investigación Universidad, 5, 1, 44-51. <https://doi.org/10.17162/riu.v5i1.859>

Mamani, N. (2021). *Comunicación interna y clima organizacional de una RED Educativa de Huarochirí Lima, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68520>

Medina, L. (2018). *Clima Laboral y Comunicación Organizacional en los colaboradores de la Empresa Inversiones d Eivissa SAC Pisco Bar - Barraco*. [Tesis de licenciada, Universidad Autónoma del Perú].

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/857/Medina%20Napuri%2C%20Leyla%20Alexandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Milicom The Digital Lifestyle . (03 de Agosto 2022). <https://millicom.gcs-web.com/news-releases/news-release-details/millicom-tigo-rises-2nd-place-great-place-work-ranking>

Peña, H., y Villon, S. (2017). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organización*, 3,7, 177-192.  
[http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/181/159](http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159)

Questionpro. (2022). <https://www.questionpro.com/es/analisis-de-datos.html>

Rivera, D., Carrillo, S., Forgiony , J., Nuvar, I., y Rozo , A. (2018). *Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludable*, 39,22, 27.  
<http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2165/Cultura%20organizational.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodriguez, M., y Mullo, V. (2022). *La comunicación organizacional y clima laboral en la empresa Sunflower de la ciudad de Quito*. [Tesis de titulación, Universidad Central de Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/26444/1/FCP-CPI-MULLO%20VANESSA.pdf>

Soto, K. (2019). *Clima Laboral y su Relación con la satisfacción Laboral en Trabajadores de una Empresa Hotelera de Cajamarca*. [Tesis de titulación, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrel]. Repositorio institucional UPAGU.  
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1107/5.%20SOTO%2c%20>

20K.%20%282019%29.%20-

%20INFORME%20DE%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valenzuela-Salazar, N., Buentello-Martínez, C., Villarreal-Sánchez, V., y Ruíz-Briones, C. (2020). Revista GEON Gestión, Organizaciones y Negocios, 7,1, 129-141. <https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/206/191>

Vallejo, R. (2016). <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/42901>.

Vargas, G. (2016). *Comunicación organizacional y clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14690/Vargas\\_CGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14690/Vargas_CGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hernández, S. (2017). *Enfoque cualitativo y cuantitativo*. [Trabajo de Investigación].

<https://portaprodti.wordpress.com/enfoque-cualitativo-y-cuantitativo-segun-hernandez-sampieri/>

Yamamoto, J. (2019). *La gran estafa de la felicidad*. Perú: Grupo Planeta.p.4

[https://books.google.com.pe/books?id=BkG9DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=La+gran+estafa+de+la+felicidad.&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=La%20gran%20estafa%20de%20la%20felicidad.&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=BkG9DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=La+gran+estafa+de+la+felicidad.&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=La%20gran%20estafa%20de%20la%20felicidad.&f=false)

Esteban, N. (2018). *Tipos de Investigación*.

<http://repositorio.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>

Monje, B. (2017). *La Comunicación Organizacional*. [Grado de bachiller]. Universidad de la Laguna, España.

<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/6295/La%20comunicacion%20organizacional.pdf?sequence=1>

Montoya, M. (2018). *Comunicación Organizacional: revisión de un concepto y prácticas de algunos autores mexicanos*. [Trabajo de Investigación]. Universidad Autónoma de Baja California, México.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6469935&orden=0&info=linkE>

Soto, S. (2018). *Muestreo y tamaño de muestra para una tesis*.

<https://tesisciencia.com/2018/08/29/muestreo-muestra-tesis>

López, P y Fachelli, S. (2016). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Bellaterra, Universidad Autònoma de Barcelona. Capítulo II.3. Edición

digital: <http://ddd.uab.cat/record/163567>

López, R. (2019). *Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas*. Universidad Metropolitana de Ecuador.

<http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/331>

Godoy, C. (2019). *Guía básica para Análisis Estadístico de datos*. Tesis de cero a 100.

<https://tesisdeceroa100.com/guia-basica-para-analisis-estadistico-de-datos/>

Castro, A. (2016). *Manual práctico de Comunicación Organizacional*; España

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=1PRDDgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=comunicaci%C3%B3n+organizacional+tipos&ots=ZDY4otcGKd&sig=RinbNGoR2NjrxA2\\_fPwPQRTwlzk#v=onepage&q=comunicaci%C3%B3n%20organizacion%20tipos&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=1PRDDgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=comunicaci%C3%B3n+organizacional+tipos&ots=ZDY4otcGKd&sig=RinbNGoR2NjrxA2_fPwPQRTwlzk#v=onepage&q=comunicaci%C3%B3n%20organizacion%20tipos&f=false)

Ventura-León, J. (2017). *La importancia de reportar la validez y confiabilidad en los instrumentos de medición: Comentarios a Arancibia et al. Revista Médica de Chile.*

[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S003498872017000700955&script=sci\\_arttext&tlng=n](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S003498872017000700955&script=sci_arttext&tlng=n)

## ANEXOS

### ANEXO N° 1. Matriz de Consistencia.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y Dimensiones		Metodología
Problema General	Objetivo General		Variable	Dimensiones	Tipo de Investigación
¿Qué relación existe entre la comunicación organizacional y el clima laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021?	Determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional y el clima laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.	Ha: Existe una relación directa y positiva entre la comunicación organizacional y el clima laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.  H0: No existe una relación directa y positiva entre la comunicación organizacional y el clima laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de	<b>Variable 1</b>  Comunicación Organizacional	          Comunicación interna	<b>De Fin:</b> Básica  <b>Enfoque:</b> Investigación Cuantitativa  <b>Diseño:</b> No Experimental  <b>Alcance:</b> Correlacional

la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

Preguntas Específicas	Objetivos Específicos	Hipótesis específicas		Población y Muestra
<p>¿Qué relación existe entre la comunicación organizacional y la motivación laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. en el año 2021?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional y la motivación laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.</p>	<p><b>H1:</b> Existe una relación directa y positiva entre la comunicación organizacional y la motivación laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.</p> <p><b>H0:</b> No existe una relación directa y positiva entre la comunicación organizacional y la motivación laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.</p>	<p>Comunicación externa</p> <hr/> <p><b>Variable 2</b></p> <p>Clima Laboral</p> <p>Motivación laboral</p>	<p>Población: 20 trabajadores de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L.</p> <hr/> <p>Muestra: 11 docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L.</p> <hr/> <p><b>Recolección de Datos</b></p> <hr/> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <hr/> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <hr/> <p>Satisfacción laboral</p>
<p>¿Qué relación existe entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.</p>	<p><b>H2:</b> Existe una relación directa y positiva entre la comunicación organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.</p> <p><b>H0:</b> Existe una relación directa y</p>	<p>Satisfacción laboral</p>	<p><b>Análisis de Datos:</b> SPSS</p>

**Desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021?**

la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

positiva entre la comunicación organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

**¿Qué relación existe entre la comunicación organizacional y cultura organizacional en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021?**

Determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional y cultura organizacional en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

**H3:** Existe una relación directa y positiva entre la comunicación organizacional y cultura organizacional en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

**H0:** Existe una relación directa y positiva entre la comunicación organizacional y cultura organizacional en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

**Coefficiente de correlación:** Coeficiente de Spearman

Cultura organizacional



ANEXO N° 2. Operacionalización de las Variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable 1.</b> <b>Comunicación Organizacional</b>	La comunicación organizacional se define como el conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, entre la organización y su medio; o bien, influir en las opiniones, aptitudes y conductas de los públicos internos y externos de la organización, todo ello con el fin de que ésta última cumpla mejor y más rápido los objetivos". (Márquez-López, Cedeño-Rengifo y Mejía-Ruperti 2016, p.226)	De esta forma, al reunir cada definición teórica, llegamos a la Teoría de la comunicación de Adler y Marquardt (2006) citado en Medina (2018) en la que se señala que el mundo actual exige una mayor capacidad de una comunicación afectiva en el aspecto empresarial, de manera que permita una mayor expansión y constante crecimiento, pero con el completo dominio de la comunicación.	<b>Comunicación Interna</b>	Reuniones	1 al 12	Escala Likert:
				Trabajo en equipo		
<b>Variable 2.</b> <b>Clima Laboral</b>	Como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados. (Medina, 2018)	Contrastando y coincidiendo con lo que se alega en la teoría de Sistemas de Brunet en la que se señala que las condiciones que mueven a los colaboradores a producir más o menos intensamente dentro de una empresa son el ambiente o clima laboral y todo lo que conlleva junto a ello. (Medina, 2018)	<b>Motivación Laboral</b>	Cientes	3 al 24	(1) nunca (2) casi nunca (3) a veces (4) casi siempre (5) siempre.
				Competencia		
<b>Variable 2.</b> <b>Clima Laboral</b>	Como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados. (Medina, 2018)	Contrastando y coincidiendo con lo que se alega en la teoría de Sistemas de Brunet en la que se señala que las condiciones que mueven a los colaboradores a producir más o menos intensamente dentro de una empresa son el ambiente o clima laboral y todo lo que conlleva junto a ello. (Medina, 2018)	<b>Satisfacción Laboral</b>	Medios Digitales	8 al 17	(1) nunca (2) casi nunca (3) a veces (4) casi siempre (5) siempre.
				Condiciones de trabajo		

---

<b>Cultura Organizacional</b>	Participación en actividades	
	Políticas Organizaciones	8 al 24
	Imagen corporativa	

---

ANEXO N° 3. Ficha Técnica.

### **FICHA TÉCNICA**

1. **Instrumento:** Cuestionario.
2. **Autor:** Medina Napuri Leyla Alexandra

3. **Año:** 2018
4. **Significación:** El cuestionario está constituido por 60 preguntas las cuales se dividen en dos partes. La primera parte consta de 24 preguntas en la que se analiza la primera variable: “Comunicación Organizacional” y la segunda parte consta de 36 preguntas en la que estudia la segunda variable “Clima Laboral”.
5. **Extensión:** El instrumento consta de 60 preguntas.
6. **Administración:** Responsables del estudio.
7. **Ámbito de aplicación:** Docentes de I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L.
8. **Duración:** El tiempo de duración para el desarrollo del cuestionario es aproximadamente 5 minutos.
9. **Puntuación:** Se considerará la escala de Likert: (1) nunca, (2) casi nunca (3) a veces (4) casi siempre (5) siempre.
10. **Fiabilidad:** 0.944 Alfa de Cronbach
11. **Validez:** 03 expertos
  - Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe
  - Lic. Ademar Vargas Díaz
  - Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz

ANEXO N° 4. Captura de la Fiabilidad del instrumento de Alfa de Cronbach de Medina (2018).

<i>Fiabilidad del instrumento de la variable comunicación organizacional.</i>		
Pared	Alfa de Cronbach	N de elementos
	,898	24

*Fiabilidad del instrumento de la variable clima laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	34

ANEXO N° 5. Fichas de Validación de Medina (2018).

**Validación del instrumento** \_\_\_\_\_

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador, Mg/Lic./Ing.: Adelmar Vargas Díaz

DNI: 45476251

Especialidad del validador:    Temático [  ]    Metodológico [  ]    Estadístico [  ]

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

  
Firma del Experto Informante.

**Validación del instrumento** \_\_\_\_\_

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Adelmar Vargas Díaz

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador, Mg/Lic./Ing.: Adelmar Vargas Díaz

DNI: 45476251

Especialidad del validador:    Temático [  ]    Metodológico [  ]    Estadístico [  ]

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

  
Firma del Experto Informante.

**Validación del instrumento** \_\_\_\_\_

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: DR. LUIS MARCELO QUISPE

DNI: 40612463

Especialidad del validador:    Temático [  ]    Metodológico []    Estadístico [  ]

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
Firma del Experto Informante.

**Validación del instrumento** \_\_\_\_\_

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]


Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: DR. LUIS MARCELO QUISPE

DNI: 40612463

Especialidad del validador:    Temático [  ]    Metodológico []    Estadístico [  ]

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
Firma del Experto Informante.

**Validación del instrumento** \_\_\_\_\_

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: .....

DNI: 17858481

Especialidad del validador:    Temático       Metodológico       Estadístico

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
\_\_\_\_\_  
Firma del Experto Informante.

**Validación del instrumento** \_\_\_\_\_

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: .....

DNI: 17858481

Especialidad del validador:    Temático       Metodológico       Estadístico

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
\_\_\_\_\_  
Firma del Experto Informante.

## ANEXO N° 6. Certificado de Validación: Experto N° 1.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO****FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

PERFIL DEL EXPERTO	
Nombres y Apellidos:	Jhaquelin Mareli Mendoza Castañeda
Cargo:	Docente tiempo parcial
Institución /Empresa:	Universidad Privada del Norte

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

Revisar cada uno de los Ítems del instrumento y marcar con una “X” dentro del recuadro,  
según la calificación que asigne a cada indicador:

1. Deficiente (Menos del 30% del total de ítems cumple con el indicador)
2. Regular (Entre el 31% y 70% del total de ítems cumple con el indicador)
3. Buena (Más del 70% del total de ítems cumple con el indicador)



Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Sugerencias
Criterio	Indicador	D	R	B	
Pertinencia	Las preguntas miden lo previsto en los objetivos de investigación.		2		
Coherencia	Las preguntas responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			3	
Congruencia	Las preguntas son congruentes entre sí y con el concepto que miden.		2		
Suficiencia	Las preguntas son suficientes en cantidad para medir las variables.			3	
Objetividad	Las preguntas miden comportamientos y acciones observables.			3	
Consistencia	Las preguntas se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.			3	
Organización	Las preguntas están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.			3	
Claridad	Las preguntas están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar			3	
Formato	Las preguntas están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, nitidez)			3	
Estructura	El instrumento cuenta con instrucciones y consignas bien definidas.			3	
<b>CONTEO TOTAL</b>					
Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador				93%	<b>TOTAL</b>

Coefficiente de validez:

$\frac{D+R+B}{10}$
--------------------

1
---

**Calificación Global**

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena
-------------------

Intervalos	Resultado
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez Aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena



Firma

ANEXO N° 7. Certificado de Validación: Experto N° 2.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

PERFIL DEL EXPERTO	
Nombres y Apellidos:	Fiorella Marilú Tacilla Becerra
Cargo:	Docente tiempo parcial

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Sugerencias
Criterio	Indicador	D	R	B	
Pertinencia	Las preguntas miden lo previsto en los objetivos de investigación.			3	
Coherencia	Las preguntas responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			3	
Congruencia	Las preguntas son congruentes entre sí y con el concepto que miden.		2		
Suficiencia	Las preguntas son suficientes en cantidad para medir las variables.			3	
Objetividad	Las preguntas miden comportamientos y acciones observables.			3	
Consistencia	Las preguntas se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.		2		
Organización	Las preguntas están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.		2	3	
Claridad	Las preguntas están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar			3	
Formato	Las preguntas están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, nitidez)			3	
Estructura	El instrumento cuenta con instrucciones y consignas bien definidas.			3	
<b>CONTEO TOTAL</b>				3	
Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador				90%	<b>TOTAL</b>

Coefficiente de validez:

$\frac{D+R+B}{10}$	1
--------------------	---


Calificación Global

Intervalos	Resultado
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez Aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Pared

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el Espacio el resultado.

Validez muy buena

  
Firma

ANEXO N° 8. Certificado de Validación: Experto N° 3.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO****FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

PERFIL DEL EXPERTO	
Nombres y Apellidos:	Erika Karina Terrenos Becerra
Cargo:	Docente tiempo Completo
Institución /Empresa:	Universidad Privada del Norte

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

Revisar cada uno de los Ítems del instrumento y marcar con una “X” dentro del recuadro,  
según la calificación que asigne a cada indicador:

1. Deficiente (Menos del 30% del total de ítems cumple con el indicador)
2. Regular (Entre el 31% y 70% del total de ítems cumple con el indicador)
3. Buena (Más del 70% del total de ítems cumple con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Sugerencias
Criterio	Indicador	D	R	B	
Pertinencia	Las preguntas miden lo previsto en los objetivos de investigación.			3	
Coherencia	Las preguntas responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			3	
Congruencia	Las preguntas son congruentes entre sí y con el concepto que miden.		2		
Suficiencia	Las preguntas son suficientes en cantidad para medir las variables.			3	
Objetividad	Las preguntas miden comportamientos y acciones observables.			3	
Consistencia	Las preguntas se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.		2		
Organización	Las preguntas están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.		2	3	
Claridad	Las preguntas están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar			3	
Formato	Las preguntas están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, nitidez)			3	
Estructura	El instrumento cuenta con instrucciones y consignas bien definidas.			3	
<b>CONTEO TOTAL</b>				3	
Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador				90%	<b>TOTAL</b>

Coefficiente de validez:

$$\frac{D+R+B}{10}$$

$$1$$

**Calificación Global**

Ubicar el coeficiente de validez obtenido

En el intervalo respectivo y escriba sobre el

Espacio el resultado.

Validez muy buena

Intervalos	Resultado
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez Aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1.00	Validez muy buena



Firma

ANEXO N° 9. Instrumento Aplicado.

## PARTE I: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

La presente encuesta tiene por finalidad determinar la relación entre la Comunicación Organizacional y el Clima Laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., Cajamarca, 2021; enfocándose directamente en el Comunicación Organizacional.

Sobre este particular se le recuerda que en las preguntas que a continuación se presentan, tenga a bien elegir la alternativa que considere correcta. Asimismo, en función de cuidar su privacidad la encuesta es anónima.

Su participación será un gran aporte para la presente investigación.

¡Agradezco su apoyo!

1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

N°	ÍTEMS	Puntajes				
		1	2	3	4	5
<b>COMUNICACIÓN INTERNA</b>						
1	¿La institución realiza reuniones de trabajo?	1	2	3	4	5
2	¿Conoce las metas y objetivos que debe lograr en su puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
3	¿Las reuniones programadas terminan a la hora indicada?	1	2	3	4	5
4	¿La institución realiza reuniones de confraternidad?	1	2	3	4	5
5	¿Le gusta trabajar en equipo?	1	2	3	4	5
6	¿Trabajar en equipo es prioridad en la institución?	1	2	3	4	5
7	¿Existe buena comunicación entre sus colegas?	1	2	3	4	5

8	¿Existe buena comunicación de trabajo con su director?	1	2	3	4	5
9	¿La institución toma en cuenta sus opiniones?	1	2	3	4	5
10	¿Consultan a usted de las decisiones que van a tomar respecto a los cursos a cargo?	1	2	3	4	5
11	¿Consideran su opinión para la toma de decisiones en la Institución?	1	2	3	4	5
12	¿Los promotores informan a usted de las decisiones de la institución?	1	2	3	4	5
<b>COMUNICACIÓN EXTERNA</b>						
13	¿Se comunica de manera efectiva con sus estudiantes?	1	2	3	4	5
14	¿Se esmera por atender eficientemente a su a su estudiante?	1	2	3	4	5
15	¿Soluciona los problemas e inquietudes de sus estudiantes?	1	2	3	4	5
16	¿Demuestra tolerancia y paciencia con los estudiantes?	1	2	3	4	5
17	¿Sus colegas son competencia para usted?	1	2	3	4	5
18	¿Es competente en las labores educativas que realiza?	1	2	3	4	5
19	¿Existe indicadores de medición para fidelizar a sus estudiantes?	1	2	3	4	5
20	¿Se adapta rápidamente con el nuevo personal que se incorpora en la institución?	1	2	3	4	5
21	¿La institución cuenta con página virtual para sus estudiantes?	1	2	3	4	5
22	¿La institución constantemente actualiza sus redes sociales para mantenerse en contacto con padres y estudiantes?	1	2	3	4	5
23	¿La institución tiene una plataforma para realizar clases o reuniones virtuales?	1	2	3	4	5
24	¿La institución cuenta con canales de comunicación virtuales para comunicarse entre estudiantes y docentes?	1	2	3	4	5

## PARTE II: CLIMA LABORAL

La presente encuesta tiene por finalidad determinar la relación entre la Comunicación Organizacional y el Clima Laboral en los docentes de la I.E. Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., Cajamarca, 2021; enfocándose directamente en el *Clima Laboral*.

Sobre este particular se le recuerda que en las preguntas que a continuación se presentan, tenga a bien elegir la alternativa que considere correcta. Asimismo, en función de cuidar su privacidad la encuesta es anónima.

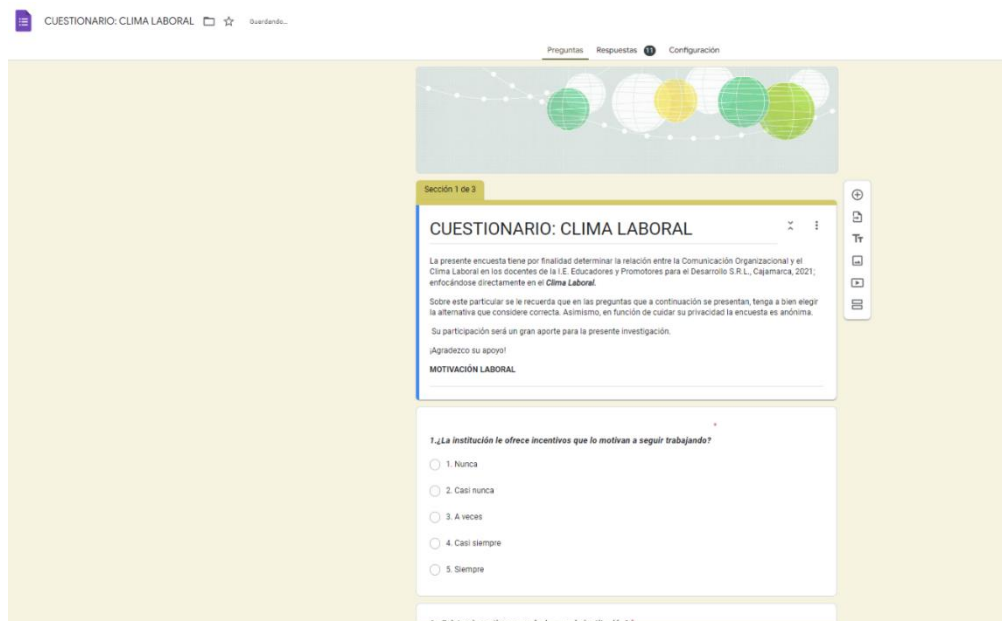
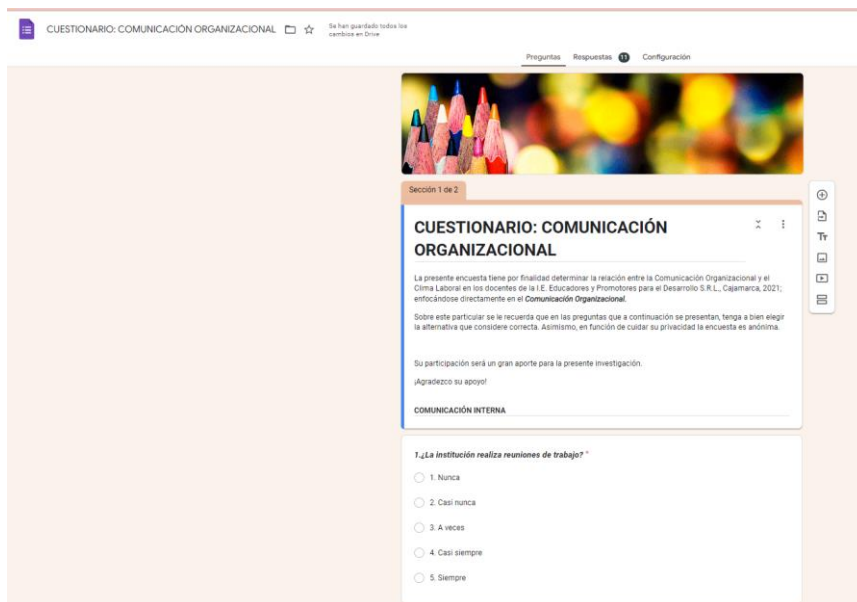
Su participación será un gran aporte para la presente investigación.

¡Agradezco su apoyo!

1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

N°	ÍTEMS	Puntajes				
		1	2	3	4	5
<b>MOTIVACIÓN LABORAL</b>						
1	¿La institución le ofrece incentivos que lo motivan a seguir trabajando?	1	2	3	4	5
2	¿Existen incentivos económicos en la institución?	1	2	3	4	5
3	¿Su esfuerzo es valorado en la institución?	1	2	3	4	5
4	¿Reconocen de manera pública su desempeño brindando oportunidades de ascenso?	1	2	3	4	5
5	¿Su director le brinda reconocimiento en las actividades que desempeña?	1	2	3	4	5
6	¿La institución ofrece capacitaciones?	1	2	3	4	5
7	¿Las capacitaciones ayudan en el desempeño de sus actividades?	1	2	3	4	5
<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>						
8	¿La institución es accesible en la programación de su horario laboral?	1	2	3	4	5
9	¿La institución brinda todos los beneficios según las leyes establecidas?	1	2	3	4	5
10	¿La institución es accesible con los permisos solicitados?	1	2	3	4	5
11	¿La institución le ofrece un sueldo acorde al mercado laboral?	1	2	3	4	5
12	¿La institución realiza actividades de integración con su familia?	1	2	3	4	5
13	¿Su sueldo cubre las necesidades básicas de su familia?	1	2	3	4	5
14	¿La institución le brinda estabilidad laboral?	1	2	3	4	5
15	¿Recibe capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo?	1	2	3	4	5
16	¿Cuenta con los materiales y equipos necesarios para realizar su trabajo?	1	2	3	4	5
17	¿Los espacios de trabajo que brinda la institución son los adecuadas para realizar su labor?	1	2	3	4	5
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>						
18	¿Usted ayuda a sus colegas?	1	2	3	4	5
19	¿Participa en los eventos que ofrece la institución?	1	2	3	4	5
20	¿Se considera un colaborador importante en la institución?	1	2	3	4	5
21	¿Cumple con las políticas de la institución?	1	2	3	4	5
22	¿Su comportamiento es de acuerdo a las políticas de la institución?	1	2	3	4	5
23	¿Respeto el código de vestimenta establecida por la institución?	1	2	3	4	5
24	¿La institución tiene una buena imagen ante la sociedad?	1	2	3	4	5

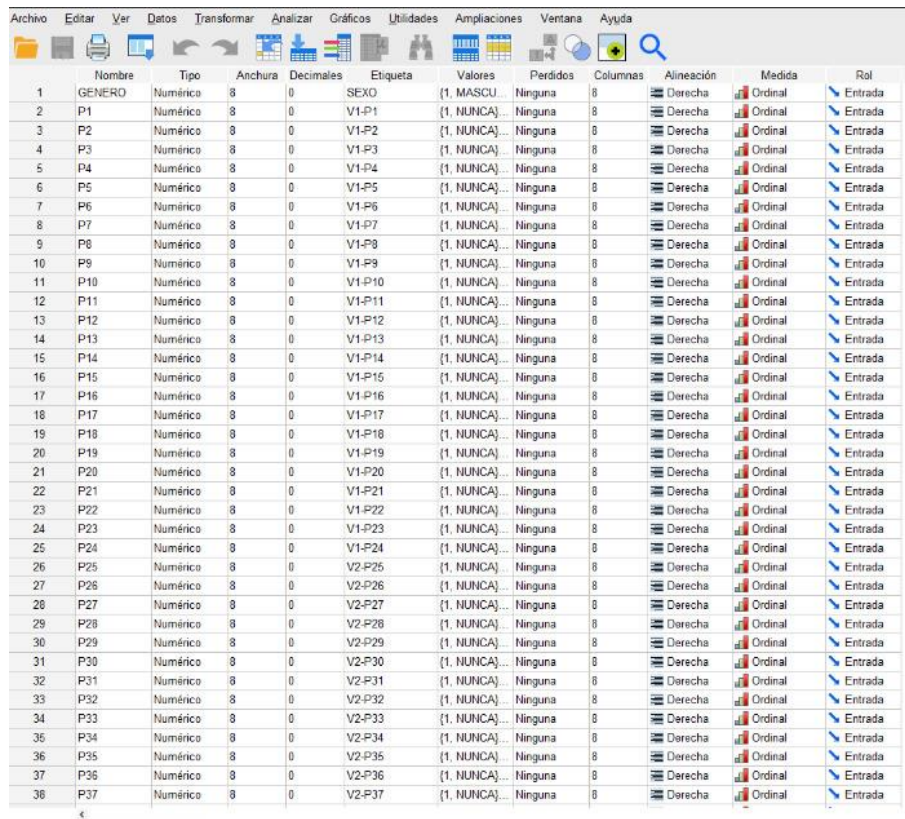
ANEXO N° 10. Presentación de la encuesta “Comunicación Organizacional” en formulario Google.



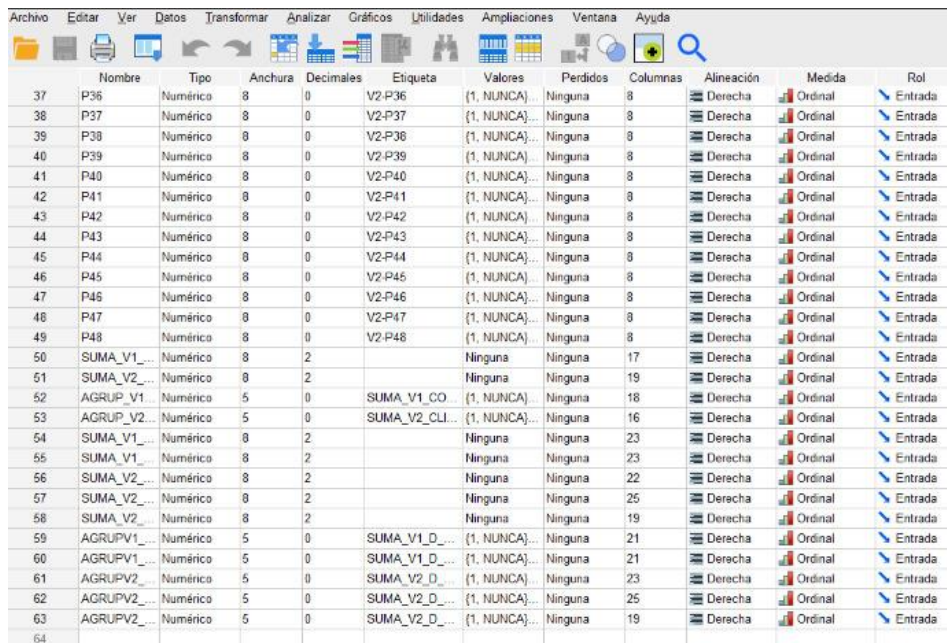




ANEXO 12. Evidencia del Procesamiento y Confiabilidad en el programa SPSS en ambas variables.



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	GENERO	Numérico	8	0	SEXO	{1, MASCU...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P1	Numérico	8	0	V1-P1	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P2	Numérico	8	0	V1-P2	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P3	Numérico	8	0	V1-P3	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P4	Numérico	8	0	V1-P4	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P5	Numérico	8	0	V1-P5	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P6	Numérico	8	0	V1-P6	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P7	Numérico	8	0	V1-P7	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P8	Numérico	8	0	V1-P8	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P9	Numérico	8	0	V1-P9	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P10	Numérico	8	0	V1-P10	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P11	Numérico	8	0	V1-P11	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P12	Numérico	8	0	V1-P12	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P13	Numérico	8	0	V1-P13	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P14	Numérico	8	0	V1-P14	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P15	Numérico	8	0	V1-P15	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P16	Numérico	8	0	V1-P16	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P17	Numérico	8	0	V1-P17	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P18	Numérico	8	0	V1-P18	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P19	Numérico	8	0	V1-P19	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P20	Numérico	8	0	V1-P20	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P21	Numérico	8	0	V1-P21	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P22	Numérico	8	0	V1-P22	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P23	Numérico	8	0	V1-P23	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P24	Numérico	8	0	V1-P24	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P25	Numérico	8	0	V2-P25	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	P26	Numérico	8	0	V2-P26	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	P27	Numérico	8	0	V2-P27	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	P28	Numérico	8	0	V2-P28	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	P29	Numérico	8	0	V2-P29	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	P30	Numérico	8	0	V2-P30	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
32	P31	Numérico	8	0	V2-P31	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
33	P32	Numérico	8	0	V2-P32	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
34	P33	Numérico	8	0	V2-P33	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
35	P34	Numérico	8	0	V2-P34	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
36	P35	Numérico	8	0	V2-P35	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
37	P36	Numérico	8	0	V2-P36	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
36	P37	Numérico	8	0	V2-P37	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
37	P36	Numérico	8	0	V2-P36	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
38	P37	Numérico	8	0	V2-P37	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
39	P38	Numérico	8	0	V2-P38	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
40	P39	Numérico	8	0	V2-P39	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
41	P40	Numérico	8	0	V2-P40	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
42	P41	Numérico	8	0	V2-P41	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
43	P42	Numérico	8	0	V2-P42	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
44	P43	Numérico	8	0	V2-P43	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
45	P44	Numérico	8	0	V2-P44	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
46	P45	Numérico	8	0	V2-P45	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
47	P46	Numérico	8	0	V2-P46	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
48	P47	Numérico	8	0	V2-P47	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
49	P48	Numérico	8	0	V2-P48	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
50	SUMA_V1_...	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	17	Derecha	Ordinal	Entrada
51	SUMA_V2_...	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	19	Derecha	Ordinal	Entrada
52	AGRUP_V1	Numérico	5	0	SUMA_V1_CO...	{1, NUNCA}...	Ninguna	18	Derecha	Ordinal	Entrada
53	AGRUP_V2	Numérico	5	0	SUMA_V2_CLI...	{1, NUNCA}...	Ninguna	16	Derecha	Ordinal	Entrada
54	SUMA_V1_...	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	23	Derecha	Ordinal	Entrada
55	SUMA_V1_...	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	23	Derecha	Ordinal	Entrada
56	SUMA_V2_...	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	22	Derecha	Ordinal	Entrada
57	SUMA_V2_...	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	25	Derecha	Ordinal	Entrada
58	SUMA_V2_...	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	19	Derecha	Ordinal	Entrada
59	AGRUPV1_...	Numérico	5	0	SUMA_V1_D_...	{1, NUNCA}...	Ninguna	21	Derecha	Ordinal	Entrada
60	AGRUPV1_...	Numérico	5	0	SUMA_V1_D_...	{1, NUNCA}...	Ninguna	21	Derecha	Ordinal	Entrada
61	AGRUPV2_...	Numérico	5	0	SUMA_V2_D_...	{1, NUNCA}...	Ninguna	23	Derecha	Ordinal	Entrada
62	AGRUPV2_...	Numérico	5	0	SUMA_V2_D_...	{1, NUNCA}...	Ninguna	25	Derecha	Ordinal	Entrada
63	AGRUPV2_...	Numérico	5	0	SUMA_V2_D_...	{1, NUNCA}...	Ninguna	19	Derecha	Ordinal	Entrada
64											