



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

**ESCUELA PROFESIONAL DE
CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN**

TESIS

**COMUNICACIÓN INTERNA Y CLIMA LABORAL EN
DOCENTES DE LA I.E. TACNA N° 11501 DEL
DISTRITO DE POMALCA – CHICLAYO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN**

Autor:

**Bach. Acosta Farfan Harold Andre
ORCID: 0000-0002-6055-7789**

Asesor:

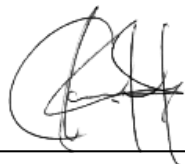
**Mg. Ojeda Diaz Lino Christian
ORCID: 0000-0002-0924-6600**

**Línea de Investigación:
Comunicación y Desarrollo Humano**

**Pimentel – Perú
2023**

**COMUNICACIÓN INTERNA Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE LA I.E.
TACNA N° 11501 DEL DISTRITO DE POMALCA – CHICLAYO**

Aprobación del jurado



Bach. Acosta Farfan, Harold Andre
Autor



Mg. Ojeda Diaz Lino Christian
Asesor



Dra. Paredes Delgado Sharon Soledad
Presidenta del Jurado de Tesis



Mg. Herrera Timana Betty Liliana
Secretaria del Jurado de Tesis



Mg. Ojeda Diaz Lino Christian
Vocal del Jurado de Tesis



Universidad
Señor de Sipán


DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy (**egresado (s)**) del Programa de Estudios de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

COMUNICACIÓN INTERNA Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE LA I.E. TACNA N° 11501 DEL DISTRITO DE POMALCA – CHICLAYO

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

Acosta Farfan Harold Andre	DNI: 74310392	
----------------------------	---------------	---

Pimentel, 25 de abril de 2023.

DEDICATORIA

A Dios por permitirme llegar hasta este momento tan especial en mi vida y por haberme permitido estar con salud.

A mi madre por ayudarme, por guiarme y porque siempre está a mi lado cuando más necesito, por su incansable constancia en hacer de mí un profesional de bien.

A mi familia por apoyarme siempre, a mis queridos tíos Freddy y Manuel, a mi amuleto de la buena suerte, mi compañero fiel durante todas las noches de desvelo, que nada más bastaba verlo dormir a mi lado para no sentirme solo y trabajar a gusto, gracias Scott.

Acosta Farfan, Harold Andre

El autor

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por guiar mi camino universitario e iluminarme en el proceso de tesis.

A mi madre quien me ha ayudado desde siempre y quién ha sido mi soporte y guía.

Al Mg. Faustino Pisfil por alentar mi investigación para seguir adelante a pesar de los obstáculos.

Acosta Farfan, Harold Andre

El autor.

RESUMEN

La pandemia por Covid-19 ha generado una serie de cambios en el sector educativo, los cuales a su vez han afectado variables organizacionales, por lo cual en el presente estudio se establece como objetivo general determinar la relación entre comunicación interna y clima laboral en docentes de la I.E. Tacna N°11501 de Pomalca-Chiclayo, 2021; y como objetivos específicos se formularon establecer la relación entre las dimensiones de comunicación interna: comunicación formal, informal y canales de comunicación, con el clima laboral en docentes. El estudio es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y tipo correlacional. La muestra fue no probabilística, estando conformada por 26 docentes, de ambos sexos, que se encuentren laborando en la institución. Se utilizaron dos instrumentos elaborados por el investigador de comunicación interna y clima laboral, los cuales obtuvieron adecuada validez y confiabilidad. Se encontró que no existe relación entre comunicación interna y clima laboral, de igual manera, entre las dimensiones de comunicación y clima laboral.

Palabras claves: Comunicación interna, clima laboral, covid-19.

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic has generated a series of changes in the education sector, which in turn have affected organizational variables, for which the general objective of this study is to determine the relationship between internal communication and work environment in teachers of the IE Tacna N ° 11501 of Pomalca-Chiclayo, 2021; and as specific objectives were formulated to establish the relationship between the internal communication dimensions: formal and informal communication and communication channels, with the work environment in teachers. The study has a quantitative approach, non-experimental design and correlational type. The sample was non-probabilistic, consisting of 26 teachers, of both sexes, who are working at the institution. Two instruments developed by the internal communication and work environment researcher were used, which obtained adequate validity and reliability. It was found that there is no relationship between internal communication and work environment, in the same way, between the communication and work environment dimensions.

Keywords: Internal communication, work environment, covid-19.

ÍNDICE

Aprobación del jurado.....	ii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
I.1. Realidad Problemática	10
I.2. Antecedentes de estudio.....	11
I.3. Teorías relacionadas al tema	14
I.4. Formulación del problema.....	19
I.5. Justificación e importancia del estudio.....	19
I.6. Hipótesis	20
I.7. Objetivos	20
II. MÉTODO.....	22
II.1. Tipo y diseño de investigación	22
II.2. Población y muestra.....	22
II.3. Variables y operacionalización.....	24
II.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .	25
II.5. Procedimiento de análisis de datos.....	26
II.6. Criterios éticos	26
II.7. Criterios de rigor científico.....	26
III. RESULTADOS.....	27
3.1. Resultados	27
3.2. Discusión de resultados	31
3.3. Aporte práctico	34
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	50
4.1. Conclusiones.....	51
4.2. Recomendaciones	53
REFERENCIAS.....	54
ANEXOS	58

I. INTRODUCCIÓN

Para el adecuado funcionamiento de una organización es necesario evaluar una serie de variables que impactan en el desarrollo de objetivos organizacionales, entre ellos se encuentran la comunicación organizacional y clima laboral, las mismas que se han visto impactadas por el actual contexto de Covid-19.

El presente estudio planteó como objetivo determinar la relación entre comunicación interna y clima laboral en docentes de la I.E. Tacna N° 11501 del distrito de Pomalca – Chiclayo, asimismo, va acorde a la línea de investigación Comunicación y desarrollo humano de la Universidad Señor de Sipán.

En el **Capítulo I** se realizó el planteamiento de la realidad problemática y el problema de investigación enfocado en la situación actual de la comunicación interna y clima laboral en los docentes de la I.E. Tacna N° 11501 del distrito de Pomalca, asimismo, se formulan y describen el objetivo principal y objetivos específicos, aunado a los antecedentes de estudio, teorías que sustenten científicamente las variables y su potencial relación, como la justificación e hipótesis del estudio.

En el **Capítulo II** se detalla la metodología de la investigación, en tanto al tipo y diseño de estudio, como la muestra compuesta por 26 docentes, de ambos sexos de la I.E. Tacna N° 11501 del distrito de Pomalca, así también, las técnicas e instrumentos empleados con sus evidencias de validez y confiabilidad respectivas, el análisis de datos, y el cumplimiento de principios éticos como de rigor científico.

En el **Capítulo III** se describieron los resultados presentados en tablas, los cuales responden a los objetivos planteados y permiten verificar la validez de las hipótesis formuladas, en la misma línea, se efectuó la discusión de hallazgos mediante el análisis cualitativo.

En el **Capítulo IV** se presentan las conclusiones de los resultados encontrados, así como las recomendaciones a nivel académico, teórico y social.

Finalmente, en el **Capítulo V** se muestran los recursos humanos conformado por el investigador y asesor, el presupuesto para la ejecución del estudio, y el cronograma de ejecución.

I.1. Realidad Problemática

Hoy en día, a causa de las situaciones cambiantes que atraviesan las instituciones educativas a nivel mundial, los estudios sobre el capital humano en el contexto académico han tomado un papel importante y ha facilitado la optimización del sistema de gestión (García, 2016).

En España, más del 50% de instituciones educativas reconocen que existe dificultades con la comunicación interna, lo que se encuentra relacionado con la carencia de los medios en un 32% y por otro lado a un 19% por la carencia de cultura comunicacional, lo cual influye negativamente en el clima laboral (Asenjo & Martínez, 2016)

En México, los canales de comunicación no cumplen con sus funciones lo cual suscita inconvenientes con la transmisión de mensajes eficientes, en donde un 88% de la comunicación informal es considerada dañina ya que causa un ambiente de trabajo negativo (Ruiz et al., 2017).

En Brasil, el clima laboral en las organizaciones se vio afectada y en relación a la problemática de los recursos humanos es a causa del clima laboral, ya que el ambiente en la que ejercen, influye negativamente en los trabajadores, produciendo dificultades en el quehacer diario, así como otros problemas como desmotivación en todos los niveles desde colaboradores hasta líderes (Elorreaga & Rodríguez, 2019).

A nivel nacional, el 47% de profesores evidencian que cuentan con una mala comunicación, desconfianza, conducta defensiva, dificultades en el desarrollo personal y carente labor de gestión institucional, por ese motivo es que se genera conflictos y problemas a nivel institucional, influyendo negativamente en el desempeño pedagógico (Ministerio de Educación del Perú [MINEDU], 2017).

En el Perú, el 86% de colaboradores renuncian a sus empleos por un mal clima laboral, asimismo para un 81% de colaboradores es primordial tener una buena relación con su equipo de trabajo y jefes, ya que si fuera al contrario sería una causa de renuncia (Diario Gestión, 2019).

Para los colaboradores peruanos, otro factor importante para aceptar un empleo es que exista un buen clima laboral y en primer lugar un buen sueldo, entonces es necesario que los ambientes laborales sean entornos con un buen clima laboral (Diario Gestión, 2019).

En la Institución Educativa Tacna N° 11501, se ha identificado diferentes situaciones con respecto a la comunicación interna, ya que desde la problemática por el COVID – 19 se ha visto afectada y ello ha repercutido en el ambiente laboral de los docentes, en donde dichos factores se relacionan con la falta de estrategias que permitan generar relaciones interpersonales entre todos los colaboradores, lo cual causa un clima laboral problemático. Por lo que se ha visto conveniente, evaluar la comunicación interna y el clima laboral en dicho colegio.

I.2. Antecedentes de estudio

Internacional

Delgado et al. (2021) en su tesis titulada “Comunicación interna y clima laboral en docentes” Ecuador, se consideró un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y se empleó una muestra de 24 profesores, se les aplicó un cuestionario por cada variable. Esta investigación tuvo como objetivo determinar si hay un vínculo entre ambas variables en docentes en la Unidad Educativa Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar”. Los resultados determinaron un predominio del nivel de CI óptimo con un 50% y una prevalencia del CL docente regular con un 50%. Se concluyó que, existe correlación entre ambas variables.

Ceballos (2013) en su tesis titulada “Comunicación interna y su incidencia en el clima organizacional en la I.E. Felipe Cecilio Tovar, Carabobo - Venezuela”, se consideró un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y se empleó una muestra de 16 docentes a quienes se les aplicó un cuestionario. Teniendo como objetivo analizar la comunicación interna en el desarrollo del clima organizacional en los docentes de dicha institución. Mediante los resultados se descubrió que la comunicación entre el director y los profesores es poco habitual, concluyendo que las instalaciones de estas instituciones no es la mejor para la difusión de ideas y un mayor nivel de participación, la cual repercute en el desarrollo de un clima laboral efectivo.

Concha (2016) en su tesis titulada “Relación entre los niveles de clima laboral con la comunicación interna en los docentes de una entidad educativa de Guayaquil”, se consideró un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental - transversal y se empleó una muestra de 103 docentes a quienes se les aplicó un cuestionario para medir ambas variables de estudio. El objetivo del estudio fue analizar la relación entre ambas variables de los docentes. Como resultado se determinó una satisfacción laboral alta de 91.2%, siendo los docentes entre los 39 y 46 años los más satisfechos. Se determinó que existe un vínculo satisfactorio entre ambas variables.

Nacional

Peña (2020) en su estudio “Comunicación interna y clima laboral en docentes de las I.E.P, Chosica”, se consideró un estudio cuantitativo, de tipo correlacional y se empleó una muestra de 60 docentes a los que se les aplicó un cuestionario para medir comunicación interna conformado por 23 ítems y un cuestionario de clima laboral conformado por 23 ítems. Teniendo como objetivo determinar si existe relación entre ambas variables en docentes

de las I.E.P de Lurigancho - Chosica. Teniendo como resultado que si existe relación entre ambas variables. Se concluyó que, a mayor comunicación interna habrá mejor clima laboral.

Bejarano (2017) en su tesis titulada “Comunicación interna y su influencia en el clima laboral en docentes de una I.E., Chimbote”, se consideró un estudio cuantitativo, de tipo correlacional y se empleó una muestra de 21 docentes a quienes se les administró un cuestionario para medir comunicación interna en el clima laboral. Teniendo como propósito saber la influencia de la comunicación interna en el clima laboral de los docentes del colegio “Mis primeras huellitas” de Chimbote. Teniendo como resultado que el nivel de comunicación interna de los docentes es deficiente en un 76.19% y el 23.81% es eficiente en el clima laboral. Se concluyó que, si hay una correlación positiva muy débil entre dichas variables de estudio, lo que significa que la comunicación interna influye negativamente en el clima laboral.

Zavaleta (2020) en su tesis titulada “Comunicación interna y clima organizacional en docentes de una Institución Educativa Adventista de Trujillo, se consideró un estudio cuantitativo, de tipo descriptiva correlacional y se empleó una muestra de 35 docentes a quienes se les aplicó dos cuestionarios para medir ambas variables de estudio. La investigación tuvo como objetivo precisar si hay relación entre la comunicación interna y clima laboral de docentes en los colegios adventistas de Trujillo. Se obtuvo como resultado que la comunicación interna se encuentra en un nivel medio con un 97.1% y el clima laboral en el mismo nivel con un 54.3%. Finalmente, se determinó que existe una relación directa y positiva entre el clima organizacional y la comunicación interna.

Local

Guevara y Liza (2019), en su estudio titulado “Comunicación

interna y su influencia en el clima laboral de una I.E., Chiclayo”, se consideró un estudio cuantitativo de tipo correlacional y se empleó una muestra de 74 colaboradores, se les aplicó una encuesta para medir las variables de estudio. Teniendo como propósito analizar cómo los procesos de comunicación interna en la Institución Educativa José María Arguedas - La Victoria inciden en el clima organizacional. Se tuvo como resultado que existen debilidades en cuanto a los procedimientos de comunicación interna las cuales afectan directa y de manera significativa el clima organizacional. Se concluyó que, los métodos de comunicación interna influyen de manera significativa en el clima laboral.

Guerrero (2022) en su tesis titulada “Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de los profesores de la I.E. Félix Tello Rojas, Chiclayo”, se consideró un estudio cuantitativo de tipo explicativa y se empleó una muestra de 30 docentes a quienes se les aplicó un cuestionario para cada variable de estudio. Se tuvo como propósito saber de qué forma la comunicación interna influye en el clima organizacional de los docentes de dicha institución educativa, Teniendo como resultados que el nivel de significancia es $>0,05$ siendo el nivel de 674; en consecuencia, la comunicación interna entre los profesores no está influenciada en el clima laboral de la institución educativa. Se determinó que la variable independiente no depende de la variable dependiente.

I.3. Teorías relacionadas al tema

Comunicación interna

La comunicación entre los líderes estratégicos y los equipos de trabajo internos con el objetivo de promover el compromiso y pertenencia a la institución para lograr que el colaborador tenga conciencia en su ambiente de trabajo y el conocimiento de los objetivos en constante cambio (Sánchez, 2015).

En la comunicación interna considera a todos los integrantes de la organización en el proceso de la comunicación, determinando anticipadamente de la necesidad de liderazgo en los supervisores, para que el intercambio de la información permita a los colaboradores identificarse con la organización, y logre impulsar el logro de los objetivos (Sánchez, 2015).

Los objetivos de la comunicación interna, se identifica a la dirección del desarrollo y pertenencia para lograr resultados necesarios, los cuales se ejecutan con el tiempo en la que se aplican planes y se evalúa la consistencia de la comunicación en el logro de los objetivos, en donde se considera a la comunicación interna para que se ejecuten planes (Arizcuren, 2018).

La primera dimensión de la comunicación interna, llamada comunicación formal (CF), en el que Arizcuren (2018) establece la planificación de la comunicación, en el que se determina una estructura en el que identifica la comunicación descendente, ascendente, horizontal y transversal. Es importante considerar diferentes estrategias de comunicación, propiciando medios y espacios que permitan el desarrollo formal en un contexto formal, cuyo propósito es recibir y transferir la información en el lugar establecido (Zayas, 2011). La comunicación formal, en las organizaciones tienen que ser precisas y tienen que estar estimuladas y ser originales (De Castro, 2014). Asimismo, los canales oficiales que se consideran en la comunicación formal, es un ambiente en la que se pueden compartir mensajes (Pungus et al., 2017).

La segunda dimensión es la comunicación interna (CI), en donde Arizcuren (2018) establece que se relaciona con la improvisación y la poca comunicación en el ambiente de la empresa, por ello, es personalizada y no se afianza produciendo resultados

inesperados. Aun así, es necesario que se consideren dentro de la comunicación organizacional y es importante para el desarrollo óptimo de la institución (Zayas, 2011). Es necesario expresar que la comunicación informal, se establece entre los integrantes de la organización, mediante lazos de afecto, simpatía, conocimiento interpersonal y la libre labor en relación al cargo en el que se desempeñan o surgen intercambios, siendo este especial en los ámbitos administrativos, se emplean recursos no oficiales para ejecutar la información (De Castro, 2014). En consecuencia, la comunicación informal se ejecuta en ámbitos externos de un contexto formal de las organizaciones entre los colaboradores, es decir, mediante mensajes no oficiales o no relacionados con la organización (Pungus et al., 2017).

La tercera dimensión, son los canales de comunicación (CC), para ello es importante que para tener una buena comunicación interna se tiene que garantizar la participación activa de todos los colaboradores integrantes del equipo de interés, en donde la determinación de los canales de comunicación en las tecnologías de la información y comunicación, aportará la participación comunicacional de todos los niveles (Arizcuren, 2018).

Las estrategias para mejorar la comunicación interna, según Álvarez & Gutiérrez (2011) establecen lo siguiente: a) estructurar equipos de interés que compartan la información a toda la organización, realizándose grupos de trabajo en el que se eligen líderes por áreas, para posteriormente capacitarlos con temáticas como: motivación, liderazgo, comunicación, inteligencia emocional, creatividad, programación neurolingüística e innovación, las cuales deben ser retroalimentadas; b) intervenir de forma transversal todos los conocimientos recibidos por las capacitaciones a los colaboradores, ejecutando diversas actividades, en el que se pueden emplear internet para enviar

contenidos, recreación de problemáticas reales de comunicación para plantear soluciones y plantear una campaña de comunicación interna; c) retroalimentar el aprendizaje mediante los labores articulados en cada unidad organizacional, en el que se comparte contenidos de comunicación efectiva mediante: charlas, videos, apoyo de líderes y trabajo en grupos; y d) incentivar la comunicación a través de la participación de cada colaborador con el propósito de provocar una cultura colaborativa, desarrollar dinámicas para la campaña, empleando: posters, mensajes, panel de opiniones, material informativo, revista institucional y boletines.

Clima laboral

El clima laboral se rige en base a creencias, valores y actitudes de los colaboradores, desde su ambiente, los cuales se convierten en elementos importantes para un adecuado clima, siendo necesario para el director ya que este tiene que ser capaz de viabilizar y examinar el clima en su ambiente de trabajo, desde tres puntos de vista (Brunet, 2011):

En primer lugar, se identifican las causas de la problemática, estado de ánimo o poca satisfacción que afectan la ejecución de actitudes con los colaboradores en la organización; en segunda instancia, se fortalece un cambio que involucre a los directores, factores específicos para guiar e intervenir cuando sea necesario y; tercero supervisar la potencialidad de la organización y anticipar acontecimientos que se presentan.

Las dimensiones del clima laboral, en primer lugar, se encuentra la estructura, que es la evolución de la percepción de todos los integrantes de la organización, en base a diferentes normas, reglas y procedimientos, así como trámites diversos y restricciones que se ven reflejados en las labores (Peña, 2020).

La segunda dimensión del clima laboral es la cooperación, el cual se relaciona principalmente con el soporte correcto y la efectividad de la interacción de equipo que facilite el logro de objetivos establecidos (Peña, 2020). La cooperación se relaciona con un grupo de procesos y actitudes interactivas e interdependientes entre los integrantes de la organización, los que trabajan juntos para lograr objetivos (McEwan et al., 2017).

La tercera dimensión, es la recompensa que hace referencia a la percepción que tienen los colaboradores con las remuneraciones salariales que reciben en relación al empleo que realizan, el cual no solo hace referencia a un salario justo sino también a incentivos que no son propiamente salariales (Peña, 2020). El que se demuestra desde el punto de vista de los integrantes y en su esfuerzo oportuno y adecuado, llamado también desempeño y en consecuencia una adecuada motivación para los colaboradores de la organización (Reinoso & Araneda, 2017).

La cuarta dimensión, es el conflicto que se relaciona con la forma en la que los supervisores solucionan problemas y manejan las diferencias entre los integrantes, que influye de tal manera que las personas resuelvan sus conflictos dentro de la organización (Peña, 2020).

Las características del clima laboral según Brunet (2011) en una organización hace referencia a las características de una persona para la formación de su personalidad, en el que el ambiente laboral influye en la conducta de los colaboradores, en el que se determinan los siguientes: el clima laboral es una disposición particular de variables situacionales, sus elementos son variables aun cuando el clima es el mismo, tiene un vínculo con la continuidad pero no se da de manera permanente por lo que

puede cambiar si se ha intervenido, se encuentra determinado por sus características, las actitudes, las conductas, expectativas de los colaboradores, cultura y las realidades sociológicas, el clima es externo a los colaboradores que individualmente pueden sentirse como un agente que aporta al ambiente, el clima no se encuentra relacionado con las actividades laborales por lo que cada colaborador puede percibir un clima diferente aun así cuando desarrolle una misma función, se encuentra influido con las características externas a cómo la percibe el colaborador, es difícil describirlo con palabras pero se puede analizar con facilidad, influye en el comportamiento, actitudes y experiencias de los colaboradores.

I.4. Formulación del problema

¿Existe relación entre la comunicación interna y el clima laboral en docentes de la I.E. Tacna N° 11501 del distrito de Pomalca – Chiclayo?

I.5. Justificación e importancia del estudio

A nivel social este tema de estudio es relevante, puesto que esta problemática se vive en diferentes ambientes laborales, y con el presente estudio nos permitirá corroborar cómo es que la comunicación interna influye en el clima laboral, así como otros factores que repercuten y causan dificultades en el contexto del desarrollo de actividades empresariales o institucionales.

A nivel económico, porque, a través de los resultados de este estudio, se pretende buscar soluciones a la problemática planteada, lo cual beneficiará a la institución educativa, para el mejoramiento de su clima laboral y potenciar así la productividad de los docentes.

A nivel académico, porque aportará al desarrollo de investigaciones relacionadas a la comunicación interna y al clima laboral en docentes y estudiantes, dejando así un antecedente importante como evidencia del funcionamiento de ambas variables, siendo un referente de cómo la comunicación interna genera cambios en las organizaciones.

I.6. Hipótesis

Hipótesis general

La comunicación interna influye en el clima laboral de los docentes de la I.E. Tacna N° 11501 del distrito de Pomalca – Chiclayo.

Hipótesis específicas

. La comunicación formal se relaciona con el clima laboral en docentes de la I.E. Tacna N° 11501 del distrito de Pomalca – Chiclayo.

. La comunicación informal se relaciona con el clima laboral en docentes de la I.E. Tacna N° 11501 del distrito de Pomalca – Chiclayo.

. Los canales de comunicación si mejoran el clima laboral en docentes de la I.E. Tacna N° 11501 del distrito de Pomalca – Chiclayo.

I.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la comunicación interna y el clima laboral en docentes de la I.E. Tacna N° 11501 del distrito de Pomalca – Chiclayo.

Objetivos específicos

. Establecer la relación que existe entre la comunicación formal y el clima laboral en docentes de la I.E. Tacna N° 11501 del distrito

de Pomalca – Chiclayo.

. Establecer la relación que existe entre la comunicación informal y el clima laboral en docentes de la I.E. Tacna N° 11501 del distrito de Pomalca – Chiclayo.

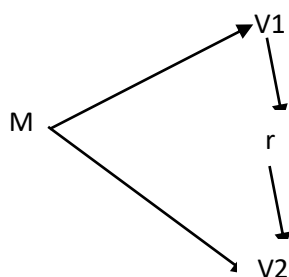
. Establecer la relación que existe entre los canales de comunicación y el clima laboral en docentes de la I.E. Tacna N° 11501 del distrito de Pomalca – Chiclayo.

II. MÉTODO

II.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es correlacional, ya que se busca conocer el vínculo que hay entre la comunicación interna y el clima laboral. El estudio correlacional cumple con la función de evaluar y medir en qué nivel se relacionan las variables de investigación, siendo analizado mediante prueba de hipótesis (Hernández et al., 2014). El diseño de investigación es no experimental y de corte transversal, lo que quiere decir que las variables no serán manipuladas, sólo se visualizará los fenómenos tal cual como se presentan en su entorno, para posteriormente ser analizadas (Hernández et al., 2014). El siguiente modelo corresponde al tipo de investigación presentado.

Figura 1: *Diagrama correlacional*



Donde:

M= muestra

V1= comunicación interna

V2= Clima laboral

r= nivel de correlación

II.2. Población y muestra

Población, representa a un conjunto de elementos en su totalidad definidos, accesibles y limitados para el desarrollo de la investigación, considerando a un grupo de cualidades (Arias et al., 2018). En la presente investigación se considerarán a 26 docentes de la I.E. Tacna N° 11501 del distrito de Pomalca, Chiclayo.

Muestra, es una porción de la población, las cuales cumplen con características iguales, ya que se necesita lograr resultados a

través de elementos generales (Ventura, 2018).

Se empleó un muestreo no probabilístico a los docentes de la I.E. Tacna N° 11501, desde el punto de vista del investigador.

- *Criterios de inclusión*

. Docentes que se encuentren laborando actualmente en la I.E. Tana N° 11501

. Docentes que tienen laborando más de dos años en la I.E. Tacna N° 11501

- *Criterio de exclusión*

. Docentes que se encuentran con permiso o descanso médico

. Docentes que trabajan menos de dos años en la I.E. Tacna N° 11501

II.3. Variables y operacionalización

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica de instrumento de recolección de datos
Comunicación interna	Comunicación formal (Arizcuren, 2018)	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación descendente - Comunicación ascendente - Comunicación horizontal - Comunicación transversal 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Escala Likert
	Comunicación informal	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación social - Rumor 	8, 9, 10 11, 12, 13	
	Canales de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Internet - Telefonía - Videoconferencia 	14 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23	
Clima laboral	Estructura (Peña, 2020)	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel organizativo - Repartición de funciones 	1, 2, 3, 4, 5	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Escala Likert
	Cooperación (Peña, 2020)	<ul style="list-style-type: none"> - Participación en grupos de trabajo - Roles asignados 	6, 7, 8, 9, 10, 11	
	Recompensa (Peña, 2020)	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones laborales - Sistema de reconocimiento 	12, 13, 14, 15, 16, 17	
	Conflicto (Peña, 2020)	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones - Resolución de conflictos 	18, 19, 20 21, 22, 23	

II.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se empleó la técnica de la encuesta, que se entiende como el proceso que se realiza para la aplicación de un instrumento de recojo de datos, a partir de un grupo de interrogantes o ítems, cuyo objetivo es recolectar información de una muestra determinada (Sánchez et al., 2018).

El instrumento a aplicar para la variable Comunicación interna, consta de tres dimensiones: Comunicación formal, comunicación informal y canales de comunicación; asimismo, cuenta con 9 indicadores y está conformado por 23 ítems.

El instrumento a aplicar para la variable Clima laboral, consta de 4 dimensiones: estructura, cooperación, recompensa y conflicto; asimismo, cuenta con 8 indicadores y 23 ítems.

Validez

Para la validación de los instrumentos, el investigador empleó el juicio de tres expertos conocedores del tema, quienes validaron ambos instrumentos conformados por 23 ítems, en el que se identifica que los instrumentos cuentan con pertinencia, claridad y relevancia, y en relación a la estructura, indicadores y dimensiones, estos tienen coherencia con la variable.

Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad se aplicó el Alfa de Cronbach, el cual es una herramienta estadística que se emplea para verificar el grado de confiabilidad para conocer su consistencia interna del instrumento. La evaluación tuvo como resultado un 0.885 para el instrumento de comunicación interna y 0.732 para clima laboral, es decir cumplen con el criterio de fiabilidad adecuadamente.

II.5. Procedimiento de análisis de datos

La información que se recolectó fue procesada y analizada mediante el uso de la estadística utilizando el software SPSS V 25, datos que se encontrarán ordenados en una tabla del programa Microsoft Excel.

Posteriormente, se empleó el análisis descriptivo el cual permitió ordenar el análisis estadístico en tablas, los cuales proporcionaron una mejor visión de los resultados para su interpretación.

II.6. Criterios éticos

Según los aspectos éticos planteados por Belmont (citado en Etices, 2018) en donde se justifican los criterios éticos de las acciones de las personas.

Respeto a las personas, se basa en dos convicciones éticas, el cual nos dice que las personas tienen que ser tratadas como seres autónomos y se debe proteger la ética de la persona.

Beneficencia, es cuando el investigador está a cargo de la salud de los participantes, ya sea física, mental o social, en el contexto del estudio.

Autonomía, en donde el investigador debe dar a los participantes del estudio la libertad de actuar y elegir sus propias respuestas de acuerdo con sus puntos de vista.

Justifica, el investigador debe tratar a los participantes de la investigación de manera justa y otorgarles los mismos beneficios.

II.7. Criterios de rigor científico

De acuerdo a los criterios de rigor científico planteados por Belmont (citado en Etices, 2018).

El principio de respeto, en donde el sujeto de investigación tiene gran importancia como persona y se le debe respeto ya sea en su

contexto cultural, económico, ético, entre otros.

Principio de beneficencia, en donde el investigador tiene que buscar el bienestar de los sujetos de investigación, con el objetivo que este brinde mayor información y así mejorar las complicaciones que puedan causar problemas.

Principio de justicia, en donde se debe comprender a cada uno de los sujetos de investigación en relación a sus perspectivas de conocimiento en sus respuestas y las consecuencias del actuar investigativo.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados

Tabla 1

Comunicación interna y el clima laboral en docentes de la I.E. Tacna N° 11501 del distrito de Pomalca – Chiclayo.

		Comunicación Interna	Clima Laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de comrelación	1,000	0,005
	Comunicación Interna	.	0,983
	Sig. (bilateral)	.	0,983
	N	21	21
	Coeficiente de comrelación	0,005	1,000
	Clima Laboral	0,983	.
	Sig. (bilateral)	0,983	.
	N	21	21

El valor del coeficiente de correlación de Spearman (0,005) señala, por ser positivo, la existencia de una correlación directamente proporcional y, por ser muy lejano al valor de 1, un vínculo muy bajo entre las variables analizadas. En concordancia, el nivel de significación correspondiente a ese coeficiente es un valor muy alto, superior a 0,05, por lo que se rechaza la H_0 y se concluye que no hay un vínculo estadísticamente significativo entre dichas variables.

Tabla 2

Comunicación formal y el clima laboral en docentes de la I.E. Tacna N° 11501 del distrito de Pomalca – Chiclayo.

			Comunicación Formal	Clima Laboral
Rho de Spearman	Comunicación Formal	Coeficiente de correlación	1,000	0,069
		Sig. (bilateral)	.	0,765
		N	21	21
	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	0,069	1,000
		Sig. (bilateral)	0,765	.
		N	21	21

El valor del coeficiente de correlación de Spearman (0,069) demuestra, por ser positivo, la existencia de una correlación directamente proporcional y, por ser muy lejano al valor de 1, un vínculo muy bajo entre las variables analizadas. En concordancia, el nivel de significación correspondiente a ese coeficiente es un valor muy alto, superior a 0,05, por lo que se rechaza la H_a y se concluye que no existe vínculo estadísticamente entre las variables.

Tabla 3

Comunicación informal y el clima laboral en docentes de la I.E. Tacna N° 11501 del distrito de Pomalca – Chiclayo.

			Comunicación Informal	Clima Laboral
Rho de Spearman	Comunicación Informal	Coefficiente de correlación	1,000	-0,035
		Sig. (bilateral)	.	0,879
		N	21	21
	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	-0,035	1,000
		Sig. (bilateral)	0,879	.
		N	21	21

El valor del coeficiente de correlación de Spearman (-0,035) señala, por ser negativo, la existencia de una correlación inversamente proporcional y, por ser muy lejano al valor de -1, un vínculo muy bajo entre las variables estudiadas. En concordancia, el nivel de significación correspondiente a ese coeficiente es un valor muy alto, superior a 0,05, por lo que se rechazaría la H_0 y se concluye que no hay vínculo estadísticamente significativo entre las variables.

Tabla 4

Canales de comunicación y el clima laboral en docentes de la I.E. Tacna N° 11501 del distrito de Pomalca – Chiclayo.

		Canales de Comunicación	Clima Laboral
Rho de Spearman	Canales de Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-0,046
		N	.
			0,842
			21
			21
	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	-0,046
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	0,842
			.
			21
			21

El valor del coeficiente de correlación de Spearman (-0,046) determina, por ser negativo, la existencia de una correlación inversamente proporcional y, por ser muy lejano al valor de -1, un vínculo muy bajo entre las variables estudiadas. En concordancia, el grado de significación correspondiente a ese coeficiente es un valor muy alto, superior a 0,05, por lo que se rechaza la H_a y se concluye que no hay relación estadísticamente significativa entre las variables.

3.2. Discusión de resultados

El objetivo general plantea la determinación de la relación entre comunicación interna y clima laboral en la población de estudio, hallando que no existe relación significativa entre ambas variables. Por su parte la comunicación interna, entendida como la interacción y contacto de información entre los colaboradores a partir de diversos canales (Arizcuren, 2018), y el clima laboral, comprendido como la serie de valores, actitudes y creencias de los trabajadores acerca de su ámbito laboral (Brunet, 2011), la falta de relación entre las variables en la muestra de estudio se puede explicado teniendo en cuenta lo referido por Acosta & Muñoz (2020) en tanto los cambios e impacto generado por la modalidad remota en la comunicación entre

colaboradores, quienes han adquirido nuevos patrones de interacción y desarrollo de funciones labores, como medio de adaptación a la ausencia de contacto, visualización cara a cara y comunicación breve, rápida y precisa a través de medios tecnológicos; por lo que, la comunicación interna ha experimentado un cambio en su rol en la organización como en el clima laboral de la misma; asimismo, se añade lo señalado por Brunet (2011) en cuanto a la característica multifactorial del clima laboral de acuerdo a organizaciones, de tal manera que las variables que se relacionen con la misma en un contexto, pueden ser diferentes en otro; puesto que ello depende de la formación de criterios personales y organizacionales de una empresa en específico. Los resultados se encuentran semejantes a lo encontrado por Medina (2019) al manifestar un vínculo no significativo y muy bajo entre comunicación interna y clima laboral. Por otro lado, los hallazgos son dispares con lo señalado en los estudios de Veliz (2018); Peña (2020); De la Cruz y Vilca (2020); y, Guevara y Liza (2019) los cuales indican una relación adecuada y significativa entre las variables; las discrepancias entre los estudios y el presente, se pueden explicar dadas las diferencias de contextos laborales teniendo en cuenta la pandemia por COVID-19, siendo así que las investigaciones mencionadas se ejecutaron en un ambiente presencial, mientras que la población de estudio realiza sus labores de manera remota.

En cuanto al objetivo específico 1, se halló ausencia de relación significativa entre comunicación formal y clima laboral en profesores del estudio. Lo cual, puede ser explicado, tal como menciona Cárdenas & Santana (2021) debido a las afectaciones sufridas en la comunicación en las organizaciones debido a la Covid-19, de esta manera la comunicación formal se ha visto en la necesidad de ejercer cambios significativos, y adecuarse a las nuevas tecnologías, sin embargo, ello sigue siendo un reto en proceso de implementación, por lo cual, puede encontrarse distante al clima laboral actual experimentado por los docentes de la I.E. Tacna N°11501. Los hallazgos se muestran diferentes a lo señalado en investigaciones de Peña (2020) y Cristóbal (2017) al encontrar relación significativa y alta entre las variables, lo que se puede deber a los diferentes contextos de valoración, siendo en los estudios mencionados, modalidad presencial contando con canales formales como reuniones planificadas y comunicación directa, a diferencia, de la muestra del

presente estudio, quienes realizan sus labores de manera remota, y las estrategias de comunicación formal se han visto modificadas y en proceso de adaptación a formato virtual.

Correspondiente al objetivo 2, no se halló relación entre comunicación informal y clima laboral en docentes del estudio; la comunicación informal se entiende según Arizcuren (2018) como aquella interacción improvisada y generalmente en ámbitos externos al contexto formal de la organización entre colaboradores; por lo que la ausencia de relación entre la CI y el clima laboral en la muestra de estudio, se encuentra alineado a lo manifestado por Villalobos (2021) en cuanto a que el contexto covid-19 ha impactado en todas las áreas de vida de la persona, una de las más destacadas la social debido al distanciamiento físico obligatorio, por lo se han visto ampliamente reducidas las interacciones informales entre colaboradores, y de esta forma, la comunicación informal ha pasado a un segundo plano en el establecimiento de valores y creencias de los trabajadores respecto a su ambiente laboral. Los resultados son dispares con lo señalado por Peña (2020) al hallar relación significativa entre CI y CL, ello se puede deber dado el contexto discrepante de evaluación, siendo en el actual estudio bajo modalidad remota por Covid-19.

En cuanto al objetivo 3, no se halló vínculo significativo entre canales de comunicación y clima laboral, es decir, son variables independientes en los docentes del estudio. Lo cual puede ser explicado teniendo en cuenta lo descrito por Silva (2021) en torno a la modificación de los factores en la valoración del clima laboral dados los cambios afrontados por las organizaciones por la Covid-19, de esta manera, factores como las condiciones de seguridad, satisfacción, salud ocupacional y adaptabilidad han tomado un rol primordial para la formación de valores y creencias acerca del ámbito laboral por parte de los colaboradores; modificando el papel de la comunicación. Los resultados no se encuentran alineados con lo señalado por Peña (2020) y Guevara & Liza (2019) en cuanto a la relación adecuada entre CC y CL, lo cual se sustenta dados los diferentes ámbitos en los que se encuentran las poblaciones, siendo en el presente estudio colaboradores en modalidad remota por pandemia Covid-19.

3.3. Aporte práctico

PROPUESTA DE UN PLAN ESTRATÉGICO PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN INTERNA DE LOS DOCENTES DE LA I.E. TACNA N° 11501, POMALCA – CHICLAYO.

Diagnóstico

Al analizar los resultados, se diagnosticó falencias en la comunicación interna (formal e informal) y en los canales de comunicación empleados por la plana docente de la Institución Educativa Tacna N° 11501; puesto que los docentes no suelen interactuar entre ellos, haciendo que la interrelación personal sea casi nula; además, que la información entre los equipos de trabajo y los conocimientos adquiridos los suelen guardar para ellos mismos, dejando al descubierto la poca participación de la plana docente en las dinámicas institucionales.

Justificación

La idea de diseñar un plan estratégico para mejorar la comunicación interna de los docentes de un centro educativo, se origina del déficit de comunicación formal, e informal, así como el escaso manejo de los canales de comunicación, viéndose afectada la comunicación; de esta manera se confirmó que pocas veces realizan reuniones de coordinación llegando a crear problemas organizacionales y mala toma de decisiones, también se verificó que pocas veces realizan capacitaciones y actividades de entretenimiento donde los docentes puedan compartir momentos agradables al mismo tiempo que se relacionan. En este contexto, la propuesta del plan estratégico busca mejorar la comunicación interna con el objetivo de que los docentes tengan una mayor participación, haciendo que la toma de decisiones sea activa y eficaz.

Además, la presente propuesta podrá ser empleada en la I.E. Tacna N° 11501, para solucionar oportunamente las debilidades que se presentan, llegando a optimizar los canales de comunicación internos y externos, haciendo que esta sea efectiva, clara y ágil, de tal manera que los estudiantes y padres de familia se sientan satisfechos con la atención brindada.

Objetivos

Objetivo general

Diseñar un plan estratégico que mejore la comunicación interna de los docentes de la I.E. Tacna N° 11501, Pomalca – Chiclayo.

Objetivos específicos

- Realizar capacitaciones e intercambio de conocimientos entre los docentes de la I.E. Tacna N° 11501, Pomalca – Chiclayo.
- Identificar nuevos canales de información para comunicar acontecimientos que suceden dentro y fuera de la I.E. Tacna N° 11501, Pomalca – Chiclayo.
- Fomentar actividades de entretenimiento que incluya a todos los trabajadores de la I.E. Tacna N° 11501, Pomalca – Chiclayo.
- Diseñar newsletter informativos para lograr un adecuado desempeño de las actividades laborales de la I.E. Tacna N° 11501, Pomalca – Chiclayo.

Debido a las diferentes falencias que presenta la institución educativa, no solamente en el aspecto comunicacional sino también en su identidad corporativa, se ha visto necesario replantear su misión y visión, la cual ayudará a la institución de las siguientes maneras:

1. Orientación estratégica: La visión y misión proporcionarán una dirección clara y un marco estratégico para todas las actividades y decisiones de la institución. Permitirán establecer metas y objetivos alineados con la visión a largo plazo, lo que facilitará la toma de decisiones y la asignación de recursos de manera efectiva.
2. Identidad y valores compartidos: La visión y misión serán la base para establecer la identidad y los valores compartidos de la institución. Ayudarán a crear una cultura organizacional sólida y coherente, en la que todos los miembros de la comunidad educativa se sientan parte de un propósito común.

3. Comunicación y compromiso: La visión y misión serán herramientas de comunicación clave tanto interna como externamente. Ayudarán a transmitir los objetivos y valores de la institución a los diferentes grupos de interés, incluyendo estudiantes, padres, personal educativo y la comunidad en general. Esto fomentará un mayor compromiso y apoyo hacia la institución.
4. Mejora continua: La visión y misión proporcionarán un punto de referencia para evaluar y mejorar constantemente las prácticas educativas y los resultados académicos. Permitirán identificar áreas de mejora y establecer estrategias para alcanzar los estándares de excelencia y equidad propuestos.
5. Atracción y retención de talento: Una visión y misión sólidas ayudarán a atraer y retener a profesionales comprometidos y talentosos en el ámbito educativo. La claridad en los objetivos y valores de la institución educativa generará un entorno atractivo y motivador para el personal, promoviendo la excelencia en la enseñanza y el liderazgo educativo.

VISIÓN: Ser una institución educativa líder, reconocida por su excelencia académica, equidad e inclusión, formando estudiantes comprometidos y preparados para afrontar los retos del siglo XXI. Buscamos ser un referente en la promoción del conocimiento, la creatividad, el pensamiento crítico y los valores éticos, contribuyendo al desarrollo de una sociedad justa y progresista.

MISIÓN: Nuestra misión es proporcionar una educación de calidad, accesible para todos los estudiantes, sin importar su origen socioeconómico, género, habilidades o cualquier otra diferencia, fomentando la curiosidad, el amor por el aprendizaje y el desarrollo integral de cada individuo. A través de una enseñanza innovadora, basada en principios pedagógicos sólidos, y el uso de tecnologías emergentes, buscamos potenciar las capacidades de nuestros estudiantes, promoviendo el pensamiento crítico, la resolución de problemas, la colaboración y el respeto mutuo. Trabajando en estrecha colaboración con las familias y la comunidad, construyendo una alianza educativa que brinde un apoyo integral a nuestros estudiantes.,

formando así ciudadanos responsables, con sólidos valores éticos y sociales, capaces de contribuir positivamente al desarrollo de la sociedad y enfrentar los desafíos del mundo globalizado.

Esta nueva visión y misión fortalecerá la identidad de la institución, guiará la toma de decisiones estratégicas, mejorará la calidad educativa y fomentará el compromiso de todos los miembros de la comunidad educativa en la consecución de los objetivos comunes.

Contenido de la propuesta

Primer componente: Realizar capacitaciones e intercambio de conocimientos entre los docentes de la I.E. Tacna N° 11501, Pomalca – Chiclayo.

Finalidad: Elaborar capacitaciones e intercambios de conocimientos sobre motivación, liderazgo, comunicación, inteligencia emocional e innovación.

Las capacitaciones ayudan a prevenir la desactualización de los conocimientos de los docentes, especialmente aquellos con más antigüedad que no han sido actualizados en las técnicas y metodologías innovadoras del sector educativo. Cuando se habla de capacitación para docentes, se hace referencia a cualquier tipo de actividad educativa llevada a cabo en una institución de formación, que tiene como objetivo satisfacer las necesidades del personal docente y mejorar su actitud, conocimientos, habilidades y/o conductas.

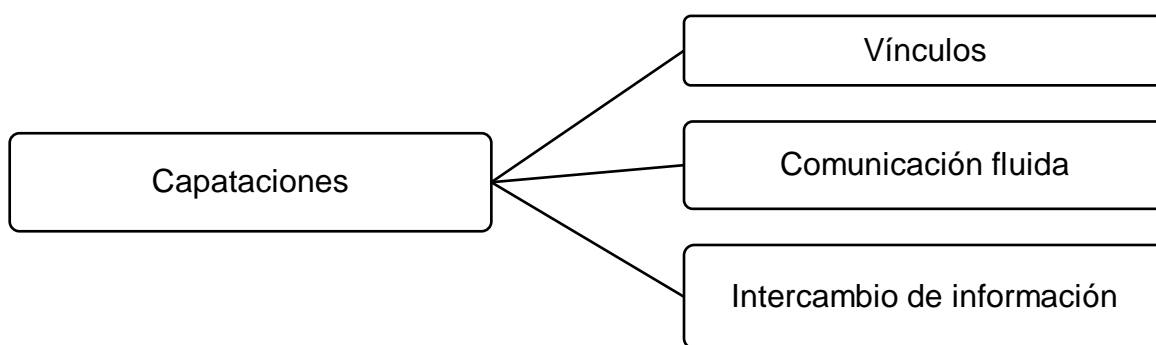
En ese sentido, las capacitaciones que se plantean tienen contenido sobre motivación, comunicación, inteligencia emocional e innovación, para su desarrollo se necesitará de un especialista en psicología y otro especialista en el manejo de temas informáticos, cada capacitación tendrá una duración aproximada de 60 a 90 minutos y se desarrollarán cada quince días (dos veces al mes).

Descripción: Las capacitaciones son concernientes a la motivación, liderazgo, comunicación, inteligencia emocional e innovación de los docentes de la I.E. Tacna N° 11501, Pomalca – Chiclayo y contribuirán a:

- Establecer vínculos entre los docentes de la I.E. Tacna N° 11501, Pomalca – Chiclayo.
- Establecer la comunicación fluida entre los docentes, el personal directivo y administrativos.
- Facilitar el intercambio de información de los docentes de la I.E. Tacna N° 11501, Pomalca – Chiclayo.

Figura 1

Capacitación docente



Nota. Elaboración propia

OBJETIVO DE CAPACITACIONES	TEMAS	CONTENIDO	DURACIÓN	MATERIALES	DIRECCIÓN
Generar vínculos	Inteligencia emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Inteligencia Emocional <ul style="list-style-type: none"> • Definiciones y generalidades • Habilidades en la Inteligencia emocional <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades emocionales • Habilidades cognitivas • Habilidades conductuales • Dinámica grupal. 	60 minutos	Lapiceros, borradores, un ciento de hojas bond, proyector, laptop, pósit.	Un especialista en psicología
	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo generar una actividad creativa? • ¿Qué implementos se debe tener en consideración para una actividad recreativa? • Dinámica de confianza mediante cintas. 	60 minutos	Cintas, impresora, proyector, laptop, pósit.	
Comunicación fluida	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • La comunicación validadora <ul style="list-style-type: none"> • Yo gano/tú ganas • Yo gano y te ayudo a ganar • La elección de la comunicación asertiva en los conflictos 	90 minutos	Lapiceros, borradores, un ciento de hojas bond, proyector, laptop, pósit.	Un especialista en psicología

		<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación asertiva en los conflictos • ¿Cómo tomar decisiones saludables? • La toma de decisiones saludables <ul style="list-style-type: none"> • Hay tres dedos que me apuntan. • Cierre con una dinámica integradora. 			
Intercambio de información	Innovación	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué son las redes sociales? • Objetivo de las redes sociales. • Beneficios de las redes sociales • Tips para poder usar de mejor manera las redes sociales • Dinámica grupal, donde cada uno de los grupos representará una red social. 	60 minutos	Lapiceros, tijera, goma, borradores, un ciento de hojas bond, proyector, laptop, pósit.	Un especialista en tecnología e informática.

- a. Vínculo:** A partir del desarrollo de las capacitaciones sobre: motivación, liderazgo, comunicación, inteligencia emocional e innovación, en los docentes, se podrá observar el desarrollo de nuevos vínculos entre los docentes, la plana administrativa, directiva y de mantenimiento, puesto que se fortalecerá la empatía y el respeto entre los colaboradores de la institución educativa. **Comunicación fluida:** Es el cambio de comunicación entre el emisor y el receptor; entonces, se espera que el director, la plana docente y administrativa mediante el desarrollo de las capacitaciones sobre; motivación, liderazgo, comunicación, inteligencia emocional e innovación, lleguen a expresar sus pensamientos y posturas, llegando a un consenso ante situaciones complejas que puedan suscitarse dentro de la institución educativa, permitiendo que los trabajadores de la institución educativa puedan realizar coordinaciones con miras al cumplimiento de las metas académicas.
- b. Intercambio de información:** Es una estrategia efectiva para compartir y ampliar experiencias positivas en el desarrollo; los profesionales en esta área adquirirán conocimientos a partir de la experiencia práctica de otros individuos que han enfrentado o enfrentan desafíos similares; dicho de otra manera, es una forma de cooperación horizontal entre competidores, esta acción surge entre dos o más personas; es decir que los docentes que tienen mayor tiempo laborando dentro de la institución educativa podrán dar recomendaciones o algunos tips a los nuevos docentes que formarán parte de la plana docente.

Segundo componente: Identificar nuevos canales de información para comunicar los acontecimientos que suceden en la I.E. Tacna N° 11501, Pomalca – Chiclayo.

Finalidad: Identificar nuevos canales de información para comunicar los acontecimientos que suceden en la I.E. Tacna N° 11501, Pomalca – Chiclayo.

Los canales de información son medios a través de los cuales las organizaciones pueden conectarse, interactuar y mantener a las comunidades informadas. Estos canales son los medios que permiten la transmisión de información desde el emisor hasta el receptor. Existen diversas alternativas de canales, tales como la radio, prensa, televisión, internet, teléfono, correo electrónico, mensajes de texto y otros. Puede ser necesario utilizar varios canales de comunicación para llegar a toda la población, por lo que es importante seleccionar cuidadosamente los medios adecuados. Sin embargo, es aún más crucial dedicar tiempo y esfuerzo en pensar en el contenido que se transmitirá a través de los canales elegidos, ya que este contenido es esencial para lograr cambios en los hábitos. Como parte de los canales de comunicación se tiene a las llamadas, mensajes de texto, email, chat online, mensajería instantánea, notificaciones push y otros, estos canales serán empleados diariamente para mantener informada a la comunidad educativa de la I.E. Tacna N° 11501, Pomalca – Chiclayo

Descripción: Los canales de comunicación a considerar como parte de la propuesta son: llamadas, short message Service (SMS), email, chat online, apps de mensajería instantánea, notificaciones push y otros.

- Elaborar una base de datos interna.
- Crear redes sociales institucionales.

a. Base de datos: Es una colección de información estructurada que se guarda en un sistema informático, siendo controlada por un software especializado conocido como Sistema de Gestión de Bases de Datos (DBMS); los datos se almacenan en tablas de filas y columnas, lo que permite un procesamiento y consulta de datos eficiente. Los sistemas de bases de datos, junto con las aplicaciones que se utilizan con ellos, se denominan colectivamente como base de datos, de esta forma los datos son accedidos, manejados, modificados, actualizados, controlados y organizados de manera fácil y sistemática. En esta oportunidad se creará una base de datos interna con los números, e-mails personales, páginas de Facebook, Twitter de docentes, estudiantes, autoridades, personal administrativo y de servicios para que puedan dirigir información a grupos específicos.

Para la creación de la base de datos, será necesario contratar un especialista en computación e informática quien se encargará de crear un software donde se puedan registrar los datos más importantes del personal que forma parte de la institución, así como de los padres de familia y estudiantes.

b. Redes sociales: Las redes sociales son estructuras creadas en internet que conectan a personas u organizaciones con intereses o valores compartidos, lo que genera relaciones entre ellos sin jerarquías ni límites físicos. En este caso, se comprende el uso de WhatsApp, con el propósito de crear grupos por grados y secciones para mantener una comunicación activa con los padres de familia y estudiantes, también se creará un grupo de todo el personal que labora en la institución educativa; por otro lado, el Instagram y Twitter serán empleados para publicar información de la institución educativa, como las actividades a desarrollarse por el día de la madre, día del padre, fiestas patrias, aniversario de la institución educativa y otras, es decir, estas redes sociales permitirán que los individuos pertenecientes a una determinada comunidad puedan compartir actividades de interés, al mismo tiempo que se facilita el contacto y la

comunicación entre ellos, y la posibilidad de intercambiar información.

Tercer componente: Fomentar actividades de entretenimiento que incluya a todos los trabajadores de la I.E. Tacna N° 11501, Pomalca – Chiclayo.

Finalidad: Proponer actividades grupales con el propósito de integrar a todos los miembros de la I.E. Tacna N° 11501, Pomalca – Chiclayo.

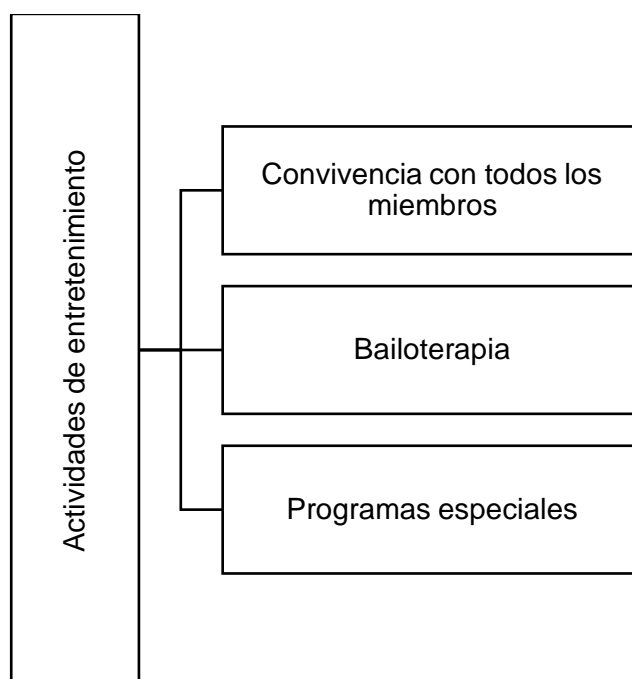
El entretenimiento se refiere a las actividades que tienen como objetivo brindar placer o relajación a las personas, y se utilizan para captar la atención de una audiencia o participantes; se trata de cualquier actividad que permite a los individuos divertirse o reanimar su estado de ánimo durante su tiempo libre, evitando el aburrimiento y escapando temporalmente de las preocupaciones, lo que les hace sentir felices o disfrutar. Como parte de las actividades de entretenimiento se tienen talleres de integración (una vez al mes), talleres de bailoterapia (quincenalmente) y charlas de padres con ayuda de un psicólogo (quincenalmente).

Descripción:

- Desarrollar convivencias con todos los integrantes de la Institución Educativa Taca N° 11501.
- Realizar bailoterapia semanalmente con todos los miembros de la Institución Educativa Taca N° 11501.
- Efectuar programas especiales que involucren a los padres de familia y alumnos de la Institución Educativa Taca N° 11501.

Figura 2

Actividades de entretenimiento



Nota. Elaboración propia

- a. Convivencia con todos los miembros:** Para desarrollar la convivencia con todos los miembros es necesario incluir en estas actividades a todo el personal docente, administrativo y de servicios en diferentes horarios con el fin de no afectar las actividades cotidianas. Dentro de las actividades a considerar se tienen a los talleres de integración (baile, actuación, taller de deportes, de juegos grupales, entre otros), los cuales permitirán la participación de todo el personal que conforma la institución, este será realizado al menos una vez por mes.

Esta actividad será cubierta por el inventario que cuenta la institución educativa, es por ello que la I.E. no incurrirá en ningún gasto por el desarrollo de la convivencia del personal.

- b. Taller de bailoterapia semanal:** El profesional encargado de esta actividad serán los docentes de educación física o de taller de baile, llegando a impartir una clase de baile durante una hora a todo el personal que labora en la I.E. Tacna N° 11501; esta actividad podrá

ser desarrollada los viernes al término de la jornada escolar y será de manera quincenal, los participantes deberán llevar ropa deportiva para mayor comodidad.

c. Programas especiales: Se desarrollarán escuelas de padres donde se contará con al menos un profesional en psicología que pueda inducir a los padres de familia, estudiantes y docentes a mejorar la comunicación interna, al mismo tiempo se buscará que se respeten los espacios de cada persona; estas actividades serán determinadas por el director, y será necesario contar con el psicólogo de la institución y podrán ser desarrolladas cada quince días; los temas a tratar serán comunicación asertiva, resiliencia familiar, uso y cuidado de los canales de comunicación y otros.

Para el desarrollo de cada uno de los temas se contará con el siguiente material:

- Lapiceros, lápiz, borradores, tijeras, colores.
- Un ciento de hojas bond y de colores.
- Goma y tijeras
- Laptop, proyector.
- Impresiones a colores del material que la especialista indicará.
- Citas o vendas, pósit.

Cuarto componente: Crear newsletter informativos para lograr un adecuado desempeño de las actividades laborales de la I.E. Tacna N° 11501, Pomalca – Chiclayo.

Finalidad: Promover un ambiente comunicacional para mejorar el desarrollo de labores académicas.

El newsletter o boletín informativo es una publicación periódica que se enfoca en un tema específico; diferentes organizaciones, negocios y empresas crean boletines para brindar información relevante a sus miembros o empleados, la longitud del boletín puede variar dependiendo de los propósitos que se quieran lograr. En este caso los newsletter serán creados con la finalidad de que los docentes puedan compartir y conocer temas específicos, serán un medio de retroalimentación sobre las capacitaciones, charlas, reuniones o actividades que se realicen dentro de la institución.

Descripción: El implementar los newsletter tienen como finalidad que los docentes de la I.E. Tacna N° 11501, puedan conocer e informarse sobre las actividades que se van a realizar dentro de la institución; estos contendrán información resumida de las capacitaciones sobre motivación, liderazgo, comunicación, inteligencia emocional, así como temas de tecnología e innovación; así como detalles sobre las actividades Inter escolares como actuaciones por el día del padre, de la madre, fiestas patrias, aniversario de la institución, y otras, también se conocerán el desarrollo de las escuelas de padres, donde se presentará información detallada sobre la comunicación asertiva, resiliencia familiar y el uso y cuidado de los canales de información, estos newsletter serán publicados todos los lunes en un estante a la entrada de la institución educativa para que puedan acceder fácilmente a ellos, al mismo tiempo serán publicados en Facebook, Instagram, WhatsApp y Twitter de la institución.

- Elaborar semanalmente newsletter para la plana docente y administrativa de la I.E. Tacna N° 11501, donde se encontrarán los últimos avances y noticias sobre la institución, con la finalidad de que puedan estar atentos y participen en todas las actividades programadas por la institución.
- Diseñar brochure informativos con la finalidad de que los trabajadores,

estudiantes y padres de familia de la I.E. Tacna N° 11501 se puedan informar sobre situaciones relevantes dentro de la institución.

Figura 3

Newsletter y brochure informativos



Nota. Elaboración propia

Tabla 5

Cronograma de ejecución

Componentes	Acciones	Año 2023							
		JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO
Realizar capacitaciones e intercambio de conocimientos entre los docentes.	Establecer vínculos entre los docentes.	■		■		■		■	
	Establecer la comunicación fluida entre los docentes.		■		■		■		■
	Facilitar el intercambio de información.	■		■		■		■	
Identificar nuevos canales de información para comunicar los acontecimientos.	Elaborar una base de datos interna.		■		■		■		■
	Crear redes sociales institucionales.	■		■		■		■	
Fomentar actividades de entretenimiento que incluya a todos los trabajadores.	Desarrollar convivencias con todos los miembros de la I.E.		■		■		■		■
	Realizar bailoterapia semanalmente con todos los miembros de la I.E.	■		■		■		■	
	Efectuar programas especiales que involucren a los padres de familia y alumnos de la I.E.		■		■		■		■
Diseñar newsletter informativos para lograr un adecuado desempeño de las actividades laborales de la I.E.	Elaborar semanalmente newsletter para la plana docente y administrativa de la I.E.	■		■		■		■	
	Diseñar brochure informativos.		■		■		■		■

Tabla 6*Presupuesto*

Materiales	Costos		
	Unidad	Cantidad	Total
Materiales promocionales (Newsletter, boletines, brochure, otros)	S/ 0.20	500	S/ 100.00
Pinceles, témperas, siliconas, sillas, etc.)	S/ 15.00	4	S/ 75.00
Sub total			S/ 175.00
Recursos humanos			
Experto en publicidad y diseño			S/ 300.00
Profesional psicólogo			S/ 280.00
Profesional en computación e informática			S/ 300.00
Profesor de baile / couch			S/ 250.00
Sub total			S/ 1130.00
Total			S/ 1305.00

Ejecutar la propuesta de un plan estratégico para mejorar la comunicación interna en los docentes, tendrá un costo total de S/ 1,305.00 nuevos soles.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- Debido a los resultados de esta investigación, se concluye que no existe relación entre la comunicación interna y el clima laboral en los docentes de la I.E. Tacna N° 11501. Estos hallazgos plantean la necesidad de explorar otros factores que pueden estar influyendo en la percepción del clima laboral de los docentes, que van más allá de la comunicación interna.
- En relación a los resultados de esta investigación, se concluye que no se encontró evidencia de una relación significativa entre la dimensión de comunicación formal y el clima laboral en los docentes de la I.E. Tacna N° 11501 del distrito de Pomalca – Chiclayo. Estos hallazgos sugieren que la conducta de una variable no afecta directamente a la otra en esta institución educativa.
- Debido a los resultados de esta investigación, no se encontró una asociación estadísticamente significativa entre la comunicación informal, que se refiere a las interacciones y relaciones informales entre los docentes, y el clima laboral en docentes de la I.E. Tacna N° 11501 del distrito de Pomalca – Chiclayo. Esto indica que la conducta de comunicación informal entre los docentes no tiene un impacto directo en su percepción del clima laboral en esta institución.
- En conclusión, los resultados de la investigación realizada en la I.E. Tacna N° 11501 del distrito de Pomalca - Chiclayo indican que no se encontró evidencia de una relación significativa entre la dimensión de canales de comunicación y el clima laboral en los docentes. Estos hallazgos sugieren que los diferentes canales de comunicación utilizados en la institución no tienen un impacto directo en el clima laboral de los docentes.
- Para finalizar, se elaboró una propuesta basada en un plan estratégico para mejorar la comunicación interna de los docentes de la I.E. Tacna N° 11501; para su desarrollo, se consideró la necesidad de mejorar y/o afianzar la comunicación entre los trabajadores: plana docente, administrativa y de

servicios; para ello fue necesario implementar capacitaciones, canales de información, así como el fomento de actividades de entretenimiento, además del diseño de contenido visual como los newsletter y brochure informativos.

4.2. Recomendaciones

Se sugiere en futuros estudios acerca de las variables comunicación interna y clima laboral en el sector educativo en contexto Covid-19, puedan realizarse sobre muestras probabilísticas, con la finalidad de generalizar los hallazgos.

Se recomienda a la Institución Educativa, planificar y ejecutar programas de comunicación interna teniendo en cuenta recursos tecnológicos, así como niveles de comunicación formal e informal entre los colaboradores.

Se recomienda evaluar el clima laboral con diversas variables de comportamiento organizacional relevantes en el contexto de trabajo remoto como el compromiso con la organización, motivación, satisfacción laboral y productividad.

Se recomienda al directivo de la Institución Educativa tener en consideración los aspectos detallados en la propuesta, con la finalidad de que la comunicación interna en todo el personal educativo mejore.

REFERENCIAS

- Acosta, A. & Muñoz, J. (2020). *Lecciones aprendidas del trabajo remoto de equipos ágiles por la pandemia Covid-19*. [Tesis de Maestría, Universidad EAN]. Repositorio Institucional.
<https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/10002/MunozJuan2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Álvarez, D. & Gutiérrez, J. (2011). *Diseño de estrategias para mejorar la comunicación organizacional en la compañía Helm Fiduciaria*. [Tesis de grado, Universidad de la Sabana]. Repositorio Institucional.
<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/6699/125667.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Asenjo, M. & Martínez, J. (2016). *Más de la mitad de las empresas españolas admite problemas de comunicación interna y externa*. Oak Power.
- Arizcuren, A. (2018). *Guía de buenas prácticas de comunicación interna. España: PEAPS*. <https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/bpcomunicacion-interna.pdf>
- Bejarano, P. (2017). *Influencia de la comunicación interna en el clima laboral de la plana docente, institución educativa Mis Primeras Huellitas Chimbote – 2017*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12157?show=full>
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Editorial Trillas
- Ceballos, E. (2013). Comunicación interna y su incidencia en el clima organizacional en las escuelas de educación básica. Universidad de Carabobo, Venezuela. Recuperado de: <https://docplayer.es/19808658-Comunicacion-efectiva-y-su-incidencia-en-el-clima-organizacional-en-las->

[escuelas-de-educacion-basica.html](#)

- Concha, A. (2016). Relación entre los niveles de satisfacción laboral con la comunicación interna de los colaboradores de una universidad privada de la ciudad de Guayaquil. Ecuador. Recuperado de:
<http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/1049/1/Tesis1222CONr.pdf>
- Delgado, C., Vélez, J. y Castro, V. (2021). *La comunicación interna y clima laboral docente*. Editorial ColloQuium.
- Diario Gestión. (2019, 29 de marzo). Aptitus: “86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral”. *Periódico Gestión*.
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/aptitus-86-trabajadoresrenuncia-mal-clima-laboral-generado-jefes-265382-noticia/>
- Elorreaga, S. & Rodríguez, F. (2019). *Clima Laboral y su influencia en el estrés en los colaboradores del Ministerio Público de Motupe 2019*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68655?show=full>
- Etices.(2018). Informe Belmont. Boletín cuatrimestral de Bioética. Recuperado de:
<https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/5224/No.%201.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, E. (2016). Gestión estratégica de la comunicación interna. Un caso de red informal en una organización educativa. *Opción*, 32(7), 684-706.
https://zagan.unizar.es/record/57885/files/texto_completo.pdf.
- Guerrero, V. (2022). Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de los profesores de la I.E.P.N.P. Félix Tello Rojas, Chiclayo. Universidad César Vallejo. Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88730/Guerre>

[ro_DVY-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](#)

Guevara, K. & Liza, Y. (2019). *Influencia de los procesos de comunicación interna en el clima organizacional en la Institución educativa José María Arguedas, del distrito La Victoria*. [Tesis de grado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Institucional.

<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/4867/BC-3677%20GUEVARA%20CONDORI-LIZA%20LIZA.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL

McEwan, D., Ruissen, G., Eys, M. y Zumbo, B. (2017). The Effectiveness of Teamwork Training on Teamwork Behaviors and Team Performance: A Systematic Review and Meta-Analysis of Controlled Interventions. *PLOS ONE*, 12(1), 1-23. 10.1371/journal.pone.0169604

Peña, F. (2020). *Comunicación interna y clima organizacional en docentes de las Instituciones Educativas Privadas de Lurigancho – Chosica, 2020*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51698/Pe%c3%b1a_EF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pungus, J., Saerang, D. y Pandowo, M. (03 September, 2017). The role of internal communication in driving employee. *Journal EMBA*, 5(3), 40-96. file:///C:/Users/usuario/Downloads/18293-37697-1-PB.pdf

Ruíz, L., Macías, S., Servin, J. y Yáñez, A. (2017). Importancia de la comunicación interna y su incidencia en el logro de los objetivos institucionales en el entorno educativo (*Caso de estudio múltiple*), 3(8), 42-54. https://www.ecorfan.org/spain/researchjournals/Docencia_e_Investigacion_Educativa/vol3num8/Revista_de_Docencia_e_Investigacion_Educativa_V3

_N8_5.pdf.

- Reinoso, H. y Araneda, B. (2017). Diseño y validación de un modelo de medición del clima organizacional basado en percepciones y expectativas. *Ingeniería industrial*, 6(1), 39-54. <https://www.bing.com/search?q=Diseño+y+validación+de+un+modelo+de+medición+del+clima+organizacional+basado+en+percepciones+y+espectativas.+Ingeniería+industrial%2C&cvid=1a916df9a08848b687ebe824f54d8c89&aqs=edge..69i57.691j0j4&FORM=ANAB01&PC=EDGEDB>
- Litwin, G. y Stringer G. (1978). *Motivation and Organizational Climate*. California: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University. <https://url2.cl/Dtb4D>
- Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Villalobos, A. (2021). *Los retos de la comunicación interna y el relacionamiento con sus colaboradores durante la pandemia del Covid-19 en el año 2020*. [Tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/11732/1/2021_Villalobos%20Tori.pdf
- Zabaleta, C. (2020). Comunicación interna y Clima organizacional de los docentes en una institución Adventista de Trujillo. Recuperado: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4669/Carlos_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zayas, P. (2011). *La comunicación interpersonal*. http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros_internet/55772.pdf

ANEXOS



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES RESOLUCIÓN N° 1041-2022/FADHU-USS

Pimentel, 19 de octubre del 2022

VISTO:

El oficio N° 0063-2022/FADHU-DCC-USS de fecha 18 de octubre del 2022, presentado por la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación, eleva el informe del (la) estudiante (a) **ACOSTA FARFAN HAROLD ANDRE**; a fin de que se emita la resolución de cambio de título en resolución de **asesor** de la Investigación (tesis), y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: *"La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica. El Estado garantiza la libertad de cátedra y rechaza la intolerancia"; "Cada Universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios Estatutos en el marco de la Constitución y de las Leyes".*

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico".* La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, el Artículo 6 (6.5) de la Ley Universitaria, Ley N° 30220 Fines de la universidad que señala: *"Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística".*

Que, de acuerdo al Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán S.A.C. Versión 7, aprobado con Resolución de Directorio N°0199-2019/PD-USS, que indica:

- Artículo N° 34: *"El asesor del proyecto de investigación y del trabajo de investigación es designado mediante resolución de facultad".*

Que con Resolución N°0805-2021/FDH-USS de fecha 22 de julio del 2021, se resuelve designar como **ASESOR** al **MG. OJEDA DIAZ LINO CHRISTIAN** para la investigación de tesis denominada: **"EVOLUCIÓN DE LA RADIO Y LA INFLUENCIA DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA COMUNICACIÓN ENTRE LOCUTOR Y OYENTE"** a cargo de la estudiante **ACOSTA FARFAN HAROLD ANDRE**.

Que, visto el oficio N° 0063-2022/FADHU-DCC-USS de fecha 18 de octubre del 2022, presentado por la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación, eleva el informe del (la) estudiante (a) **ACOSTA FARFAN HAROLD ANDRE**; a fin de que se emita la resolución de cambio de título en resolución de **asesor** de la Investigación (tesis), denominado: **"EVOLUCIÓN DE LA RADIO Y LA INFLUENCIA DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA COMUNICACIÓN ENTRE LOCUTOR Y OYENTE"**, por el denominado: **"COMUNICACIÓN INTERNA Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE LA I.E. TACNA N° 11501 DEL DISTRITO DE POMALCA - CHICLAYO"**.

Estando a lo expuesto, en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos –vigentes;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: **APROBAR** el **cambio del tema de investigación Tesis** del denominado: **"EVOLUCIÓN DE LA RADIO Y LA INFLUENCIA DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA COMUNICACIÓN ENTRE LOCUTOR Y OYENTE"**, por el denominado: **"COMUNICACIÓN INTERNA Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE LA I.E. TACNA N° 11501 DEL DISTRITO DE POMALCA - CHICLAYO"** presentado por el (los) estudiante **ACOSTA FARFAN HAROLD ANDRE** conservando el mismo asesor tal como se detalla.

ARTÍCULO SEGUNDO: DESIGNAR como ASESOR de Proyecto de Investigación (tesis) a la docente la **MG. OJEDA DIAZ LINO CHRISTIAN** del trabajo siguiente:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TEMA
1	ACOSTA FARFAN HAROLD ANDRE	"COMUNICACIÓN INTERNA Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE LA I.E. TACNA N° 11501 DEL DISTRITO DE POMALCA - CHICLAYO"

ARTÍCULO TERCERO: DEJAR SIN EFECTO la Resolución N° 0805-2021/FDH-USS de fecha 22 de julio del 2021, en el extremo que corresponde al estudiante **ACOSTA FARFAN HAROLD ANDRE**.

ARTÍCULO CUARTO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente Investigación

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dra. Dioses Lescano Nelly
Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades

Mg. Delgado Vega Paula Elena
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE COMUNICACIÓN INTERNA Y CLIMA LABORAL

AUTOR

Acosta Farfan Harold Andre

ASESOR DE TESIS

Mg. Lino Ojeda Diaz

DOCENTE DEL CURSO

Mg. Faustino Pisfil Llontop

2021

Solicitud

Estimada: Mg. Cabrejos Pita Zoila Nelly

Motiva la presente el solicitar su valiosa colaboración en la revisión del instrumento anexo, el cual tiene como objetivo de obtener la validación del instrumento de investigación: CUESTIONARIO SOBRE COMUNICACIÓN INTERNA Y CLIMA LABORAL; que se aplicará para el desarrollo de la tesis con fines de titulación, denominada: COMUNICACIÓN INTERNA Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE LA I.E. TACNA N° 11501 DEL DISTRITO DE POMALCA – CHICLAYO

Acudo a usted debido a sus conocimientos y experiencias en la materia, los cuales aportarían una útil y completa información para la culminación exitosa de este trabajo de investigación.

Gracias por su valioso aporte y participación.

Atentamente,



Acosta Farfan Harold Andre

GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: MG. ZOILA NELLY CABREJOS PITA

Centro laboral: UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Título profesional: LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN

Grado: MAGISTER

Mención: DOCENCIA UNIVERSITARIA

Institución donde lo obtuvo: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO DE TRUJILLO

Otros estudios: -

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					X
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)			X		
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					X
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					X
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					X
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					X
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					X
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					X
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)				X	
Puntaje parcial			3	4	6
Puntaje total	72				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (IVJE) = $[72 / 75] \times 100 = .96$

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado.

Muy bien. Solo a fin de no cansar al encuestado, reducir número de preguntas sobre todo en el segundo cuestionario. Restar a la mitad por lo menos.

6. Constancia de Juicio de experto

El que suscribe, Zoila Nelly Cabrejos Pita, identificado con DNI. N° 16689971 Certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el tesista Acosta Farfan Harold Andre en la investigación denominada: COMUNICACIÓN INTERNA Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE LA I.E. TACNA N° 11501 DEL DISTRITO DE POMALCA – CHICLAYO

.....

Zoila Nelly Cabrejos Pita

DNI. N° 16689971

Solicitud

Estimada: Mg. María de los Ángeles Sánchez Quezada

Motiva la presente el solicitar su valiosa colaboración en la revisión del instrumento anexo, el cual tiene como objetivo de obtener la validación del instrumento de investigación: CUESTIONARIO SOBRE COMUNICACIÓN INTERNA Y CLIMA LABORAL; que se aplicará para el desarrollo de la tesis con fines de titulación, denominada: COMUNICACIÓN INTERNA Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE LA I.E. TACNA N° 11501 DEL DISTRITO DE POMALCA – CHICLAYO

Acudo a usted debido a sus conocimientos y experiencias en la materia, los cuales aportarían una útil y completa información para la culminación exitosa de este trabajo de investigación.

Gracias por su valioso aporte y participación.

Atentamente,



Acosta Farfan Harold Andre

GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: María de los Ángeles Sánchez Quezada

Centro laboral: Universidad Católica de Trujillo

Título profesional: Licenciada en Periodismo

Grado: Maestra.. Mención: en Relaciones Públicas e Imagen Corporativa

Institución donde lo obtuvo: Universidad César Vallejo

Otros estudios: Estudios de Doctorado en Comunicación Social

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					X
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					X
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					X
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					X
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					X
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					X
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					X
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					X
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial					75
Puntaje total	75				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (IVJE) = [puntaje obtenido / 75] x 100=100

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado		El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación		El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado):.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. Constancia de Juicio de experto

El que suscribe, María de los Ángeles Sánchez Quezada identificado con DNI. N° 18131566

Certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el tesista: Acosta Farfan Harold Andre en la investigación denominada: COMUNICACIÓN INTERNA Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE LA I.E. TACNA N° 11501 DEL DISTRITO DE POMALCA – CHICLAYO



.....

María de los Ángeles Sánchez Quezada
DNI. N° 18131566

Solicitud

Estimada: Mg. Betty Liliana Herrera Timaná

Motiva la presente el solicitar su valiosa colaboración en la revisión del instrumento anexo, el cual tiene como objetivo de obtener la validación del instrumento de investigación: CUESTIONARIO SOBRE COMUNICACIÓN INTERNA Y CLIMA LABORAL; que se aplicará para el desarrollo de la tesis con fines de titulación, denominada: COMUNICACIÓN INTERNA Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE LA I.E. TACNA N° 11501 DEL DISTRITO DE POMALCA – CHICLAYO

Acudo a usted debido a sus conocimientos y experiencias en la materia, los cuales aportarían una útil y completa información para la culminación exitosa de este trabajo de investigación.

Gracias por su valioso aporte y participación.

Atentamente,



Acosta Farfan Harold Andre

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: Betty Liliana Herrera Timana.

Centro laboral: Universidad Señor de Sipán.

Título Profesional: Licenciada en Periodismo.

Grado: Magister.

Mención: Docencia y Gestión Universitaria.

Institución donde lo obtuvo: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Otros estudios: Doctorado en Comunicación Social en la Universidad César Vallejo – Trujillo. (en estudios - último año).

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					X
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					X
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)				X	
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)				X	
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)				X	
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido				X	
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)			X		
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)				X	
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)				X	
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)				X	
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial			3	2	3
Puntaje total				8	5

Nota: Índice de validación del juicio de experto (IVJE) = [puntaje obtenido / 75] x 100= 88%

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado		El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación		El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado):

El instrumento de investigación cumple con todos los indicadores descritos en la Guía, Juicio de Expertos, obteniendo un puntaje de 75 puntos y aplicando la fórmula su calificación es de 88%

6. Constancia de Juicio de experto

La que suscribe, Betty Liliana Herrera Timaná, identificado con DNI. N° 16631833, certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el tesista Acosta Farfán Harold André, en la investigación denominada: "Comunicación Interna Y Clima Laboral En Docentes De La I.E. Tacna N° 11501 Del Distrito De Pomalca – Chiclayo"

Mg. Betty Liliana Herrera Timaná
DNI. N° 16631833

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	JUSTIFICACIÓN	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
¿Existe relación entre la comunicación interna y el clima laboral en docentes de la I.E. Tacna N° 11501 del distrito de Pomalca – Chiclayo?	Objetivo general Determinar la relación que existe entre la comunicación interna y el clima laboral en docentes de la I.E. Tacna N° 11501 del distrito de Pomalca – Chiclayo.	Se justifica a nivel social, ya que a causa de esta problemática que se viven en diferentes ambientes laborales, y el presente estudio nos permitirá corroborar cómo es que la comunicación interna influye en el clima laboral, así como otros	Comunicación interna: Es un proceso en donde un conjunto de palabras se convierte en un mensaje y es transferido a los colaboradores o a toda la organización, en donde dicho significado tiene que ser	Hipótesis general Existe relación entre la comunicación interna y el clima laboral en docentes de la I.E. Tacna N° 11501 del distrito de Pomalca – Chiclayo. Hipótesis	Variable independiente: Comunicación interna Variable dependiente : Clima laboral	Comunicación interna (Arizcuren, 2018) Comunicación formal: Comunicación descendente Comunicación ascendente Comunicación horizontal Comunicación transversal Comunicación informal:	Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental I – descriptiva I – correlacional I – transversal	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

	<p>Objetivos específicos Establecer la relación que existe entre la comunicación formal y el clima laboral en docentes de la I.E. Tacna N° 11501 del distrito de Pomalca – Chiclayo. Establecer la relación que existe entre la comunicación</p>	<p>factores que repercuten y causan dificultades en el contexto. Se justifica a nivel académico, ya que aportará al desarrollo de investigaciones relacionadas a la comunicación interna y al clima laboral en docentes, dejando así un antecedente importante que evidencie el funcionamiento de ambas</p>	<p>igual a lo que los integrantes querían expresar (Arizcuren, 2018). Clima laboral: Es un conjunto de cualidades que se mide en el ambiente que los colaboradores se desempeñan según su función, los cuales se observa de manera directa</p>	<p>específicas Existe relación entre la comunicación formal y el clima laboral en docentes de la I.E. Tacna N° 11501 del distrito de Pomalca – Chiclayo. Existe relación entre la comunicación informal y el clima laboral en</p>		<p>Comunicación social Rumor Canales de comunicación: Internet Telefonía Videoconferencia Clima laboral (Peña, 2020) Estructura: Nivel organizativo Repartición de funciones Cooperación: Participación en grupos de</p>		
--	---	---	---	--	--	--	--	--

	<p>ón informal y el clima laboral en docentes de la I.E. Tacna N° 11501 del distrito de Pomalca – Chiclayo. Establecer la relación que existe entre los canales de comunicación y el clima laboral en docentes de la I.E. Tacna N° 11501 del distrito</p>	<p>variables en el contexto educativo, siendo un referente de cómo una la comunicación interna genera cambios en el ambiente de trabajo. Se justifica a nivel económico, ya que, a través de los resultados de este estudio, se pretende buscar soluciones de la problemática planteada, lo cual beneficiará a la institución</p>	<p>e indirecta en su clima influyendo su estado de ánimo y su conducta (Litwin y Stringer, 1968).</p>	<p>docentes de la I.E. Tacna N° 11501 del distrito de Pomalca – Chiclayo. Existe relación entre los canales de comunicación y el clima laboral en docentes de la I.E. Tacna N° 11501 del distrito de Pomalca – Chiclayo.</p>		<p>trabajo Roles asignados Recompensa: Condiciones laborales Sistema de reconocimiento Conflicto Toma de decisiones Resolución de conflictos</p>		
--	---	---	---	--	--	--	--	--

	de Pomalca – Chiclayo.	educativa, para el mejoramiento de su clima laboral y potenciar así la productividad de los docentes. Por otro lado, se invertirá dinero en la ejecución del presente proyecto, que servirá para obtener un beneficio común.						
--	---------------------------	--	--	--	--	--	--	--

CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN INTERNA

A continuación, lea cuidadosamente y marque con una "X", donde considere. Sus respuestas se presentarán de forma anónima.

ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. ¿Recibes información por parte de la directora de la institución?					
2. ¿La directora informa sobre las actividades planificadas que se va a realizar en la institución?					
3. ¿Participas en reuniones de trabajo con tus superiores con el fin de intercambiar información?					
4. ¿Informas a tus superiores sobre percances o problemas que suceden en su aula?					
5. ¿Brindas información importante a tus compañeros de trabajo?					
6. ¿Consideras recibir información adecuada de tus compañeros de trabajo?					
7. ¿Consideras que la comunicación entre todo el personal de la institución es adecuada?					
8. ¿Los cumpleaños de los					

colegas son celebrados a través de la plataforma Zoom, Facebook o WhatsApp?					
9. ¿El día de la madre y del padre son recordados dentro de las redes sociales en el que participan de forma activa todos los docentes, manifestando su estima?					
10. ¿Las experiencias y casuísticas en la labor docente son compartidas en las redes sociales en las que participan todos los docentes?					
11. ¿El desconcierto sobre la continuidad laboral es compartido y en muchos casos mal interpretado en las redes sociales en las que participan todos los docentes?					
12. ¿Los recortes de remuneraciones de otros colegas son expresadas de forma abierta sin confirmación alguna?					
13. ¿Los rumores sobre el retiro de los estudiantes de la institución causan					

preocupación?					
14. ¿Se realizan reuniones de trabajo para tratar sobre temas educativos a través de alguna plataforma digital?					
15. ¿La directora está en contacto con los docentes vía telefónica?					
16. ¿Los docentes comunican las diferentes actividades académicas a sus estudiantes a través de la plataforma de la I.E.?					
17. ¿Los docentes comunican las diferentes actividades académicas a los estudiantes a través del grupo de WhatsApp de la I.E.?					
18. ¿Los docentes comunican las diferentes actividades académicas a los padres de familia a través del grupo de WhatsApp de la I.E.?					
19. ¿Las evaluaciones a los estudiantes se están trabajando a través de aplicativos digitales tales como videos, formularios de google, entre otro?					

<p>20. ¿La directora de la institución se comunica a través de videoconferencias con los padres de familia de cada aula?</p>					
<p>21. ¿El director hace seguimiento a las actividades de cada aula a través de las comunicaciones que se tienen en cada grupo de WhatsApp?</p>					
<p>22. ¿El director se comunica a través de las reuniones semanales que los docentes tienen con los padres de familia sobre cualquier dificultad técnica que haya ocurrido?</p>					
<p>23. ¿La directora y/o coordinadores realizan las actividades de supervisión de los materiales educativos de cada sesión a través de la revisión del google Classroom u otra plataforma de la I.E.?</p>					

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

A continuación, lea cuidadosamente y marque con una "X", donde considere. Sus respuestas se presentarán de forma anónima.

Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. Considero que la dirección hace partícipe a los docentes en la toma de decisiones					
2. Se planifican reuniones en donde tanto la directora como los docentes trabajan en dar solución ante dificultades presentadas en las aulas.					
3. Considero que la distribución de los roles permite una mejora en la gestión educativa.					
4. La distribución de las funciones de soporte técnico, apoyo con los aplicativos informáticos considera las habilidades y destrezas del personal asignado.					
5. Cuando se presenta un escenario de deserción escolar, el director asigna la función de comunicarse y dar					

seguimiento al estudiante en su incorporación de actividad académica.					
6. Participas de manera activa y dinámica en los equipos de trabajo.					
7. Los docentes comparten vivencias y experiencias educativas para mejorar las clases remotas.					
8. Ante la ausencia de una docente por motivos de enfermedad, los colegas nos organizamos para poder reemplazar sus actividades planificadas de esos días de ausencia.					
9. Te sientes con la confianza de llamar a tu compañero de trabajo ante una dificultad técnica dentro de la sesión de aprendizaje.					
10. Considero que los roles asignados por parte de dirección a los docentes se cumplen con responsabilidad.					
11. La institución respalda el servicio y					

mantenimiento de internet indispensable para mis clases remotas con mis alumnos.					
12. La I.E. invierte en contar con el servicio ilimitado de una plataforma para realizar videoconferencias con estudiantes o entre docentes.					
13. La I.E. aporta un seguro social médico como parte de tu contrato.					
14. La I.E. otorga CTS a todos los docentes					
15. La I.E. brinda diplomas, cartas, de reconocimiento y otros documentos por el desempeño que realiza y favorece a mi legado laboral.					
16. La I.E. brinda anualmente reconocimiento público a docentes destacados.					
17. La directora delega a un responsable para capacitar a los docentes en el uso de plataformas virtuales para el					

desarrollo de las clases remotas en tiempos de cuarentena.					
18. La directora y docentes se reúnen para buscar solución ante la situación de un docente con ausencia laboral por motivos de salud, lo cual afectaría la continuidad de las clases asignadas a este docente.					
19. La directora propicia la sensibilización a los padres de familia con morosidad de pagos de pensiones que afectarían los sueldos del personal de la I.E.					
20. La directora resuelve los conflictos referentes a la distribución de horas asignadas para el dictado de clases en la I.E. sobre todo en caso de presentarse cruce de horarios.					
21. La directora propicia consenso de parte de todos los miembros pertenecientes a la I.E. en cuanto a las actividades a realizar					

<p>dispuestas en el cronograma de actividades anuales.</p>					
<p>22. La directora resuelve situaciones referentes al método de evaluación virtual a los estudiantes, en los niveles de inicial, primaria y secundaria.</p>					