

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN**



TESIS:

**Análisis comparativo en la comunicación interna según género
entre docentes de instituciones educativas del distrito de
Vinchos - Huamanga 2024**

Para optar el grado académico de:
**MAESTRA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN
GESTIÓN EDUCACIONAL**

PRESENTADO POR:

Bach. Luz Milagros CUAREZ CUENCA

ASESOR:

Dr. Indalecio MUJICA BERMÚDEZ

AYACUCHO - PERÚ

2026

“A mis padres por su apoyo incondicional, por los valores que me inculcaron y por enseñarme a nunca rendirme. A mis profesores, por compartir generosamente sus conocimientos y guiarme en este camino académico”.

Luz Milagros.

Agradecimientos

A mi querida “Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga”, calidad a académica en sus ambientes y comunidad intelectual.

A los docentes de la Escuela de Posgrado, reconocimiento infinito por las experiencias intelectuales.

Al Dr. Indalecio Mujica Bermúdez, por su asesoría y apoyo oportuno durante el desarrollo de la investigación.

A los docentes de las diferentes instituciones educativas del distrito de Vinchos, por recibir su opinión seria y sincera.

Índice

Página de jurados	ii
Declaración jurada de autenticidad	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimientos	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de anexos	ix
Resumen	x
Abstrac	xi
Introducción	12
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1. Descripción de la situación problemática	14
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos	17
1.3. Formulación de objetivos	17
1.3.1. Objetivo general	17
1.3.2. Objetivos específicos	17
1.4. Justificación	18
1.4.1. Teórica	18
1.4.2. Práctica	18
1.4.3. Metodológica	19
II. MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes	21
2.2. Bases teóricas	27
2.2.1. La comunicación	27
2.2.2. Comunicación organizacional	29
2.2.3. Comunicación interna	30
2.2.4. Ejes de la comunicación interna	33
2.2.5. Comunicación interna como proceso formador e implicación del personal	34
2.2.6. Elementos de la comunicación interna	35
2.2.7. Formas de comunicación interna	36

2.2.8.	Direccionalidad de la comunicación interna	37
2.2.9.	Comunicación interna en la institución educativa	38
2.2.10.	Comunicación interna entre docentes	40
2.2.11.	Funciones de la comunicación interna en las instituciones educativas	41
2.2.12.	Dimensiones de la comunicación interna	42
2.3.	Bases conceptuales	44
III.	METODOLOGÍA	47
3.1.	Formulación de hipótesis	47
3.2.	Variable	47
3.3.	Operacionalización de variable	49
3.4.	Tipo y nivel de investigación	50
3.5.	Métodos	50
3.6.	Diseño de investigación	52
3.7.	Población y muestra	52
3.8.	Técnica e instrumento	55
3.9.	Validez y confiabilidad del instrumento	56
3.10.	Técnicas de procesamiento de datos	57
3.11.	Aspectos éticos	59
IV.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	60
4.1.	Resultados a nivel descriptivo	60
4.2.	Resultados a nivel inferencial	64
4.3.	Discusión de resultados	70
	CONCLUSIONES	78
	RECOMENDACIONES	81
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
	ANEXOS	88

Índice de tablas

Tabla 1	Población de docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024	53
Tabla 2	Muestra de docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024	54
Tabla 3	Validez del Cuestionario de Comunicación Interna	56
Tabla 4	Confiabilidad del Cuestionario de Comunicación Interna	57
Tabla 5	Prueba de normalidad	58
Tabla 6	Comparación de resultados de la comunicación interna según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024	60
Tabla 7	Comparación de resultados de la dimensión comunicación intrapersonal según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024	61
Tabla 8	Comparación de resultados de la dimensión comunicación interpersonal según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024	62
Tabla 9	Comparación de resultados de la dimensión comunicación institucional según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024	63
Tabla 10	Prueba de normalidad de la variable: comunicación interna según género	64
Tabla 11	Resultado de la hipótesis general: diferencias de la comunicación interna según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024	65
Tabla 12	Resultado de la hipótesis específica 1: diferencias de la comunicación intrapersonal según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024	66
Tabla 13	Resultado de la hipótesis específica 2: diferencias de la comunicación interpersonal según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024	68
Tabla 14	Resultado de la hipótesis específica 3: diferencias de la comunicación institucional según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024	69

Índice de anexos

Anexo 1	Matriz de consistencia	89
Anexo 2	Matriz instrumental	91
Anexo 3	Cuestionario de Comunicación Interna	93
Anexo 4	Ficha técnica	95
Anexo 5	Validez del Cuestionario de Comunicación Interna	96
Anexo 6	Validez de contenido del instrumento: V de Aiken	102
Anexo 7	Confiabilidad del Cuestionario de Comunicación Interna	104
Anexo 8	Base de datos	105
Anexo 9	Resultados estadísticos descriptivos, prueba de normalidad y prueba de hipótesis	107
Anexo 10	Autorización de las instituciones educativas	112
Anexo 11	Imágenes	119

Resumen

El objetivo del estudio fue analizar la comunicación interna según el género entre los docentes de instituciones educativas en el distrito de Vinchos-Huamanga 2024. La investigación fue de tipo básico, con un nivel descriptivo y un diseño descriptivo comparativo. En el estudio participaron 115 docentes de ambos géneros, seleccionados a través de una muestra probabilística y utilizando la técnica de muestreo aleatorio simple. Se empleó un cuestionario para evaluar la Comunicación Interna. El instrumento fue validado por expertos y mostró una confiabilidad alta (alfa de Cronbach = ,897). Los resultados descriptivos muestran que, en cuanto a la comunicación interna según el género, los docentes se encuentran en un nivel medianamente eficiente en un 28,3%, eficiente en un 56,7%, y muy eficiente en un 15,0%. En contraste, las docentes se sitúan en un nivel medianamente eficiente en un 23,6%, eficiente en un 52,8%, y muy eficiente en un 23,6%. A nivel inferencial, utilizando la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney, se obtuvo un valor de $p = 0,296 > 0,05$ (comunicación interna); $p = 0,324 > 0,05$ (comunicación intrapersonal); $p = 0,231 > 0,05$ (comunicación interpersonal) y $p = 0,292 > 0,05$ (comunicación institucional). Se concluye que no existe una diferencia significativa en la comunicación interna según el género entre los docentes de las instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga en 2024.

Palabras clave: comunicación interna, comunicación intrapersonal, comunicación interpersonal, comunicación institucional, docentes, género.

Abstract

The objective of the study was to analyze internal communication according to gender among teachers of educational institutions in the district of Vinchos-Huamanga 2024. The research was of a basic type, with a descriptive level and a comparative descriptive design. A total of 115 teachers of both genders participated in the study, selected through a probabilistic sample and using the simple random sampling technique. A questionnaire was used to evaluate internal communication. The instrument was validated by experts and showed high reliability (Cronbach's alpha = ,897). The descriptive results show that, in terms of internal communication according to gender, 28.3% of teachers are at a moderately efficient level, 56.7% are efficient, and 15.0% are very efficient. In contrast, female teachers were found to be moderately efficient in 23.6%, efficient in 52.8%, and very efficient in 23.6%. At the inferential level, using the nonparametric Mann-Whitney U test, a value of $p = 0,296 > 0,05$ (internal communication); $p = 0,324 > 0,05$ (intrapersonal communication); $p = 0,231 > 0,05$ (interpersonal communication) and $p = 0,292 > 0,05$ (institutional communication) was obtained. It is concluded that there is no significant difference in internal communication according to gender among teachers of educational institutions in the district of Vinchos-Huamanga in 2024.

Key words: internal communication, intrapersonal communication, interpersonal communication, institutional communication, teachers, gender.

Introducción

La comunicación interna en el contexto educativo, aparentemente, no tiene impacto en la gestión institucional; sin embargo, existen varias razones por las que la promoción de esta forma comunicativa tiene conexión directa en el funcionamiento y éxito de las instituciones educativas. Algunas razones de importancia son: la cohesión y colaboración, una comunicación interna efectiva promueve la cohesión entre la dirección, el personal docente, administrativos y estudiantes. Lo que facilita la colaboración y el trabajo en equipo. Asimismo, influye en el clima organizacional institucional, porque la forma en que se comunican las políticas, expectativas y cambios dentro de una institución educativa afecta el clima organizacional. Una buena comunicación interna contribuye a un ambiente de trabajo positivo, aumentando la satisfacción y motivación del personal. Ello trae consigo, la transparencia y confianza para mantener una comunicación abierta y transparente que ayuda a construir confianza entre los miembros de la institución educativa. Siendo fundamental para asegurar que todos se sientan valorados y escuchados, lo cual reduce conflictos y malentendidos entre sus miembros.

También promociona la gestión del cambio institucional. Las instituciones educativas a menudo enfrentan cambios, ya sean curriculares, tecnológicos o administrativos. Una comunicación interna eficaz es vital para gestionar estos cambios de manera efectiva, asegurando que todos los involucrados estén informados y preparados para adaptarse. Muchas veces la comunicación interna tiene implicancias en los asuntos referidos cómo se resuelven los conflictos, permitiendo abordar problemas de manera constructiva antes de que se conviertan en obstáculos significativos.

Multidisciplinariamente, la comunicación interna es estudiada por la comunicación en general, la psicología de las organizaciones, la gestión educacional, la economía de los negocios y los recursos humanos, donde las personas son considerados como usuarios internos. (Verčič et al. 2012). Los autores afirman que las personas que gestionan la comunicación interna desempeñan varios roles en las instituciones, tales como: empresario, emprendedor, educador,

asesor de procesos y del desempeño de recursos humanos. La comunicación interna en el contexto educativo es una base fundamental para el buen funcionamiento de las instituciones, impactando tanto en el ambiente laboral como en la calidad de la educación que se ofrece.

La tesis presenta una organización basada en normas técnicas institucionales de la universidad para este tipo de documentos: planteamiento del problema; marco teórico; la metodología; los resultados y discusión; las conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos.

Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la situación problemática

En los entornos organizacionales actuales, marcados por crisis simultáneas de diversa índole (sociales, económicas, políticas e institucionales), la comunicación interna adquiere un rol esencial en la articulación de estrategias y en la sostenibilidad operativa. Este proceso debe concebirse como una dinámica bidireccional que involucra a todos los niveles de la organización, con el fin de asegurar un flujo continuo de información alineado a los objetivos institucionales. (Popa, 2020). Por lo que, la comunicación interna representa un intercambio estratégico que, al ser bien gestionado, facilita la coordinación entre equipos y departamentos, favoreciendo la eficiencia organizativa.

En el contexto mundial de policrisis (situaciones en la que múltiples crisis ocurren al mismo tiempo, generando efectos acumulativos y complejos), como lo advierte Pološki et al. (2023), se vuelve importante establecer canales de comunicación que garanticen la transparencia, minimicen la incertidumbre y fortalezcan el compromiso de los integrantes de una organización. Una comunicación efectiva en estos escenarios no solo mitiga la propagación de rumores, sino que contribuye significativamente al sostenimiento de un clima laboral saludable, condición indispensable para mantener la cohesión institucional. Lemon & Towery (2021) refuerzan esta

idea al señalar que una estrategia comunicacional bien estructurada prepara a las organizaciones para enfrentar con mayor solvencia los desafíos futuros.

No obstante, como advierte Caballero (2019), cuando las organizaciones carecen de una comunicación interna sólida, enfrentan dificultades que se traducen en descoordinación, incumplimiento de metas, deterioro del ambiente laboral y baja productividad, factores que debilitan su capacidad de adaptarse a los cambios del entorno. Ante esta realidad, se evidencia una problemática latente en muchas instituciones: la limitada gestión de la comunicación interna como herramienta para afrontar procesos de cambio en contextos complejos. Por tanto, resulta pertinente investigar cómo la comunicación interna incide en la gestión del cambio organizacional durante escenarios de policrisis, considerando su papel en la adaptación, el desempeño y la sostenibilidad institucional. (Lemon & Towery (2021).

En Perú, Chávez y Coronel (2023) realizaron estudios sobre la comunicación interna en las empresas y señalan que la carencia de una adecuada comunicación interna en las organizaciones genera consecuencias negativas como el incumplimiento de metas institucionales, un ambiente laboral desfavorable y bajos niveles de eficiencia. Esta deficiencia limita el desarrollo organizacional y dificulta su capacidad de respuesta ante los cambios del entorno.

Este fenómeno comunicativo en el entorno del sistema educativo peruano enfrenta desafíos significativos relacionados con la comunicación interna entre docentes, que afectan la implementación de reformas educativas y el logro de los objetivos de aprendizaje. Las diferencias en la comunicación interna pueden estar influenciadas por factores como la infraestructura tecnológica, la capacitación docente y las políticas educativas nacionales. (Vieira y Balestra, 2024). En muchas instituciones educativas, especialmente en áreas rurales, escasos recursos económicos, falta de infraestructura, manejo limitado de tecnologías de comunicación modernas exacerban estos problemas. Además, las diferencias culturales y lingüísticas entre las diversas regiones del país pueden complicar aún más la comunicación efectiva entre docentes. Identificar

y abordar estas diferencias es crucial para mejorar la colaboración y la eficacia del sistema educativo peruano. (Caballero, 2019).

En tal sentido, la comunicación interna en el ámbito educativo es un factor que influye en la calidad educativa, la cohesión del personal y el bienestar general de los docentes. Las diferencias en los estilos y prácticas de comunicación interna pueden afectar significativamente la colaboración entre los docentes, la aplicación de normas y directivas educativas y el desarrollo profesional docente. En muchos contextos sociales, las barreras culturales, tecnológicas y lingüísticas agravan estos desafíos, generando disparidades en la efectividad de la comunicación. La globalización y la creciente diversidad en las aulas exigen un enfoque más inclusivo y adaptable en la comunicación interna, pero las prácticas efectivas varían ampliamente entre países y culturas. Este problema requiere una comprensión profunda de cómo las diferencias en la comunicación interna impactan en el desempeño y la satisfacción laboral de los docentes a nivel de las diferentes regiones y estratos culturales. Por tanto, la escasa interacción de una comunicación interna sólida institucional conlleva a consecuencias sin precedentes, como el incumplimiento de metas institucionales, clima laboral hostil y niveles bajos de solvencia y productividad institucional, obstaculizando el desarrollo de la calidad de servicio y la escasa capacidad de adaptación a los cambios del entorno educativo. (Vieira y Balestra, 2024).

En el distrito de Vinchos, ubicado en la provincia de Huamanga, Ayacucho, las diferencias en la comunicación interna entre docentes según género representan un desafío particular debido a factores socioeconómicos, culturales y geográficos. La diversidad cultural y lingüística de la región, con una población significativa que habla quechua, puede influir en las prácticas de comunicación interna en las instituciones educativas. Además, la infraestructura limitada y las barreras tecnológicas pueden dificultar la implementación de canales de comunicación efectivos. Estas diferencias pueden impactar negativamente en la colaboración entre docentes, la cohesión del personal y la calidad educativa. Es esencial investigar y comprender estas diferencias para

desarrollar estrategias que mejoren la comunicación interna y, en última instancia, la calidad de la educación en el distrito de Vinchos.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuáles son las diferencias en la comunicación interna según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuáles son las diferencias en la comunicación intrapersonal según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024?
- b) ¿Cuáles son las diferencias en la comunicación interpersonal según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024?
- c) ¿Cuáles son las diferencias en la comunicación institucional según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Analizar la comunicación interna según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos, Huamanga - 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Analizar la comunicación intrapersonal según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024.
- b) Analizar la comunicación interpersonal según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024.
- c) Analizar la comunicación institucional según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

La presente investigación sobre la comunicación interna y el enfoque de género entre docentes de Vinchos (Huamanga) aborda una brecha epistémica crítica en el ámbito de la educación rural y multicultural. Si bien la literatura sobre comunicación organizacional en entornos educativos es amplia, existe una notable carencia de estudios que exploren las particularidades de las zonas rurales andinas. En estos espacios, la diversidad cultural y las brechas tecnológicas configuran dinámicas comunicativas singulares que demandan un análisis situado, diferenciándose drásticamente de los contextos urbanos u homogéneos.

Desde una perspectiva teórica, este estudio se fundamenta en la concepción de Mumby (2020), quien sostiene que la comunicación no es un mero instrumento de transmisión de información, sino el proceso constitutivo que da forma a las estructuras de poder y a la realidad organizacional. Al aplicar este marco en el contexto de Vinchos, es posible evaluar la validez de los modelos globales en entornos de alta complejidad cultural y socioeconómica, desafiando o expandiendo las teorías sobre la influencia del contexto en la interacción humana.

Bajo la premisa de Brandolini et al. (2009), se asume que la eficacia y eficiencia en la comprensión de los mensajes son pilares para la gestión institucional. Por ello, identificar patrones, barreras y facilitadores —siguiendo la línea de Tessi (2017)— permitirá no solo enriquecer el corpus académico, sino proponer estrategias prácticas que optimicen la colaboración docente. En última instancia, este conocimiento es vital para fortalecer el tejido social y la calidad educativa en las comunidades rurales de Huamanga, transformando la comunicación interna en un motor de cambio organizacional.

1.4.2. Justificación práctica

El estudio de la comunicación interna bajo un enfoque de género ofrece soluciones concretas a nudos críticos del sistema educativo en Vinchos. Al optimizar el flujo de información, se mitiga la fragmentación curricular y la falta de sintonía en las estrategias pedagógicas. Según

Fullan (2016), el éxito de cualquier reforma o mejora escolar reside en el fortalecimiento del capital social; es decir, en la capacidad de los docentes para trabajar de forma colaborativa. Bajo esta premisa, una estructura comunicativa eficiente transforma el trabajo aislado en una red de cooperación que eleva la motivación del maestro y, por consecuencia, el rendimiento académico del estudiante.

Asimismo, esta investigación permite el diseño de herramientas tecnológicas situadas. En lugar de imponer modelos genéricos, los hallazgos facilitarán el desarrollo de plataformas digitales adaptadas a la realidad de Vinchos, considerando las brechas de conectividad y el acceso a dispositivos. La implementación de protocolos estandarizados para entornos virtuales permitirá que los docentes reduzcan la carga administrativa, recuperando tiempo valioso para la labor de aula.

Finalmente, el impacto de este proyecto trasciende la institución local al proponer un modelo de gestión replicable en otros contextos rurales y multiculturales. Al identificar y remover las barreras comunicativas, se empodera al cuerpo docente como agentes de cambio. El resultado no es solo una mejora en el clima laboral, sino la consolidación de una cultura organizacional que utiliza la comunicación como motor estratégico para el desarrollo social y educativo de la región.

1.4.3. Justificación metodológica

La justificación metodológica sobre la comunicación interna según género entre docentes en Vinchos-Huamanga, puede abordar problemas educativos reales al mejorar la fragmentación curricular y la falta de alineación pedagógica, permitiendo a los docentes compartir prácticas y recursos eficientemente. Una comunicación interna mejorada también puede crear un ambiente laboral más positivo, impactando la motivación y satisfacción de los docentes, beneficiando a los estudiantes.

La validación y posterior aplicación del Cuestionario de Comunicación Interna propuesto por Tessi (2017) permitirá evaluar la variable comunicación interna entre docentes, considerando

el factor género. Cabe señalar que este instrumento no intervendrá ni modificará la variable en estudio, ya que su uso se enmarca dentro de un enfoque transversal, recolectando información en un único momento.

El desarrollo de innovaciones y tecnologías para mejorar la calidad de vida de los docentes es una posibilidad tangible. Por ejemplo, plataformas digitales para facilitar la comunicación podrían revolucionar el intercambio de ideas y decisiones colectivas. Estas herramientas, adaptadas al contexto local de Vinchos, optimizarían tiempo y recursos, permitiendo mayor enfoque en la enseñanza. Estandarizar procedimientos de reuniones también contribuiría a este objetivo. Las implicaciones de esta investigación podrían ser significativas, ofreciendo un modelo de cuestionario de monitoreo de la comunicación interna entre docentes que optimicen su desempeño profesional en el aula y la institución educativa.

Capítulo II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales

Papic (2019) en la investigación titulada: “Los tipos de comunicación organizacional interna en establecimientos educacionales municipalizados en Chile” llevó a cabo un estudio cuyo objetivo fue describir los tipos de comunicación organizacional interna utilizados entre directivos y docentes para coordinar el trabajo, con el fin de alcanzar las metas en la gestión escolar de instituciones educativas en Chile. La investigación empleó una metodología de enfoque mixto (exploratorio y descriptivo), en un grupo de 22 instituciones educativas municipalizadas. Incluyeron instituciones que ofrecieran educación en los niveles parvulario, básico y/o medio para niños y púberes. En la fase cuantitativa, se utilizó una encuesta aplicada al 40% de los directivos y al 40 % de docentes, obteniendo 246 respuestas. Durante la fase cualitativa, realizó entrevistas a directores. Ambos instrumentos mencionados fueron diseñados específicamente para el estudio. Las conclusiones de la investigación indican que los directivos, en su mayoría, prefieren utilizar la comunicación formal, en sus formas: “descendente, horizontal y ascendente” para coordinar a los docentes en el trabajo orientado al logro de los objetivos de la institución. Asimismo, el uso de estas formas de comunicación facilita la coordinación entre directivos y docentes en las actividades de gestión educativa institucional.

El estudio realizado por Viñarás et al. (2020) titulado: “La Comunicación Interpersonal y la Comunicación Interna en las empresas: un análisis desde la profesión y la Universidad”, tuvo como objetivo examinar el contexto actual de la comunicación interna en las organizaciones y la relevancia que se concede a las formas de comunicación interpersonal. Desarrolló desde la investigación cualitativa: un análisis documental y la técnica de entrevista semiestructurada. Desarrollaron una entrevista mediante un cuestionario semiestructurado a los directores, así como a docentes universitarios relacionados con las Ciencias de la Información del contexto español.

Los hallazgos presentan una doble perspectiva: por un lado, todos los entrevistados coinciden en que la comunicación interna está en expansión en el entorno profesional y subrayan la importancia esencial de la comunicación interpersonal dentro de ella. Por otro lado, existe una percepción entre los participantes, en el sentido que la educación universitaria no está proporcionando las competencias adecuadas cubrir las prioridades institucionales en el área de la comunicación interna. También, señalan que el desarrollo de habilidades en comunicación interpersonal dentro de las organizaciones es, en la actualidad, prácticamente nula.

Arguello (2022) en la tesis: “La importancia de la comunicación interna en las empresas educativas privadas del nivel primario y secundario”, tuvo por objetivo analizar la influencia de la comunicación interna sobre el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional en instituciones educativas privadas de nivel primario y secundario en Paraguay. La investigación adoptó un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos, y se realizó de manera descriptiva y transversal. Aplicó un cuestionario de 25 ítems a la muestra que fue seleccionada de manera probabilística e incluyó a 5 directores, así como a 113 docentes y empleados de cinco colegios privados de educación primaria y secundaria en Ciudad del Este.

Los hallazgos revelaron que una comunicación interna eficaz entre los líderes y el personal mejora la capacidad de trabajo en equipo y fomenta el desarrollo organizacional de estas instituciones educativas. Además, se destacó la necesidad de implementar técnicas de

comunicación eficientes, establecer espacios que promuevan el compromiso y la identificación con la institución, impulsar el trabajo colaborativo y fortalecer el desarrollo organizacional mediante una comunicación clara y agradable.

Un estudio significativo fue la investigación de revisión sistemática titulada: “Tendencias de investigación sobre comunicación interna en revistas internacionales: 2015-2021” realizada por Martínez-Romero & Yáber Oltra (2022). El objetivo del estudio fue analizar artículos científicos sobre comunicación interna publicadas en revistas según ranking Scimago. Aplicaron la cienciometría y la bibliometría como métodos estadísticos y matemáticos para analizar Artículos científicos de relevancia académica. Los resultados del análisis confirmaron que existe un enfoque predominante normativo e instrumental, con una inclinación hacia la resolución de problemas institucionales concretos; es decir, adoptaron una perspectiva funcionalista centrada en la gestión.

La mayor parte de los artículos estudiados se alinea con tres áreas: la socio psicológica, que pretende comprender y mejorar la comunicación humana en el contexto de la organización; la retórica, que pretende a través del discurso generar sentimientos de buena voluntad y fomentar la participación de los trabajadores con la organización; y la otra área es la sociocultural, que se enfoca en investigar cómo la comunicación interna impacta en la construcción social, tomando como referencia perspectivas como la auto comunicación, la comunicación estratégica rápida y la comunicación transparente al interior de la organización.

Nacionales

Guzmán (2018) desarrolló la tesis: “Estudio comparativo de la comunicación organizacional en docentes de I.E. Red N°26, UGEL 01 San Juan de Miraflores -2017”; el objetivo fue comparar en Lima las diferencias en la comunicación organizacional en docentes de dos instituciones educativas de la UGEL 01 San Juan de Miraflores. Aplicó un diseño descriptivo-comparativo. La muestra fueron 98 docentes. Aplicó un cuestionario validado por expertos. Los resultados de la comunicación organizacional según género, el femenino destacó en tres

dimensiones con la valoración medianamente favorable y favorable. Asimismo, en los resultados descriptivos muestran una comunicación ascendente (45,9%); comunicación descendente (44,9%) y comunicación horizontal (39,8%).

Otro estudio similar se ubicó en La libertad a Puertas (2019) titulado: “Análisis comparativo del manejo de la comunicación interna en la gestión educativa de la I.E.P “Libertad” y la I.E “Mayor Santiago Zavala 80127” de Huamachuco, 2019”; cuyo objetivo fue comparar el manejo de la comunicación interna en la gestión educativa de dos instituciones educativas en Huamachuco-La Libertad. Encuestó mediante un cuestionario a 22 docentes de una institución educativa pública y otra privada. Concluyó que la I.E. privada presentó una mayor comunicación interna en cuatro dimensiones. Vínculo, efectividad, orgullo e identidad. En cambio, en la institución educativa publica requiere reforzar en las dimensiones de vínculos y efectividad.

En Piura se encontró la tesis de Castro (2019) titulada: “La comunicación interna en los docentes de una Unidad Educativa, La Troncal, 2018”; cuyo objetivo fue identificar el rango de comunicación interna entre docentes de una institución educativa. La población analizada consistió en 24 docentes. Este estudio adoptó un enfoque no experimental y se desarrolló mediante una encuesta que abarcó 6 dimensiones: operativa con 10 ítems, estratégica con 10 ítems, cultural con 10 ítems, motivacional con 10 ítems, retroalimentación con 5 ítems y propositiva con 5 ítems. Los resultados del estudio indicaron que la comunicación interna es eficiente en un 62%, mientras que el 37% de los encuestados consideraron la comunicación interna como regular. A pesar de ello, se identificaron varios aspectos que deben mejorarse para asegurar que los docentes perciban y sientan que están bien dirigidos, reconocidos y motivados, comprendiendo lo relevante de sus roles en el logro efectivo de la gestión institucional.

Gonzales (2023) llevó a cabo una tesis titulada: “Gestión educativa y comunicación interna en una institución educativa del distrito de Chota”; el estudio cuyo objetivo fue identificar si había relación entre la gestión educativa y la comunicación interna en una institución educativa en Lajas. Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo y empleó un diseño transversal y netamente

correlacional. Para ello, la población censal incluyó a 40 docentes y 8 miembros del personal administrativo que trabajaban en dicha institución en el año escolar 2022. Utilizó un cuestionario compuesto por 68 ítems, 30 se relacionaban con la comunicación interna. Los resultados finales del estudio revelaron una relación muy significativa entre las variables con una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$; de acuerdo con el coeficiente de Rho de Spearman de 0,705, esta correlación es positiva y alta. Además, en cuanto a la comunicación interna de los docentes, indica que el 64,58% se ubicó en el nivel bueno; el 25% alcanzó el nivel muy bueno, y el 10,42% se situó en el nivel regular. Una cuarta parte desarrolló la “comunicación esencial, operativa, estratégica y valorativa”, así como el aprendizaje eficaz y la inteligencia adecuada en la institución educativa pública del distrito de Lajas.

La investigación de Ortiz (2023) titulada: “Comunicación interna y relaciones interpersonales en Instituciones Educativas del distrito de Carquín – provincia de Huaura”; tuvo por objetivo determinar si había relación entre la comunicación interna y las relaciones interpersonales en instituciones educativas de Huaura. Utilizó un diseño no experimental, transversal y correlacional, con una muestra de 41 mujeres y 13 varones, totalizando 54 docentes. Se emplearon cuestionarios validados para recolectar datos sobre comunicación interna y relaciones interpersonales, analizados con SPSS 27.

Los resultados demostraron que la “comunicación interna descendente” se realiza principalmente mediante reuniones informativas (24%) y entrevistas (18%), mientras que el manual del empleado (83.3%) y publicaciones (85.1%) casi nunca se usan. En la “comunicación ascendente”, las reuniones constantes y entrevistas son frecuentes, pero el intranet nunca se utiliza por falta de instalación. Para la comunicación horizontal, se usa WhatsApp (40.7%) y teléfono (35.2%), con menor uso de correo electrónico y redes sociales. Las reuniones por departamentos y sesiones informativas casi nunca se realizan. En las relaciones interpersonales, el modo pasivo predomina en 28.19%, seguida de la asertiva (25.53%). La conclusión es que

existe una relación positiva media y fuerte entre la comunicación interna y las relaciones interpersonales entre los docentes.

Regionales

Gómez (2024) desarrolló la tesis: “Comunicación interna y gestión educativa en la institución Educativa “Leoncio Prado” del distrito de San Juan Bautista - Ayacucho, 2020”; el estudio tuvo por objetivo conocer la relación que existe entre la comunicación interna y la gestión educativa en una Institución Educativa de Ayacucho. Estudio de tipo básico y diseño correlacional; participaron 27 docentes. Aplicó dos cuestionarios sobre la comunicación interna y otra sobre gestión educativa. Los resultados evidencian que hubo una muy buena y directa relación entre la comunicación interna y la gestión educativa demostrada con $T_b = 0,921$; y un $p = 0,000$.

Auccapuclla (2023) en la tesis titulada: “Clima organizacional y comunicación interna en la Institución Educativa 38266 Nuestra Señora de Las Mercedes, Huanta 2020”; tuvo por objetivo conocer la relación entre las variables: clima organizacional y comunicación interna en la institución educativa “Nuestra Señora de las Mercedes”. Abordó la investigación sustantiva descriptiva y de diseño correlacional. Trabajó con una muestra censal en el que a 22 docentes encuestó mediante el “Cuestionario sobre clima organizacional” y el “Cuestionario de comunicación interna”. A nivel descriptivo, encontró que el 68,2% (15 docentes) considera Bueno la variable el clima institucional y el 63,6 (14 docentes) Algo Adecuada con respecto a la comunicación interna. La evidencia inferencial encontró una correlación positiva muy alta (Rho de Spearman = 0,991) con una significación $p = 0,000 < ,05$. Finalmente, estableció que los docentes incorporan un clima institucional adecuado y excelente a través de una comunicación intrapersonal.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. La comunicación

La comunicación deriva del término latino "comunicare", cuyo significado es compartir; y se define como el proceso complejo abarcando la regulación entre dos o más personas con respecto a información o significados (datos, ideas, opiniones, experiencias, actitudes y sentimientos). Entonces, la comunicación es una característica intrínseca del ser humano, es la capacidad que posee el ser vivo para transmitir información, sentimientos y vivencias a otros; mediante ella, el ser humano forma significados profundos y establece puntos en común. La comunicación cumple el rol fundamental en la conexión de cualquier interacción entre personas. De esta forma, se sostiene que la comunicación, desde las diferentes dimensiones de estudio (interpersonal, organizacional y comercial), constituye un conjunto de herramientas, estrategias y acciones significativas en el ámbito de las empresas y el educativo (Rivera et al., 2005).

La comunicación implica la transferencia y comprensión de significados; entonces, sin la transmisión de información o ideas, no hay comunicación. Para que esta sea eficaz, es esencial que el significado se transmita y comprenda. La comunicación ideal, ocurre en un proceso interactivo cuando el receptor absorbe una idea cabalmente como lo concibió el emisor (Robins y Coulter (2005). Desde otra perspectiva, para Pizzolante y Roldán (2006) la comunicación es una actividad y, aquello que no se comunica, estrictamente no existe significación. De ahí la relevancia que las actividades comunicativas sean estratégicas; quiere decir, que estén claramente orientados hacia objetivos previamente establecidos, profundizando en el entendimiento de la esencia humana. Esto es fundamental incorporar, en las personas, las habilidades necesarias para transmitir diversos mensajes que generen un impacto personal, social, cultural y afectivo cuando se conecta con los demás. La comunicación es vista como una interacción representacional y simbólica entre mínimamente dos participantes, quienes operan un código común y manifiestan en función de la inducción del otro. (Cardozo & Vásquez, 2014).

Comunicar es también considerada una estrategia que busca persuadir, comprometer beneficios, facilitar actividades y armonizar determinados puntos de vista. En el momento que se decide comunicar verdaderamente, se debe practicar una interacción verbal y gestual con la disposición de aprender, entendiendo que es un proceso de adquisición permanente que nunca se detiene. Cardozo & Vásquez (2014) refieren que no puede existir comunicación efectiva sin desarrollar la habilidad de escuchar, de ponerse en el lugar del otro, y de percibir los contextos, espacios, intenciones y situaciones reales de quienes intentan transmitir sus mensajes. sostienen que la comunicación implica el intercambio de información entre personas o entidades. La comunicación no se reduce a articular palabras y esperar que todo salga bien; es un proceso en el que resulta tan crucial expresar algo como saber escuchar lo que se comunica.

Concretamente, la comunicación es una actividad humana esencial que involucra el intercambio de información, ideas, emociones y significados entre personas o grupos. Una definición clásica y ampliamente aceptada es la de Shannon y Weaver (1948) quienes crearon el Modelo Matemático de la Comunicación; para ellos la comunicación es el acto por el cual un emisor envía un mensaje a un receptor a través de un canal, con la posibilidad de que el mensaje sea alterado por el ruido. Este modelo, originalmente sustentado para entender la transmisión de señales en sistemas técnicos, fue adaptada para analizar la comunicación en las personas. El modelo, ampliamente conocido y utilizado para fines prácticos y teóricos destaca varios elementos esenciales: el emisor (quien genera el mensaje), el mensaje (la información que se envía o transmite), el canal (la vía por el cual se remite el mensaje), el receptor (quien recibe e interpreta el mensaje) y el ruido (cualquier interferencia o sonido que pueda alterar el mensaje). El modelo mencionado fue criticado por su enfoque unidireccional que no considera factores como el contexto social, cultural, tecnológico, sistémico, entre otros; pero cabe resaltar que hasta la actualidad es el pilar fundamental para el estudio de la comunicación en múltiples disciplinas.

2.2.2. Comunicación organizacional

Antes de adentrarnos en el tema de la comunicación organizacional, se comprende que la estructura de la sociedad está constituida por organizaciones (instituciones, empresas, grupos humanos, corporaciones, entidades y toda forma de asociación de personas que tienen una representación natural o jurídica que tienen un fin económico, social, educativo, de servicio o cultural). Las organizaciones tienen presencia en la sociedad mediante las formas variadas de comunicación.

Brandolini et al. (2009) mencionan que toda organización comunica continuamente, desde cuando se dirigen al público de manera abierta o cerrada, cuando dejan de comunicar. Por ello, la importancia de la comunicación objetiva y clara de una organización ante el público usuario. Los procesos de comunicación son fundamentales para las organizaciones, funcionando como una red de relaciones entre diferentes actores. Los autores distinguen dos tipos de comunicación: externa e interna.

La comunicación externa se dirige al público ajeno a la organización, mientras que la interna está destinada a los miembros de la misma. Esta forma de comunicación interna, se considerada vital para aumentar la competitividad, el compromiso y el consenso dentro de la organización. Brandolini et al. (2009) resaltan que una buena comunicación interna es estratégica, favoreciendo la productividad y la armonía laboral. Además, la vinculación constante con el entorno social hace que la gestión de valores a través de la comunicación sea prioritaria y competitiva. Es esencial coordinar la circulación de mensajes dentro de la organización para evitar malentendidos que puedan perjudicar los proyectos de las organizaciones.

Basándonos en lo mencionado anteriormente, la comunicación organizacional también es definida por Tassara y Pérez (2011) como el conjunto integral de mensajes que se transmiten entre los miembros de una organización y con el entorno; por ello, la comunicación es una actividad clave en el funcionamiento de las organizaciones, es considerada como una

herramienta básica y cumple el rol fundamental de mantener la identidad y la calidad de las relaciones con el entorno social y cultural.

Un aporte relevante es el de Fernández (1977) quien enfatiza que la comunicación organizacional es un vínculo de técnicas, procesos y actividades destinadas a regular y facilitar el intercambio de mensajes entre los integrantes de una organización, así como con el entorno. Además, pretende influir en las ideas y comportamientos de las personas, usuarios o público interno y externo de la organización, con el objetivo de lograr sus metas de forma más eficiente, eficaz y en corto tiempo.

La comunicación organizacional, también se reseña al acto a través del cual se intercambia información y se facilita la comprensión dentro de una institución u organización para alcanzar sus objetivos. Esta comunicación puede ser interna, entre empleados y departamentos, o externa, con partes interesadas como clientes, proveedores y el público en general.

Un autor actualizado que ha contribuido significativamente al campo de la comunicación organizacional es Mumby (2020) quien enfatiza la importancia de entender la comunicación organizacional no solo como un proceso de transmisión de información, sino como una práctica que construye y da forma a las estructuras organizacionales y las relaciones de poder dentro de ellas. Según Mumby, la comunicación es fundamental para la creación de sentido y la cultura organizacional, influyendo en cómo los empleados interpretan sus roles y la misión de la organización.

2.2.3. Comunicación interna

Es un instrumento de gestión que promueve la eficacia y eficiencia en la recepción y comprensión de mensajes. Básicamente, está dirigida al personal de una organización para crear un entorno productivo y participativo. Su propósito es motivar al recurso humano, organizando y enfocando su trabajo hacia los objetivos institucionales. Además, busca estrechar conexiones entre sectores laborales de mando para manejar empleados calificados, promover un buen clima laboral y expresar las expectativas y necesidades del personal (Brandolini *et al.*, 2009).

Comprende al proceso de interacción comunicacional en el interior de una organización, en el que los recursos humanos confluyen para el logro productivo organizacional mediante mecanismos que la misma organización implementa basado en sus propias necesidades y logro de sus objetivos de producción y mejora de la calidad de la misma.

Tessi (2017) define la comunicación interna como un proceso estratégico que busca alinear, motivar e integrar a los miembros de una organización mediante el intercambio efectivo de información y la construcción de relaciones de confianza. Esta comunicación no solo se enfoca en transmitir mensajes, sino también en crear un contexto en el que los individuos perciban ser valorados y comprometidos con los objetivos comunes de la organización.

La comunicación interna actúa como una herramienta esencial, cuyo objetivo principal es cumplir con la estrategia integral de la organización. De este modo, se convierte en una estrategia transversal que atraviesa todas las áreas, llegando a toda la organización y, por ende, a cada uno de sus integrantes. De igual manera, la nueva visión organizacional reconoce a la comunicación interna como un medio fundamental para alcanzar una mayor competitividad, empatía y compromiso en toda la estructura de la organización; por lo tanto, ignorar la comunicación sería ignorar a las personas que hacen posible la existencia de la organización. (Tassara y Pérez, 2011).

Claro *et al.* (2022) consideran que la comunicación interna desde una mirada estratégica es una actividad que permite explorar vínculos entre cultura, comunicación y cambio organizacional permanente. Asimismo, Borca y Baesu (2014) la definen como un intercambio elemental de información interno de una organización. Distribuye información y construye relaciones en todos los niveles de la organización; es considerada como sinónimo de comunicación intraorganizacional (Verčič *et al.*, 2012).

La comunicación interna según Hanna (2005) es un proceso interactivo y bidireccional que integra tanto las formas de comunicación formal e informal en todos los niveles dentro de la organización. Esta perspectiva plantea que la comunicación interna fomenta la intervención del

personal en los procesos de toma de decisiones y alienta a que proporcionen retroinformación, porque les ayuda a estar informados sobre las ideas, la visión y los planes de la organización. (Kovaité *et al.*, 2020).

La comunicación interna se realiza tanto de manera vertical como horizontal con la participación directa de los líderes de las organizaciones y sus empleados (Popa, 2020). La idea subraya que la comunicación interna implica una interacción de cambio de información y fomenta la participación de los empleados en los procesos decisionales. La comunicación interna se divide en horizontal, cuando ocurre entre empleados con nivel jerárquico igual y; en vertical, cuando se presenta de abajo hacia arriba o viceversa de acuerdo al nivel jerárquico. En el caso de la comunicación vertical descendente, se comunican decisiones necesarias para el funcionamiento óptimo de la organización. Mientras que, la comunicación vertical es ascendente, cuando se obtiene apoyo retroalimentativo de los empleados (Popa, 2020).

En una mirada multidisciplinaria, la comunicación interna se estudia en la misma comunicación, en la psicología organizacional, en la gestión educacional, dentro de los recursos humanos e incluso desde el marketing, donde los mismos empleados son tomados en cuenta como clientes internos. (Verčič *et al.*, 2012). Los autores afirman que quien gestiona la comunicación interna desempeña varios roles en la empresa, tales como: facilitador, asesor y estratega.

Kovaité *et al.* (2020) sugieren que la comunicación interna se basa en las aportaciones de los empleados y no en el plano jerárquico. Hallahan *et al.* (2007) respaldan esta idea, afirmando que la comunicación debe ser bidireccional, interactiva y participativa, destacan que una buena comunicación interna mejora las formas de relación, fomenta el compromiso y ayuda a alcanzar objetivos de la organización. Por ello, Moreno *et al.* (2021) señalan que generar confianza organizacional es crucial, pero requiere relaciones interpersonales. Las empresas deben identificar la información relevante para sus colaboradores, ajustándose a las necesidades individuales, y garantizar que la información proporcionada sea veraz y útil. Según Sanders *et al.*

(2020), los directivos enfrentan el desafío de transmitir mucha información y manejar múltiples canales. Los canales modernos permiten la escucha activa, haciendo que los empleados se sientan valorados.

Según Hanna (2005), la comunicación interna abarca tanto la comunicación formal como la informal, utilizando distintos canales. La comunicación formal emplea canales oficiales, mientras que la informal utiliza aquellos sin control por parte de la organización, intensificándose cuando la comunicación oficial es deficiente (Popa, 2020). La comunicación interna facilita la adaptación al entorno tecnológico, aprovechando medios como correos electrónicos y plataformas (Kovaité *et al.*, 2020). Herramientas como intranet social y videoconferencias complementan canales tradicionales (Castro-Martínez y Díaz-Morilla, 2019). Aunque la tecnología ofrece numerosos canales de comunicación interna, faltan estudios para determinar cuáles son más efectivos. La elección de canales debe considerar el objetivo comunicativo: los unidireccionales son útiles para informar, mientras que los bidireccionales favorecen la participación. Capriotti *et al.* (2021) señalan que la comunicación interna se ha beneficiado de las redes sociales; en parte, porque mejoran el diálogo y la visibilidad organizacional.

2.2.4. Ejes de la comunicación interna

En la actualidad, la comunicación interna cumple diferentes funciones fundamentales en toda organización. Tassara y Pérez (2011) plantean cinco ejes de la comunicación interna:

- **Impulso:** interpretado como liderazgo. La comunicación es decisiva para conseguir los resultados y metas de la organización; facilita el impulso de cambios; es esencial para despertar el interés a los integrantes de una organización.
- **Innovación:** la comunicación actúa como catalizador en el proceso de introducir innovaciones dentro de las organizaciones, en aspectos tecnológicos, estructurales, jerárquicos, de expansión de marca, entre otros.

- **Implicación:** este aspecto subraya el propósito central de la comunicación que es compartir y hacer usual. La comunicación interna accede que los participantes se comprometan en la toma de decisiones y se impliquen con el proyecto institucional.
- **Información:** uno de los objetivos principales es la transmisión de información. Una gestión adecuada de la comunicación interna facilita que la información de importancia llegue a todos los estratos de la organización, optimizando su funcionamiento y minimizando la inseguridad laboral.
- **Identidad:** Una comunicación adecuadamente gestionada añade valor a la organización, ayuda a que los integrantes interioricen los valores, el estilo organizacional y su forma de operar. Todo lo comunicado debe estar alineado con la verdadera esencia de la organización.

2.2.5. Comunicación interna como proceso formador e implicación del personal

La comunicación interna, como proceso formador, dentro de la cultura del día a día de una organización orienta cómo se ejecutan las actividades laborales; por ejemplo: premiar los logros individuales, fomentar el trabajo en equipo, incentivar la iniciativa personal o trabajar horas extra, etc. Esta cultura se comunica a través de la acción, mediante el ejemplo. Una parte importante de la función formativa de la comunicación interna está relacionada con esta transmisión cultural, utilizando relatos de anécdotas significativas en la historia de la organización, historias de sus figuras destacadas y sus logros más notables. Principalmente, la comunicación interna se centra en reforzar la identidad de la organización y en construir un sentido de equipo entre sus miembros. Además, en su función formativa, la comunicación interna se encarga de documentar todos los procesos de la organización en manuales. Esto facilita la transmisión a los nuevos miembros, permite identificar las necesidades de formación de los empleados y ayuda a desarrollar las competencias necesarias para cada puesto dentro de la organización. (Tassara y Pérez, 2011).

Según Brandolini et al. (2009) la comunicación interna permite al personal:

- **Fomentar la implicación del personal.** Suscitar la participación activa de todos los empleados para lograr los objetivos establecidos por la empresa, incentivando el trabajo en equipo.
- **Armonizar las acciones de la organización.** Evitar conflictos y discrepancias en las actividades diarias a través de diálogos en las diferentes áreas y niveles laborales.
- **Fomentar un cambio de actitudes** (conocimiento, capacidad, deseo). Con base en el entendimiento de la dirección de la organización, lograr actitudes positivas con cierta autonomía que permita la toma de decisiones tanto personales como colectivas para llegar a las metas trazadas por la empresa.
- **Incrementar la productividad.** El establecimiento de una comunicación interna transparente, todos los empleados comprenden las metas y posibilitan realizar su trabajo enfocados en promover sus niveles de productividad.

2.2.6. Elementos de la comunicación interna

De acuerdo con lo expuesto por Vaca (2015), las organizaciones emplean varios elementos fundamentales de comunicación interna para establecer un vínculo efectivo con los empleados y fomentar un ambiente laboral positivo. Estos elementos son:

- **Intranet:** Un servicio moderno que facilita a las organizaciones el intercambio de información, noticias, descargas y capacitaciones con sus empleados.
- **Tablones de anuncios:** Espacio físico al interior de la empresa donde se colocan las notificaciones más importantes y recientes, como reuniones, cursos de capacitación, entre otros.
- **Correos electrónicos:** Este medio de comunicación es ampliamente utilizado por las organizaciones debido a su rapidez y bajo costo.
- **Página web corporativa:** En este sitio se presenta la información relevante, así como avisos de interés para los empleados y para potenciales clientes. A través de ella se puede acceder a la intranet, el blog corporativo y también a las redes sociales.

- Redes sociales: Sirve no solo para comunicar avisos y noticias a los empleados, sino también con propósitos promocionales.
- Revistas corporativas: Medio que proporciona información tanto a los empleados como al usuario, aunque puede ser costoso.
- Blog corporativo: Un recurso en línea que ofrece un plan de comunicación tanto interno como externo, permitiendo a los empleados estar al tanto de las novedades de la empresa.

2.2.7. Formas de comunicación interna

En las formas de comunicación interna institucional, la organización es fundamental para potenciar el mantenimiento de la gestión institucional, porque dicha forma comunicativa dinamiza a todos los miembros en una visión conjunta. (Papic, 2019).

La comunicación interna es un componente importante para la marcha eficaz de una organización, facilitando la coordinación, promoviendo la cultura organizacional y mejorando el compromiso de los empleados. Las formas de la comunicación interna en las organizaciones se fundamentan en diversas teorías y prácticas que han sido desarrolladas por expertos en el campo de la administración y la comunicación. Las formas de la comunicación interna se sustentan en la necesidad de promover un diálogo abierto, facilitar el sentido compartido y gestionar eficazmente el cambio organizacional, todo ello apoyado por las tecnologías digitales. Estas formas son esenciales para crear un entorno de trabajo cohesionado y motivado, que contribuya al éxito general de la organización. Brandolini *et al.* (2009) los clasifica en:

a) Comunicación formal

Este tipo de comunicación se centra principalmente en asuntos relacionados con el trabajo. Está cuidadosamente planificada, sigue un sistema y es establecida por la organización. Normalmente, se expresa a través de la escritura y emplea canales oficialmente establecidos. Tiende a ser más pausada que la comunicación informal, ya que debe adherirse a las normas y plazos institucionales.

b) Comunicación informal

Se refiere a una modalidad de interacción en la que se tratan temas laborales, pero que no se ajusta a los principios fundamentales de la comunicación interna. Usualmente, se lleva a cabo mediante canales no oficiales, como charlas entre colegas, encuentros en los pasillos, en el baño, la cafetería, el ascensor, entre otros. Esta forma de comunicación tiene la ventaja de propagarse más rápidamente que la comunicación formal. Sin embargo, puede dar lugar a malentendidos y convertirse en una fuente de rumores (afirmación que se presenta como cierta, relacionada con temas actuales y que se difunde sin confirmación oficial). Es importante no confundir la comunicación informal con el canal informal. Por ejemplo, un almuerzo de trabajo puede considerarse una reunión informal; sin embargo, la información compartida en ese contexto no es informal si está dirigido por un directivo de la empresa que está comunicando con formalidad algún asunto.

2.2.8. Direccionalidad de la comunicación interna

Brandolini et al. (2009) plantea que la comunicación interna presenta tres direcciones:

a) Comunicación descendente

Es el tipo de comunicación que se origina en las áreas directivas de la organización y se distribuye hacia abajo a través de los canales oficiales. Su propósito es asegurar que todos comprendan y se familiaricen con los principios y objetivos de la organización. Busca generar confianza, promover la visión de participación, facilitar la transmisión de información, fortificar los roles jerárquicos y mejorar la eficacia de la comunicación.

b) Comunicación ascendente

Esta comunicación se mueve de abajo hacia arriba en el organigrama de la organización dirigiéndose a los niveles gerenciales y mandos intermedios. Ofrece a los empleados la oportunidad de manifestar sus ideas en opiniones sobre el trabajo que realizan o sobre sus superiores. Aunque puede generar un ambiente de tensión y algunos desafíos, es útil para mejorar las acciones. El objetivo es que todos se sientan partícipes de las actividades y metas

corporativas, que se liberen potencialidades, se promuevan ideas y se promocióne el consenso entre todos.

c) Comunicación oblicua o transversal

Se produce entre los niveles jerárquicos, asimismo entre las diferentes áreas de la organización que conllevan funciones. Es común observar en organizaciones con estrategias integrales con una aceptación alta de participación de las diversas áreas laborales. Tiene el propósito de cambiar comportamientos, mejorar la dinámica de trabajo en equipo, incrementar el rendimiento, lograr mayor eficacia y plena satisfacción, aumentar la competitividad, y estimular el potencial innovador.

2.2.9. Comunicación interna en la institución educativa

La comunicación interna entre docentes de instituciones educativas es un tema crucial para el funcionamiento eficaz y armonioso de cualquier establecimiento educativo. Para abordar este tema de manera amplia y coherente, podemos centrarnos en la Teoría de la Comunicación Organizacional de Schein (2017), un destacado psicólogo organizacional que ha contribuido significativamente a nuestra comprensión de la cultura y comunicación dentro de las organizaciones. El autor es conocido por su trabajo en cultura organizacional, y su teoría proporciona un marco valioso para analizar cómo se lleva a cabo la comunicación interna entre docentes. Según Schein (2017), la cultura organizacional se compone de tres niveles: artefactos, valores adoptados y supuestos básicos. Estos niveles influyen directamente en la forma en que los docentes se comunican entre sí.

a) Artefactos

Estos son los componentes visibles de una organización, como la infraestructura física, el lenguaje empleado, la tecnología utilizada y los rituales en la gestión institucional. En una institución educativa, los artefactos abarcan reuniones del personal, boletines, correos electrónicos y plataformas digitales de comunicación. Estos medios actúan como los canales a

través de los cuales se realiza la comunicación interna entre docentes, docentes y plana directiva y viceversa.

b) Valores adaptados

Se refieren a las estrategias, metas y filosofías explícitas que la organización sigue. En el ámbito de una institución educativa, los valores adoptados pueden abarcar la colaboración, el respeto mutuo y el compromiso con el aprendizaje continuo. Estos valores son fundamentales para guiar la interacción y comunicación entre los docentes, promoviendo un entorno de cooperación y apoyo.

c) Supuestos básicos

Son las creencias inconscientes y tácitas que moldean la percepción, el pensamiento y el comportamiento dentro de la organización. En el contexto educativo, estos supuestos pueden incluir la creencia en la relevancia de la educación para el desarrollo tanto personal como social, así como la confianza en la capacidad de los docentes para contribuir al éxito del estudiante. Estos supuestos tienen una profunda influencia en la manera en que los docentes se comunican, fomentando una cultura de confianza y respeto.

La comunicación interna en instituciones educativas es un pilar fundamental para el desarrollo organizacional de la institución educativa, la mejora del clima laboral y el fortalecimiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje. En el contexto de la investigación busca comparar cómo se lleva a cabo la comunicación interna entre docentes de diferentes instituciones educativas, considerando las particularidades culturales, sociales y económicas de cada instancia educativa en particular.

La importancia de la comunicación interna es esencial para la coordinación eficaz de actividades escolares internas y externas de la institución educativa, la toma de decisiones informadas y el fomento de un ambiente colaborativo institucional. En el ámbito educativo, facilita el intercambio de experiencias pedagógicas, la resolución de conflictos y la implementación de innovaciones curriculares. La literatura sugiere que una comunicación interna efectiva puede

conducir a un mayor compromiso docente, lo que a su vez impacta positivamente en el rendimiento estudiantil.

2.2.10. Comunicación interna entre docentes

La comunicación interna eficaz entre docentes es esencial para el desarrollo profesional, la resolución de conflictos y la mejora continua del proceso educativo. Según Schein, (2017) para que la comunicación sea efectiva, es fundamental que los docentes compartan un entendimiento común de los artefactos, valores y supuestos básicos de la organización. Asimismo, esta comunicación permite entre los docentes:

a) Desarrollo profesional

La comunicación interna permite a los docentes compartir conocimientos, experiencias y prácticas pedagógicas efectivas. A través de reuniones regulares, talleres y grupos de discusión, los docentes pueden aprender unos de otros, lo que contribuye a su desarrollo profesional y mejora la calidad de la enseñanza.

b) Resolución de conflictos

Los conflictos son inevitables en cualquier organización. Sin embargo, una comunicación abierta y honesta puede ayudar a resolverlos de manera constructiva. Según Schein (2017) es crucial que los docentes tengan la capacidad de expresar sus preocupaciones y opiniones en un entorno seguro y de apoyo.

c) Mejora continua

La comunicación interna eficaz fomenta un ambiente de mejora continua. Los docentes pueden colaborar en la planificación curricular, compartir recursos y desarrollar estrategias innovadoras para abordar los desafíos educativos. Esto no solo mejora la calidad de la educación, sino que también fortifica la cohesión del equipo docente.

La teoría de la comunicación organizacional de Schein (2017) ofrece un marco valioso para comprender la comunicación interna entre docentes en instituciones educativas. Al centrarse en los artefactos, valores adoptados y supuestos básicos, los docentes pueden desarrollar una

cultura de comunicación abierta y efectiva que promueva el desarrollo profesional, la resolución de conflictos y la mejora continua. En última instancia, una comunicación interna sólida contribuye al éxito general de la institución educativa y al logro de sus objetivos pedagógicos.

2.2.11. Funciones de la comunicación interna en las instituciones educativas

Las funciones de la comunicación interna, cuando se trasladan del ámbito empresarial al contexto educativo, muestran una dinámica constante, ya que las instituciones educativas están en continuo cambio conforme a las transformaciones sociales. Según Bencomo *et al.* (2022), basados en diversos autores, el funcionamiento efectivo de una institución educativa, tanto a nivel interno como externo, cumple con una serie de funciones:

a) Control

La comunicación tiene la capacidad de regular el comportamiento individual. Las organizaciones cuentan con estructuras jerárquicas de autoridad y directrices formales que los docentes deben seguir. Este rol de control también se manifiesta en la comunicación informal.

b) Motivación

Se lleva a cabo al clarificar a los docentes lo que deben hacer, evaluar si su desempeño es adecuado y lo que pueden realizar para mejorar su rendimiento. Entonces, en este contexto, la determinación de objetivos específicos, el feedback sobre el progreso hacia esos objetivos y el refuerzo de comportamientos deseados fomentan la motivación y dependen esencialmente de la comunicación.

c) Expresión emocional

Muchos docentes ven su trabajo como una oportunidad para interactuar con otros, y a través de él expresan tanto sus fracasos como sus logros.

d) Información

La comunicación se convierte en un apoyo crucial para la resolución de problemas y actúa como facilitador en la toma de decisiones, al proporcionar la información necesaria y apreciar las diferentes opciones que puedan surgir.

De acuerdo con Delfín (2019), la comunicación desempeña varias funciones dentro de una institución educativa para asegurar la estabilidad y el equilibrio en la gestión educativa institucional. Estas funciones incluyen:

a) De producción

La comunicación involucra todas las actividades programadas y la información directamente ligadas a los métodos de capacitación docente; proporciona orientación adecuada para el mejor desempeño en el trabajo; permite la creación de espacios con el fin de establecer y acordar logros posteriores (objetivos); resuelve conflictos y ofrece opiniones para contribuir a la calidad del servicio educativo.

b) De innovación

En esta función existen dos formas de innovación. La innovación de toda la organización transforma la institución sin afectar al personal que trabaja. La innovación al interior de la organización demanda cambios importantes en el comportamiento de los docentes, impactando a todo el colectivo; porque demanda una actitud positiva y orientada al futuro de todos los niveles de la institución: directivos, administrativos y docentes.

c) De mantenimiento

Está vinculada con los contextos de socialización, promueve motivar y comprometer al personal docente con los objetivos y metas institucionales. Valora a la persona competente y valiosa, destacando tanto el trabajo en equipo como la creatividad personal.

2.2.12. Dimensiones de la comunicación interna

El Sistema 1A de Tessi (2017) ofrece un enfoque integral para la comunicación interna en las organizaciones, estructurado en tres dimensiones fundamentales: intrapersonal, interpersonal e institucional. Cada una de estas dimensiones juega un papel crucial en la creación de un entorno comunicativo efectivo y cohesionado. En conjunto, estas tres dimensiones del Sistema 1A de Manuel Tessi proporcionan un marco para desarrollar una comunicación interna que no solo transmite información, sino que también construye un entorno laboral donde las personas se

sienten conectados, comprometidos y capacitados para contribuir al éxito colectivo de la organización. El Sistema 1A de Tessi (2017) aborda la comunicación interna en tres dimensiones clave:

a) Intrapersonal (comunicación interna pensada)

Esta dimensión se centra en el diálogo interno de cada individuo dentro de la organización. La comunicación intrapersonal es fundamental en el desarrollo del autoconocimiento y la autogestión. Según Tessi (2017), cuando los empleados tienen una comprensión clara de sus propios pensamientos, emociones y motivaciones, están mejor preparados para contribuir positivamente al entorno laboral. Fomentar la reflexión personal y el auto liderazgo ayuda a las personas a alinear sus objetivos personales a las de la organización, promoviendo así un sentido de propósito y pertenencia. Esta dimensión mide en el personal la reflexión, la capacidad de escucha, el ser asertivo y la responsabilidad en la organización.

b) Interpersonal (comunicación interna oral)

La dimensión interpersonal abarca la comunicación entre los miembros de la organización. Este nivel de comunicación es fundamental para construir relaciones de confianza y colaboración. Tessi destaca la importancia de habilidades como la escucha activa, la empatía y la asertividad en las interacciones diarias. La comunicación interpersonal efectiva permite resolver conflictos, compartir ideas y fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso. Además, facilita la creación de equipos cohesivos donde cada miembro se siente valorado y escuchado. (Tessi, 2017). Esta dimensión mide en el personal las condiciones salariales, el compromiso institucional, el desarrollo personal y el desempeño laboral.

c) Institucional (comunicación interna escrita)

La dimensión institucional se refiere a la comunicación a nivel organizacional. Aquí, el enfoque está en establecer canales y procesos que afirmen el flujo eficiente de información en todos los niveles de la organización. Según Tessi (2017), una comunicación institucional efectiva alinea a los empleados con la misión, visión y valores de la empresa, creando una cultura

organizacional sólida y coherente. Esto incluye la implementación de políticas de comunicación transparentes, el uso de tecnologías adecuadas para la difusión de información y la promoción de un liderazgo comunicativo que inspire y motive a todos los miembros de la organización. Esta dimensión mide el diálogo, la aceptación, la pertenencia institucional y la calidad de información a los usuarios.

2.3. Bases conceptuales

Análisis comparativo

Es un procedimiento de estudio estadístico que consiste en analizar dos o más fenómenos, elementos o variables, cuya finalidad es identificar posibles similitudes, diferencias, relaciones o contrastes significativos. Esta forma de análisis establece tener claridad para comprender las características, patrones o singularidades de cada elemento o fenómeno y, de esta manera extraer conclusiones fundamentadas.

Clima laboral

Se comprende como el ambiente organizacional o clima en el trabajo, los trabajadores perciben y experimentan su entorno laboral. Usualmente, estos constructos perceptivos se visualizan de aspectos como el entorno laboral funciona, se dirige, el trato, el compromiso y las formas físicas y emocionales interactúan constantemente.

Comunicación

Es una actividad humana entre comunicador y alguien que recibe una información determinada. De ahí la relevancia que las actividades comunicativas sean estratégicas; es decir, que estén claramente orientados hacia logros previamente establecidos, progresando en el entendimiento de la esencia humana como acto socializador.

Comunicación interna

Se produce mediante mensajes que se transmiten e intercambian con otras personas con la finalidad de lograr un efecto determinado, lo que implica no solamente hablar, además también escuchar y poner atención al que habla.

Comunicación interpersonal

Se refiere a la interacción directa entre los miembros de la organización. Esta dimensión enfatiza la importancia de la escucha activa, la empatía y la claridad en el intercambio de información para construir relaciones de confianza y colaboración efectiva.

Comunicación institucional

Enfoca la comunicación a nivel organizacional, estableciendo canales y procesos que faciliten la circulación de información y alineen a todos los miembros con la misión y los objetivos de la empresa. Esta dimensión busca crear una cultura organizacional coherente y transparente.

Comunicación intrapersonal

Se centra en el diálogo interno de los individuos dentro de la organización. Esta dimensión busca fomentar la autoconciencia y el auto liderazgo, promoviendo un ambiente donde cada persona reflexiona sobre su rol y contribución al equipo.

Comunicación organizacional

Proceso sistemático a través del cual se intercambia información y se facilita la comprensión dentro de una organización para alcanzar sus objetivos. Esta comunicación puede ser interna, entre empleados y departamentos, o externa, con partes interesadas como clientes, proveedores y el público en general.

Docente

Es la persona que tiene la profesión pedagógica y cumple el rol de formador en una institución educativa, asume la función de orientar el aprendizaje y el desarrollo integral del estudiante. Por tanto, es especialista en la enseñanza, experiencias de aprendizaje y la participación activa en el proceso educativo.

Interacción

Es la acción entre dos o más personas, grupos o situaciones, mediante la cual se regulan conexiones que construyen o modifican comportamientos. Usualmente, se presenta mediante el

diálogo, la colaboración, el contacto físico o el uso de medios tecnológicos, siendo clave para el entendimiento, la convivencia y el desarrollo de actividades compartidas.

Institución educativa

Es un espacio educativo que presenta una organización y legalmente reconocido y tiene como propósito institucional brindar formación académica y personal a los estudiantes en general. En este espacio, se desarrollan actividades pedagógicas planificadas didácticamente para la adquisición de saberes, el fortalecimiento de competencias, valores y conductas para la vida en sociedad.

Género

Se refiere a características, roles y expectativas sociales y culturales asignadas a las personas según su sexo al nacer. Se divide en dos categorías: masculino y femenino.

Capítulo III

METODOLOGÍA

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe diferencia significativa en la comunicación interna según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024.

3.1.2. Hipótesis específicas

- a) Existe diferencia significativa en la comunicación intrapersonal según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024.
- b) Existe diferencia significativa en la comunicación interpersonal según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024.
- c) Existe diferencia significativa en la comunicación institucional según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024.

3.2. Variable

Variable 1: Comunicación interna

Desde un marco conceptual, la comunicación interna se concibe como un proceso estratégico y deliberado que facilita la articulación, motivación y coordinación entre los miembros de una organización mediante el intercambio oportuno y claro de información. Su finalidad trasciende la simple transmisión de mensajes, ya que procura fortalecer un clima organizacional

institucional donde los integrantes se sientan valorados, escuchados y plenamente identificados con los fines institucionales compartidos (Tessi, 2017).

Dimensiones:

a) Comunicación intrapersonal (comunicación pensada)

Tessi (2017), define desde un marco conceptual, que esta dimensión aborda la comunicación que cada persona mantiene consigo mismo dentro del entorno organizacional. Su propósito es fortalecer la conciencia personal y el liderazgo individual, incentivando la reflexión sobre el propio desempeño, responsabilidades y aportes al cumplimiento de los objetivos colectivos. En este sentido, se busca generar un entorno laboral donde cada miembro se comprometa desde su interioridad con el desarrollo del equipo y la misión institucional

b) Comunicación interpersonal (comunicación oral)

Desde un enfoque conceptual, esta dimensión comprende la interacción directa mediante el diálogo que ocurre entre los integrantes de la organización. Destaca la relevancia de establecer vínculos basados en la escucha atenta, la comprensión mutua y la transparencia en el diálogo, como elementos fundamentales para generar confianza, fortalecer el trabajo en equipo y favorecer una colaboración genuina y productiva en el entorno laboral (Tessi, 2017).

c) Comunicación institucional (comunicación escrita)

Desde un marco conceptual, Tessi (2017) define que esta dimensión aborda la comunicación escrita y estructurada a nivel institucional, la cual se manifiesta a través de mecanismos, medios y procesos formales que permiten el flujo ordenado de información en todos los niveles jerárquicos. Su finalidad es asegurar que los mensajes clave lleguen de manera clara y oportuna, promoviendo la alineación de los colaboradores con la visión, los objetivos estratégicos y los valores organizacionales, y contribuyendo así al fortalecimiento de una cultura organizacional transparente y cohesionada.

3.3. Operacionalización de variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Valoración
Comunicación interna	la comunicación interna se concibe como un proceso estratégico y deliberado que facilita la articulación, motivación y coordinación entre los miembros de una organización mediante el intercambio oportuno y claro de información. Su finalidad trasciende la simple transmisión de mensajes, ya que procura fortalecer un clima organizacional institucional donde los integrantes se sientan valorados, escuchados y plenamente identificados con los fines institucionales compartidos (Tessi, 2017).	Cuestionario de comunicación interna; consta de tres dimensiones: comunicación intrapersonal, comunicación interpersonal y comunicación institucional. Cada dimensión consigna seis ítems.	Comunicación intrapersonal	- Reflexión. - Escucha. - Asertividad. - Responsabilidad.	- Se utilizó una escala de tipo Likert de cinco puntos para medir el grado de acuerdo o frecuencia con la que los encuestados perciben determinadas afirmaciones relacionadas con la variable de estudio: comunicación interna. - Nivel de medición: ordinal - Valor: Categorización 1 = Nunca. 2 = Casi nunca. 3 = A veces. 4 = Casi siempre. 5 = Siempre. - Interpretación de puntajes: - 18 a 32 = 1 - 33 a 47 = 2 - 48 a 62 = 3 - 63 a 76 = 4 - 77 a 90 = 5
			Comunicación interpersonal	- Compromiso. - Desarrollo personal. - Desempeño laboral.	
			Comunicación institucional	- Diálogo. - Aceptación. - Pertenencia institucional. - Información.	

3.4. Tipo y nivel de investigación

Se abordó desde la investigación básica, porque tiene la finalidad de incrementar el conocimiento científico y teórico en un área específica sin considerar su aplicación práctica inmediata. El propósito principal de este tipo de investigación fue lograr un entendimiento de los fenómenos naturales o sociales, identificar principios generales y desarrollar teorías. En términos generales, se llevó a cabo con el fin de aumentar el cúmulo de conocimientos en una disciplina particular y no se enfoca en solucionar problemas concretos (Vizcaíno Zúñiga *et al.*, 2023).

El estudio corresponde al nivel descriptivo porque abordó una variable de interés examinándola a través de sus características, propiedades y componentes; lo que permitió llevar a cabo un análisis detallado de las características que interactúan con su entorno, es decir, con los factores que la caracterizan (Ochoa & Yunkor, 2021).

3.5. Métodos

Analítico

El método analítico se empleó en este estudio para descomponer la variable compleja comunicación interna en sus elementos constitutivos, permitiendo un examen pormenorizado de cada uno de ellos. Este proceso cognitivo facilitó la separación de la variable en tres dimensiones diagnósticas: intrapersonal, interpersonal e institucional. Al aislar cada componente, se pudo analizar de forma individual cómo influyen factores como el género y el contexto rural en las dinámicas de los docentes del distrito de Vinchos.

Análisis-síntesis

En la presente investigación se aplicó el método de análisis-síntesis; en una primera etapa, se separó de manera lógica y exhaustiva la variable central en sus dimensiones: intrapersonal, interpersonal e institucional. A través del análisis, se examinaron individualmente los patrones de respuesta, las brechas de género y las particularidades de cada dimensión en el contexto rural de Vinchos. Posteriormente, se empleó la síntesis para integrar estos hallazgos parciales en una interpretación global y sistémica (Bernal, 2016).

Comparativo

El método comparativo para el estudio implicó establecer, inicialmente, una estructura teórica que sirva como sustento para el planeamiento de las hipótesis, la cual debe derivarse de investigaciones y trabajos anteriores sobre el tema en cuestión. Este marco conceptual debe definir las propiedades y características de las variables o dimensiones a comparar y facilitar relaciones, semejanzas y diferencias (Gómez y León de la Garza, 2014). Este método se empleó con el propósito de identificar, describir y contrastar las diferencias en los niveles de comunicación interna entre docentes hombres y mujeres. Se aplicó en el análisis de cada una de las dimensiones de la variable (intrapersonal, interpersonal e institucional), permitiendo establecer similitudes y diferencias significativas según el género de los participantes. Mediante este enfoque, se procedió a:

- Comparar las respuestas obtenidas en el cuestionario aplicado a docentes según género.
- Establecer diferencias en los puntajes promedio de cada dimensión según el género.
- Determinar en qué aspectos de la comunicación interna se presentan mayor o menor frecuencia según la categoría de género.

Hipotético deductivo

Por la naturaleza comparativa del estudio, se empleó el método hipotético-deductivo (Bernal, 2010); en el cual, al comienzo del estudio, se formularon deducciones expresadas en hipótesis que fueron corroboradas y, posteriormente, llegar a conclusiones; por ello, a lo largo del proceso investigativo, se verificó la hipótesis para determinar si se refuta o se acepta. Este método permitió guiar el estudio a partir de supuestos teóricos previos relacionados con la comunicación interna y las posibles diferencias de género en el entorno educativo. A partir de estos conocimientos generales, se formularon hipótesis específicas que fueron evaluadas en función de los datos recogidos. El procedimiento seguido fue:

- Formulación de hipótesis: Se plantearon con base en teorías y estudios previos sobre comunicación interna.

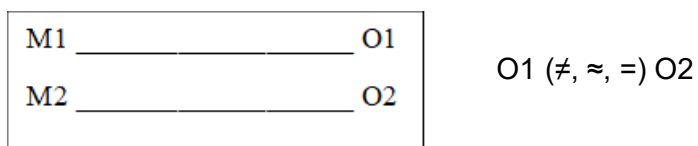
- Deducción de consecuencias observables: Se identificaron dimensiones e indicadores medibles de la comunicación interna.
- Contrastación empírica: Las hipótesis se verificaron mediante la prueba no paramétrica estadística aplicadas a los resultados del cuestionario.
- Análisis y validación: Se interpretaron los datos obtenidos para aceptar o rechazar las hipótesis planteadas.

Este método fue clave para vincular la teoría con la realidad empírica, permitiendo evaluar si las suposiciones iniciales se confirmaban en el contexto específico de los docentes del distrito de Vinchos.

3.6. Diseño de investigación

Para el estudio se utilizará el diseño cuantitativo “descriptivo comparativo”, que consiste en analizar si el valor obtenido de una muestra es diferente del valor de otra muestra (McMillan y Schumacher, 2005).

El esquema expresa el diseño comparativo:



Leyenda:

M	115 docentes de las diferentes instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga durante el año 2024.
O1 y O2	Recolección de datos de los docentes participantes.
O1 (≠, ≈, =) O2	Diferencia, semejanza e igualdad que podría presentar las dimensiones en las muestras.

3.7. Población y muestra

La población fue de tipo finita y accesible (Árias, 2012), conocida también como población muestreada, se refiere al segmento finito de la población objetivo al que se puede acceder de

manera efectiva y del cual se selecciona una muestra representativa. La magnitud de esta población accesible está determinada por los recursos y el tiempo disponibles para el investigador (Árias, 2012). En el estudio se delimitó la población accesible y estuvo conformada por 163 docentes de género masculino y femenino de 16 instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Vinchos de la provincia de Huamanga, región Ayacucho.

Tabla 1

Población de docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024

N°	Institución educativa	Género		N° de docentes
		M	F	
1	José de San Martín	10	8	18
2	José Olaya	5	5	10
3	Alfredo Parra Carreño	5	3	8
4	Arístides Guillén Valdivia	5	6	11
5	Haya De La Torre	16	6	22
6	Luis A. Sánchez Sánchez	4	4	8
	Justiniano Quicaña	3	5	
7	Magallanes			8
8	Luis Donayre Vasallo	3	4	7
	Pablo Valeriano	5	3	
9	Mesahuaman			8
10	Walter Ebertz	4	4	8
11	Germán Caro Ríos	3	5	8
12	Cayramayo	7	4	11
13	Mártires de Qasanqay	4	3	7
14	11 de Agosto	6	7	13
15	Antonio Brack Egg	4	4	8
16	Rosaspampa	5	3	8
	TOTAL	89	74	163

Fuente: Escale. Ministerio de Educación 2024.

Muestra

La muestra fue probabilística, se define como el subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible; en este contexto, una muestra representativa es aquella que, debido a su tamaño y similitud con el total, posibilita realizar inferencias o extender los resultados al resto de la población, manteniendo un margen de error preestablecido (Árias, 2012). En la investigación participaron 115 docentes de 16 instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Vinchos, calculado mediante la calculadora de tamaño de muestra Surveymonke <https://es.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>.

Técnica de muestreo

Utilizando la técnica de Muestreo al azar simple; según Árias (2012), se aplicó un método en el que cada elemento tiene una probabilidad igual de ser elegido. Esta probabilidad, conocida de antemano, no es ni cero (0) ni uno (1). Así, la investigadora asignó un número a cada docente de la población total. Todos estos números se colocaron en una caja y se seleccionaron al azar para determinar quiénes formaron parte de la muestra.

Tabla 2

Muestra de docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024

N°	Institución educativa	N° de docentes		
		Género		Muestra (n)
		M	F	
1	José de San Martín	8	5	13
2	José Olaya	4	3	7
3	Alfredo Parra Carreño	3	4	7
4	Arístides Guillén Valdivia	3	4	7
5	Haya De La Torre	9	4	13
6	Luis A. Sánchez Sánchez	3	4	7
	Justiniano Quicaña	3	4	
7	Magallanes			7
8	Luis Donayre Vasallo	2	3	5

	Pablo Valeriano	4	2	
9	Mesahuaman			6
10	Walter Ebertz	3	3	6
11	Germán Caro Ríos	2	3	5
12	Cayramayo	4	3	7
13	Mártires de Qasanqay	3	2	5
14	11 de Agosto	4	6	10
15	Antonio Brack Egg	2	3	5
16	Rosaspampa	3	2	5
	TOTAL	60	55	115

Fuente: Escale. Ministerio de Educación 2024.

Criterios de inclusión:

- Docentes en ejercicio que asisten a la IE.
- Los docentes que asumen cargos directivos.
- Docentes varones y mujeres.

Criterios de exclusión:

- Docentes con licencia por diversos motivos y no asisten a la IE.

3.8. Técnica e instrumento

Técnica

La técnica de la encuesta facilitó la recopilación de datos a través de preguntas dirigidas al encuestado, con el objetivo de obtener la información necesaria para el estudio (Arias, 2020); en tal sentido, se utilizó la encuesta por ajustarse a los requerimientos de la investigación.

Instrumento

El instrumento para el estudio fue el cuestionario, herramienta de recolección de datos frecuentemente empleada en la investigación científica. Se compone de una serie de preguntas que se presentan y enumeran en una tabla, junto con una variedad de opciones de respuesta que el encuestado debe seleccionar (Arias, 2020). En el caso del estudio el instrumento se denomina “Cuestionario de comunicación interna”. Este instrumento mide tres dimensiones: comunicación

intrapersonal (seis ítems); comunicación interpersonal (seis ítems) y comunicación institucional (seis ítems) basado en la propuesta teórica de Tessi (2017). Evalúa mediante una escala ordinal con la valoración de:

1 = Nunca.

2 = Casi nunca.

3 = A veces.

4 = Casi siempre.

5 = Siempre.

Recategorización

1 = Muy deficiente.

2 = Deficiente.

3 = Medianamente eficiente.

4 = Eficiente.

5 = Muy eficiente.

3.9. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Tres docentes expertos con formación en gestión educacional validaron el contenido del instrumento, quienes evaluaron y emitieron la valoración porcentual siguiente:

Tabla 3

Validez del Cuestionario de Comunicación Interna

Expertos	Puntaje de validación	Opinión de aplicabilidad
Dr. Heber Yacca Poma	80,0	Aplicable
Mg. Carlos A. Auccapuella Paz	80,0	Aplicable
Dr. Indalecio Mujica Bermúdez	80,0	Aplicable
Promedio	80,0	

Fuente: anexo 4.

La tabla 3 evidencia los valores de cada experto, siendo el promedio de 80,0% (equivalente a 0,8); por consiguiente, presentó la validez correspondiente.

La validez de contenido fue determinada a través del juicio de expertos, quienes evaluaron cada ítem correspondiente a las tres dimensiones del instrumento, considerando los criterios de pertinencia, relevancia y claridad. Posteriormente, se aplicó la fórmula de la V de Aiken (Ventura-León, 2022), obteniéndose un valor de 0,98, lo que indica un alto nivel de validación. Los especialistas concluyeron que el "Cuestionario de Comunicación Interna" posee suficiencia y es viable para su aplicación (ver anexo 4).

Confiabilidad

El instrumento fue analizado mediante el coeficiente Alfa de Cronbach en un grupo piloto de 19 docentes; el análisis respectivo arrojó la valoración ,897 (considerado como Buena):

Tabla 4

Confiabilidad del Cuestionario de Comunicación Interna

	Grupo piloto	N° de ítems	Alfa de Cronbach
"Cuestionario de Comunicación Interna"	19	18	,897

Fuente: anexo 5

3.10. Técnicas de procesamiento de datos

Los datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario de "Comunicación Interna", conformado por 18 ítems distribuidos en tres dimensiones (intrapersonal, interpersonal e institucional), fueron organizados inicialmente en hojas de cálculo utilizando el programa Microsoft Excel. En esta etapa se procedió a la verificación de registros, codificación de respuestas y preparación de la base de datos. Una vez ordenada la información, se exportó al software estadístico SPSS versión 27, herramienta que permitió desarrollar tanto el análisis descriptivo como inferencial.

Análisis descriptivo

En primera instancia, se aplicó la técnica estadística descriptiva con el propósito de resumir y presentar los datos recolectados. Se calcularon frecuencias absolutas y relativas, debido a que la variable en estudio es de naturaleza ordinal. Estos resultados se expusieron en tablas, lo cual facilitó la comprensión del comportamiento de cada dimensión de la comunicación interna según el género de los docentes.

Evaluación de la normalidad

Tabla 5

Prueba de normalidad

Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
"Cuestionario de Comunicación Interna"	0,881	115	0,004
Comunicación intrapersonal	0,789	115	0,000
Comunicación interpersonal	0,857	115	0,002
Comunicación institucional	0,789	115	0,000

Antes de elegir la prueba estadística adecuada para la comparación entre grupos, se examinó la distribución de los datos mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, ya que el número de participantes superó los 50 casos. Esta prueba fue aplicada a los puntajes obtenidos en cada dimensión del cuestionario. Los valores de significancia obtenidos fueron menores a 0,05, lo que evidenció que las variables analizadas no seguían una distribución normal, motivo por el cual se descartó el uso de pruebas paramétricas.

Selección de la prueba estadística

Debido a la ausencia de normalidad y al nivel de medición ordinal de los datos, se optó por una prueba estadística no paramétrica. En este caso, se aplicó la prueba U de Mann-Whitney, adecuada para contrastar diferencias entre dos grupos independientes (en este caso, docentes varones y mujeres) sin necesidad de asumir una distribución específica de los datos.

Contraste de Hipótesis

La prueba U de Mann-Whitney permitió verificar las hipótesis específicas del estudio, asociadas a las tres dimensiones de la comunicación interna en función del género. Para ello, se trabajó con un nivel de confianza del 95% ($\alpha = 0,05$). En aquellos casos donde el valor de significancia bilateral fue inferior al nivel crítico establecido, se rechazó la hipótesis nula, lo que indicó la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre los grupos analizados.

3.11. Aspectos éticos

El estudio tomó en cuenta los principios de la integridad científica (Concytec, 2024) como la honestidad, rigurosidad, transparencia, respeto y responsabilidad en el desarrollo de la tesis. En el desarrollo de la investigación, se cumplió con actuar con transparencia al solicitar la autorización de cada institución educativa del distrito de Vinchos- Huamanga para llevar a cabo el estudio; redactar respetando las ideas de los autores consultados, no se plagió a los autores, para ello se utilizó las normas APA; También se actuó con responsabilidad para proceder con imparcialidad en cada proceso de la investigación. Rigurosidad para cumplir con el diseño metodológico y la información estadística. Se guardó confidencialidad de los datos obtenidos, al no identificar directamente a los docentes participantes en el estudio.

Capítulo IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados a nivel descriptivo

Tabla 6

Comparación de resultados de la comunicación interna según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024

Nivel		Docentes			
		Masculino		Femenino	
		n	%	n	%
Comunicación interna	Medianamente eficiente	17	28,3	13	23,6
	Eficiente	34	56,7	29	52,8
	Muy eficiente	9	15,0	13	23,6
	Total	60	100,0%	55	100,0%

Nota: base de datos.

La tabla 6 indica la comunicación interna según género; al respecto, los docentes se ubican en el nivel medianamente eficiente en un 28,3% (17 docentes); eficiente en un 56,7% (34 docentes); muy eficiente en un 15,0% (9 docentes). Por otro lado, las docentes se encuentran en el nivel de medianamente eficiente en un 23,6% (13 docentes); eficiente en un 52,8% (29 docentes); muy eficiente en un 23,6% (13 docentes). Por lo tanto, se puede observar que los docentes de género masculino y femenino demuestran una comunicación interna eficiente.

En conclusión, aunque la comunicación es predominantemente positiva en ambos géneros, existe una percepción de mayor calidad comunicativa en las docentes, lo que posiciona al género femenino como un eje facilitador de los procesos de innovación y cohesión institucional en el distrito de Vinchos.

Tabla 7

Comparación de resultados de la dimensión comunicación intrapersonal según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024

Nivel		Docentes			
		Masculino		Femenino	
		n	%	n	%
Dimensión intrapersonal	Medianamente eficiente	5	8,3	4	7,3
	Eficiente	17	28,3	22	40,0
	Muy eficiente	38	63,3	29	52,7
	Total	60	100,0%	55	100,0%

Nota: base de datos.

La tabla 7 muestra la comunicación interna en la dimensión intrapersonal según género; al respecto, los docentes se ubican en el nivel medianamente eficiente en un 8,3% (5 docentes); eficiente en un 28,3% (17 docentes); muy eficiente en un 63,3% (38 docentes). Por otro lado, las docentes se encuentran en el nivel de medianamente eficiente en un 7,3% (4 docentes); eficiente en un 40,0% (22 docentes); muy eficiente en un 52,7% (29 docentes). Por lo tanto, se puede observar que los docentes de género masculino y femenino demuestran una comunicación intrapersonal muy eficiente.

En conclusión, la dimensión intrapersonal se constituye como una fortaleza individual del docente de Vinchos. Aunque los varones reportan una autopercepción ligeramente más elevada en el nivel de excelencia, ambos géneros exhiben las competencias psicológicas necesarias para liderar procesos educativos con claridad de propósito.

Tabla 8

Comparación de resultados de la dimensión comunicación interpersonal según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024

Nivel		Docentes			
		Masculino		Femenino	
		n	%	n	%
Dimensión interpersonal	Deficiente	3	5,0	.-	.-
	Medianamente eficiente	22	36,7	18	32,7
	Eficiente	25	41,7	25	45,5
	Muy eficiente	10	16,6	12	21,8
	Total	60	100,0%	55	100,0%

Nota: base de datos.

La tabla 8 muestra la comunicación interna en la dimensión interpersonal según género; al respecto, los docentes se ubican en el nivel deficiente en un 5,0 (3 docentes); medianamente eficiente en un 36,7% (22 docentes); eficiente en un 41,7% (25 docentes); muy eficiente en un 16,6% (10 docentes). Por otro lado, las docentes se encuentran en el nivel de medianamente eficiente en un 32,7% (18 docentes); eficiente en un 45,5% (25 docentes); muy eficiente en un 21,8% (12 docentes). Por lo tanto, se puede observar que los docentes de género masculino y femenino demuestran una comunicación interpersonal eficiente con un porcentaje similar.

En conclusión, la comunicación interpersonal en las escuelas de Vinchos es funcional, pero requiere fortalecimiento. El género femenino demuestra una mayor solvencia para la interacción social, mientras que el grupo masculino presenta focos específicos de desconexión que podrían impactar en el clima laboral y la cohesión del equipo docente.

Tabla 9

Comparación de resultados de la dimensión comunicación institucional según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024

		Docentes			
		Masculino		Femenino	
	Nivel	n	%	n	%
Dimensión institucional	Muy deficiente	.-	.-	1	1,8
	Deficiente	9	15,0	7	12,7
	Medianamente eficiente	18	30,0	10	18,2
	Eficiente	21	35,0	23	41,8
	Muy eficiente	12	20,0	14	25,5
	Total	60	100,0%	55	100,0%

Nota: base de datos.

La tabla 9 muestra la comunicación interna en la dimensión institucional según género; al respecto, los docentes se ubican en el nivel deficiente en un 15,0% (9 docentes); medianamente eficiente en un 30,0% (18 docentes); eficiente en un 35,0% (21 docentes); muy eficiente en un 20,0% (12 docentes). Por otro lado, las docentes se encuentran en el nivel deficiente con un 1,8% (1 docente); medianamente eficiente en un 12,2% (7 docentes); eficiente en un 41,8% (23 docentes); muy eficiente en un 25,5% (14 docentes). Por lo tanto, se puede observar que los docentes de género masculino y femenino demuestran una comunicación institucional eficiente.

En conclusión, aunque existe una tendencia hacia la eficiencia, la comunicación institucional en Vinchos es la dimensión más vulnerable. El género femenino muestra un mayor compromiso y comprensión de los flujos oficiales, mientras que el género masculino manifiesta una brecha de insatisfacción que podría afectar la ejecución de políticas educativas locales.

4.2. A nivel inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Criterio para determinar la normalidad de la prueba estadística

Se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov debido a su adecuación para la muestra representativa; para este propósito, se definió el siguiente criterio estadístico:

Hipótesis Alterna (Ha): Si $p\text{ valor} < 0,05$ rechazamos H_0 .

Hipótesis Nula (Ho): Si $p \geq 0,05$ aceptamos H_0 .

Tabla 10

Prueba de normalidad de la variable: comunicación interna según género

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación interna: género masculino	0,298	60	0,000
Comunicación interna: género femenino	0,264	55	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla 10 muestra que la variable Comunicación Interna: género masculino tuvo un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0,05$; Mientras que la variable Comunicación Interna: género femenino tuvo un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0,05$; lo cual nos lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, ya que el valor p es menor a 0,05. Esto indica que los datos analizados no siguen una distribución normal. Por tanto, se decidió utilizar la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney para realizar la medición.

4.2.2. Prueba de hipótesis

a) Hipótesis general:

- **Ha:** Si existe diferencia significativa en la comunicación interna según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga - 2024.
- **Ho:** No existe diferencia significativa en la comunicación interna según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga - 2024.

Nivel de significancia: $p = 0,05$

Prueba estadística: U de Mann-Whitney

Decisión estadística: si $p \text{ valor} \leq 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a); si $p \text{ valor} > 0,05$, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H_a).

Resultado:

Tabla 11

Resultado de la hipótesis general: diferencias de la comunicación interna según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024

Rangos	Docentes: comunicación interna		U de Mann-Whitney
	Masculino (n=60)	Femenino (n=55)	
Rangos promedio	55,20	61,05	1482,000
Suma de rangos	3312,00	3358,00	Sig. asin. (bilateral)= 0,296

a. Variable de agrupación: Género

En la tabla 11 se muestran los resultados para evaluar la hipótesis general, donde se observa que el valor de $p = 0,296 > 0,05$. Esto lleva a rechazar la hipótesis alterna y aceptar que no hay una diferencia significativa en la comunicación interna según el género entre los docentes de las instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga en 2024. Además, se encontró que, el género masculino mostró un rango promedio de 55,20, mientras que el rango promedio

para el género femenino fue de 61,05. Esto indica que, en promedio, las docentes mujeres obtuvieron diferencias mínimas en la variable “comunicación interna” que los docentes varones; sin embargo, estos valores solo indican una tendencia, no una diferencia estadísticamente significativa por sí misma. La diferencia puede deberse al azar y no es suficiente para afirmar que hay una diferencia real entre los grupos.

b) Hipótesis específica 1:

- **Ha:** Si existe diferencia significativa en la comunicación intrapersonal según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024.
- **Ho:** No existe diferencia significativa en la comunicación intrapersonal según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024.

Nivel de significancia: $p = 0,05$

Prueba estadística: U de Mann-Whitney

Decisión estadística: si $p \text{ valor} \leq 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a); si $p \text{ valor} > 0,05$, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H_a).

Resultado:

Tabla 12

Resultado de la hipótesis específica 1: diferencias de la comunicación intrapersonal según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024

Rangos	Docentes: comunicación intrapersonal		U de Mann-Whitney
	Masculino (n=60)	Femenino (n=55)	
Rangos promedio	60,57	55,20	1496,000
Suma de rangos	3634,00	3036,00	Sig. asin. (bilateral)= 0,324

a. Variable de agrupación: Género

En la tabla 12 se muestran los resultados para evaluar la hipótesis específica 1, donde se observa que el valor de $p = 0,324 > 0,05$. Esto lleva a rechazar la hipótesis alterna y aceptar que no hay una diferencia significativa en la comunicación intrapersonal según el género entre los docentes de las instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga en 2024. Además, se encontró que las puntuaciones relacionadas con la comunicación intrapersonal en el género masculino mostraron un rango promedio de 60,57, mientras que el rango promedio para el género femenino fue de 55,20. Esto indica diferencias mínimas; sin embargo, estos valores solo indican una tendencia, no una diferencia estadísticamente significativa por sí misma. La diferencia puede deberse al azar y no es suficiente para afirmar que hay una diferencia real entre los grupos.

c) Hipótesis específica 2:

- **Ha:** Si existe diferencia significativa en la comunicación interpersonal según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024.
- **Ho:** No existe diferencia significativa en la comunicación interpersonal según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024.

Nivel de significancia: $p = 0,05$

Prueba estadística: U de Mann-Whitney

Decisión estadística: si $p \text{ valor} \leq 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a); si $p \text{ valor} > 0,05$ se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H_a).

Resultado:

Tabla 13

Resultado de la hipótesis específica 2: diferencias de la comunicación interpersonal según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024

Rangos	Docentes: comunicación interpersonal		U de Mann-Whitney
	Masculino (n=60)	Femenino (n=55)	
Rangos promedio	54,68	61,63	1450,000
Suma de rangos	3280,50	3389,50	Sig. asin. (bilateral)= 0,231

a. Variable de agrupación: Género

En la tabla 13 se muestran los resultados para evaluar la hipótesis específica 2, donde se observa que el valor de $p = 0,231 > 0,05$. Esto lleva a rechazar la hipótesis alternativa y aceptar que no hay una diferencia significativa en la comunicación interpersonal según el género entre los docentes de las instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga en 2024. Además, se encontró que las puntuaciones relacionadas con la comunicación interpersonal en el género masculino mostraron un rango promedio de 54,68, mientras que el rango promedio para el género femenino fue de 61,63. Esto indica diferencias mínimas; sin embargo, estos valores solo indican una tendencia, no una diferencia estadísticamente significativa por sí misma. No obstante, aunque se evidencia una diferencia en los rangos promedio, esta no resulta estadísticamente significativa. La diferencia puede deberse al azar y no es suficiente para afirmar que hay una diferencia real entre los grupos.

d) Hipótesis específica 3:

- **Ha:** Si existe diferencia significativa en la comunicación institucional según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024.
- **Ho:** No existe diferencia significativa en la comunicación institucional según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024.

Nivel de significancia: $p = 0,05$

Prueba estadística: U de Mann-Whitney

Decisión estadística: si $p \text{ valor} \leq 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a); si $p \text{ valor} > 0,05$, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H_a).

Resultado:

Tabla 14

Resultado de la hipótesis específica 3: diferencias de la comunicación institucional según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024

Rangos	Docentes: comunicación institucional		U de Mann-Whitney
	Masculino (n=60)	Femenino (n=55)	
Rangos promedio	55,00	61,27	1470,000
Suma de rangos	3300,00	3370,00	Sig. asin. (bilateral)= 0,292

a. Variable de agrupación: Género

En la tabla 14 se muestran los resultados para evaluar la hipótesis específica 3, donde se observa que el valor de $p = 0,292 > 0,05$. Esto lleva a rechazar la hipótesis alternativa y aceptar que no hay una diferencia significativa en la comunicación institucional según el género entre los docentes de las instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga en 2024. Además, se encontró que las puntuaciones relacionadas con la comunicación institucional en el género masculino mostraron un rango promedio de 55,00, mientras que el rango promedio para el género femenino fue de 61,27. No obstante, aunque se evidencia una diferencia en los rangos promedio, esta no resulta estadísticamente significativa. La diferencia puede deberse al azar y es una tendencia y no es suficiente para afirmar que hay una diferencia real entre los grupos.

4.3. Discusión de resultados

La comunicación interna en las instituciones educativas, aparentemente no son importantes para la gestión institucional; sin embargo, en la actualidad la comunicación en sus diferentes formas y significados se ha convertido en una herramienta estratégica para mejorar los objetivos institucionales mediante la comunicación interpersonal e intrapersonal; sobre todo, esta última que tiene implicancias para mejorar los comportamientos y desempeños profesionales al interior de la institución educativa.

Según el objetivo general: Analizar la comunicación interna según género entre docentes en instituciones educativas de Vinchos, Huamanga - 2024; los resultados del estudio investigativo prueban que no hay una diferencia significativa en la comunicación interna según el género entre los docentes según la técnica estadística U de Mann-Whitney en la que obtuvo una significación bilateral de $p = 0,296 > 0,05$. Asimismo, a nivel descriptivo, se evidenció que los docentes muestran una eficiente comunicación interna según género 56,7% (masculino) y 52,8% (femenino). Investigaciones sobre comunicación interna según género en instituciones educativas no se han encontrado en diferentes bases de datos; sin embargo, se ha reportado investigaciones correlacionales y descriptivas sobre la variable comunicación interna, las que se han tomado en cuenta para la discusión correspondiente.

En tal sentido, el resultado obtenido se asemeja con la investigación realizada en Lima por Guzmán (2018) quien al comparar diferencias en la comunicación organizacional en docentes de dos instituciones educativas de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, evidenció que en la comunicación organizacional según género, mediante la prueba Kruskal Wallis, no existe diferencias según sexo (significación asintótica de 0,675); pero el género femenino destacó con la valoración medianamente favorable y favorable con respecto a los varones. Asimismo, en los resultados descriptivos muestran, en general, una comunicación ascendente (45,9%); comunicación descendente (44,9%) y comunicación horizontal (39,8%). Se deduce que la comunicación interna es inherente a ambos sexos dependiendo de la forma de comunicación;

pero, son las de género femenino quienes propician una comunicación más interpersonal y ascendente.

Otro estudio que no tiene semejanza con el nuestro, se ubicó en La libertad, la tesis de Puertas (2019) quien demostró diferencias entre el manejo de la comunicación interna en la gestión educativa de dos instituciones educativas (privada y pública); la privada presentó una mayor comunicación interna en cuatro dimensiones: vínculo, efectividad, orgullo e identidad; mientras que, en la publica requiere reforzar en las dimensiones de vínculos y efectividad. Estas diferencias muestran que en la institución educativa privada existe una mayor comunicación interna interpersonal e intrapersonal, además de la comunicación institucional, demostrando que la identidad institucional es la que se muestra más arraigado con la comunicación interna institucional. Mientras que, en la institución educativa pública, la comunicación interpersonal no se caracteriza por ser vinculante con la identidad institucional y muestran debilidad esta forma de comunicación entre los docentes. Se infiere que la comunicación intrapersonal se mostró con mayor prevalencia que la interpersonal, al punto que, la identidad institucional tiene sustento en esta dimensión.

Del mismo modo, la investigación realizada en La Libertad por Castro (2019), concuerdan con la hallado en esta investigación, pero solo en el nivel descriptivo, ya que demostró que la comunicación interna en docentes es eficiente en un 62%, mientras que el 37% de los encuestados consideraron la comunicación interna como regular. En el caso nuestro, los docentes de género masculino mostraron ser eficientes en un 56,7%; así como los del género femenino con un 52,8%. Sin embargo, identificó varios aspectos comunicacionales como la escasa comunicación intrapersonal existente entre docentes y directivos que debe mejorarse para asegurar que se sientan adecuadamente dirigidos, valorados, comprometidos y motivados en la gestión institucional. Se puede deducir que la comunicación interna, en general, presentan rasgos comunes en ambos géneros, dependiendo de la persona en su forma peculiar de comunicarse.

A su vez, nuestro resultado obtenido concuerda a nivel descriptivo con el trabajo de investigación de Gonzales (2023) quien demostró que la comunicación interna en una institución educativa pública presentó una relación significativa con la Gestión Educativa con una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$; de acuerdo con el coeficiente de Rho de Spearman de 0,705 “correlación positiva y alta”. Esta semejanza se observó en el nivel descriptivo, al encontrar que los docentes se ubicaron en nivel bueno (64,58%), al igual que nuestros resultados; que, si bien no hay diferencias a nivel inferencial en la comunicación interna según género, pero los docentes presentan un nivel eficiente de comunicación interna a nivel descriptivo. Se infiere que, tanto los varones como las mujeres muestran tener habilidades comunicativas por igual. La forma personal de comunicación interna en los diferentes espacios educativos es por igual. Por tanto, se podría señalar que la comunicación interna, en cierta medida, es un predictor de una calidad en la gestión institucional, cuando los docentes tanto del género masculino y femenino expresan adecuada una comunicación interna durante las diferentes actividades institucionales.

Según el objetivo específico 1: Analizar la comunicación a nivel intrapersonal según género entre docentes en instituciones educativas de Vinchos, Huamanga – 2024; los resultados evidencian que no hay una diferencia significativa en la comunicación intrapersonal ($p = 0,324 > 0,05$). A nivel descriptivo, un 63,3% (varones) y un 52,7% (mujeres) muestran ser muy eficientes en la comunicación intrapersonal. Estos resultados tienen soporte en los planteamientos de Tessi (2017), quien considera que esta dimensión es una forma de expresión en el que cada docente mantiene consigo mismo una particularidad dentro del entorno organizacional; promoviendo fortalecer la conciencia personal y el liderazgo individual, incentivando la reflexión sobre el propio desempeño, responsabilidades y aportes al cumplimiento de los propósitos institucionales, en el que cada docente se comprometa desde su yo personal con el desarrollo y la misión institucional.

Según el objetivo 2: Analizar la comunicación interpersonal según género entre docentes en instituciones educativas de Vinchos, Huamanga – 2024; los resultados muestran que, en la comunicación interpersonal ($p = 0,231 > 0,05$) no hay una diferencia significativa en la

comunicación interpersonal; sin embargo, a nivel descriptivo, un 41,7% (varones) y un 45,5% (mujeres) muestran ser eficientes en la comunicación interpersonal. Los resultados se vinculan con lo hallado por Ortiz (2023) quien demostró que existe una relación positiva media y fuerte entre la comunicación interna y las relaciones interpersonales entre docentes de un distrito de Carquín-Huaura. Los resultados evidenciaron que la comunicación interna descendente fluye a través de reuniones informativas (24%) y entrevistas (18%). Mientras que, en la comunicación ascendente, las reuniones periódicas y entrevistas son frecuentes. En tanto, en la comunicación horizontal, se usa WhatsApp (40.7%) y celular (35.2%), con menor uso de correo electrónico y redes sociales. Se infiere que la comunicación interna es más dinámica mediante el uso de la comunicación digital, siendo las relaciones interpersonales más pasivas (28.19%) y asertivas (25.53%) entre los docentes. Se deduce que esta forma de comunicación interactiva digital es propia tanto en varones como en mujeres, siendo la comunicación interpersonal con presencia del uso de tecnología digital, la que con lleva a una comunicación más dinámica y activa.

Con respecto al objetivo 3: Analizar la comunicación institucional según género entre docentes en instituciones educativas de Vinchos, Huamanga – 2024; los resultados expresan que la comunicación institucional ($p = 0,292 > 0,05$) no hay una diferencia significativa en la comunicación institucional; sin embargo, a nivel descriptivo, un 35,0% (varones) y un 41,8% (mujeres) muestran ser eficientes en la comunicación institucional. La investigación de Gómez (2024) demostró que existe una muy buena y directa relación ($T_b = 0,921$; y un $p = 0,000$) entre la comunicación interna y la gestión educativa en una institución educativa del distrito de San Juan Bautista-Ayacucho. Este resultado guarda similitud con nuestro resultado, ya que la comunicación institucional a nivel estructurado, formal y escrito es una estrategia comunicativa que influye sustancialmente en la mejora de los procesos pedagógicos y de las actividades que se desarrollan en toda la institución educativa.

También el estudio de Auccapuclla (2023) evidenció que existe una correlación positiva muy alta (Rho de Spearman = 0,991; $p = 0,000 < 0,05$.) entre el clima organizacional y la

comunicación interna en docentes de la institución educativa Nuestra Señora de las Mercedes-Huanta; a nivel descriptivo el 63,6% de docentes opinan que la comunicación interna es adecuada; este resultado también es similar al nuestro. Se colige que, la comunicación interna institucional está influenciado tanto por los varones como por las mujeres en sus formas particulares de interactuar formalmente en la comunicación escrita mediante documentos administrativos y curriculares; en cierta medida, directamente en el clima laboral aceptable y que pueden promover un ambiente de trabajo sin diferencias y colaborativamente entre docentes.

La investigación de Papic (2019), en una institución educativa de Chile, demostró que los directivos, en su mayoría, prefieren utilizar la comunicación formal en sus formas: “descendente, horizontal y ascendente” para coordinar con los docentes en el trabajo orientado al logro de los objetivos de la institución, precisando que el uso de estas formas de comunicación facilita la coordinación entre directivos y docentes en las actividades de gestión educativa institucional. También el estudio de Arguello (2022) corroboró que una comunicación interna eficaz entre los líderes y el personal docente mejora la calidad de trabajo en equipo y fomenta el desarrollo organizacional de algunas instituciones educativas en Paraguay; destacó la necesidad de implementar técnicas de comunicación eficientes, establecer espacios que promuevan el compromiso y la identificación con la institución, impulsar el trabajo colaborativo y fortalecer el desarrollo organizacional mediante una comunicación clara y agradable. Estos resultados se vinculan con el nuestro porque la eficiencia de la comunicación interna se presenta por la comunicación entre los docentes de manera directa y asertiva, por la comprensión de una comunicación más personalizada (intrapersonal) y una comunicación institucional que pone de manifiesto formas comunicacionales para el beneficio institucional.

Nuestros resultados evidenciaron que, si bien no hay diferencias entre la comunicación con respecto al género, en cierta forma, es similar entre varones y mujeres, demostrando eficiencia en la forma comunicacional interpersonal, intrapersonal e institucional. La investigación de revisión sistemática de Martínez-Romero & Yáber-Oltra (2022) también presenta cierta

similitud al corroborar que existe un enfoque predominante en aspectos normativos e instrumentales, con una clara inclinación hacia la resolución de problemas organizacionales específicos; es decir, una comunicación funcional centrada en la gestión; además de comprender y mejorar la comunicación humana en un entorno organizacional, el discurso para generar sentimientos de buena voluntad y fomentar la participación de las personas con la organización y cómo la comunicación interna impacta en la construcción social, tomando como referencia perspectivas como la auto comunicación, la comunicación estratégica ágil y la comunicación transparente dentro de las organizaciones.

La investigación sobre el análisis comparativo en la comunicación interna según género entre docentes de instituciones educativas es un campo que está ganando atención debido a la creciente conciencia sobre la equidad de género y la importancia de una comunicación efectiva en entornos educativos. De las comparaciones con los estudios y discusiones respectivas el aporte científico de la investigación es que presenta tendencias en los siguientes ámbitos; tales como:

- Equidad de género y comunicación: tanto los varones como las mujeres tienen las mismas posibilidades en formas y estilos de comunicación que afecta la manera positiva la dinámica interna de las instituciones educativas; lo que conlleva, a precisar que existe una equidad comunicativa a nivel de los docentes en sus diversas dimensiones de comunicación.
- Impacto en el clima laboral: La comunicación interna (varones y mujeres) tiene presencia directa en el clima institucional, promoviendo un ambiente de trabajo colaborativo entre docentes.
- Uso de tecnología y plataformas digitales: estas herramientas digitales son de uso en ambos géneros; tanto los varones como las mujeres pueden interactuar en la comunicación interna mediante dispositivos digitales variados que les permita mejorar la comunicación interna en la institución educativa.

- Formación y desarrollo profesional: la comunicación interna en ambos géneros de manera equitativa permite desarrollar y mejorar las habilidades de comunicación entre docentes, con un enfoque en la sensibilización sobre las diferencias de género y la promoción de prácticas inclusivas.
- Interseccionalidad: en ambos géneros, los factores como la edad, tiempo de trabajo y permanencia para entender cómo múltiples identidades institucionales son una posibilidad de influir en la comunicación interna integral; es decir, en sus tres dimensiones.
- Impacto en la gestión institucional: la comunicación interna puede mejorar la calidad del servicio educativo y la satisfacción laboral de los docentes cuando hay equidad entre varones y mujeres para asumir las dimensiones de la comunicación interna en una institución educativa.

Las aplicaciones prácticas de los resultados del estudio podrían considerarse las siguientes:

- Asumir responsabilidades equitativas de ambos géneros para liderar la gestión educativa institucional.
- Las dimensiones de la comunicación interna (intrapersonal, interpersonal e institucional son formas de expresión social, cultural y educativa que deben implementarse con prioridad ante la población estudiantil para promover conciencia de la importancia de la comunicación interna con equidad de género.
- La comunicación interna, en la sociedad digital actual, debe incorporar el uso de herramientas digitales de manera equitativa (varones y mujeres) con responsabilidades de mejora continua de la calidad educativa al interior de la institución educativa.

La investigación presentó como limitación, los escasos estudios comparativos sobre comunicación interna y también con respecto al género; lo que ha generado vacíos que deben superarse en otras investigaciones mejorando el contenido del cuestionario o aplicando otros con mayor soporte teórico; asimismo, requiere más estudios de corte cualitativo, que impliquen otras

variables como la edad, condición laboral, género y la comunicación digital que permiten comprender en contextos más personalizados la comunicación interna educativa institucional.

Capítulo V

CONCLUSIONES

Las conclusiones establecidas son:

Para la hipótesis general: A nivel descriptivo, se evidenció que los docentes de ambos géneros presentan una comunicación interna eficiente, con un 56,7% en el caso del género masculino y un 52,8% en el femenino. En el análisis inferencial, se encontró que no existe una diferencia significativa en la comunicación interna según el género entre los docentes de las instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga en 2024, de acuerdo con la prueba U de Mann-Whitney (valor de $p = ,296 > 0,05$). En consecuencia, se deduce que la comunicación interna presenta características similares en ambos géneros, lo que indica que esta competencia no está determinada por factores de género, sino que obedece a aspectos individuales como las habilidades personales, la disposición al diálogo, la experiencia profesional y el contexto organizacional. Este hallazgo permite comprender que el fortalecimiento de la comunicación interna debe centrarse en estrategias formativas y relacionales que consideren las particularidades personales de cada docente, más allá de su género.

Para la hipótesis específica 1: A nivel descriptivo, se observó que el 63,3% de los docentes varones y el 52,7% de las docentes mujeres muestran un nivel muy eficiente en la comunicación intrapersonal. En el análisis inferencial, se concluye que no existen diferencias significativas en esta dimensión según el género, de acuerdo con la prueba U de Mann-Whitney (valor de $p = ,324 > 0,05$), lo que indica una tendencia similar en ambos grupos. En consecuencia, se infiere que la

comunicación intrapersonal constituye una forma de expresión interna en la que cada docente manifiesta una particular manera de relacionarse consigo mismo dentro del contexto organizacional. Esta dimensión favorece el fortalecimiento de la conciencia personal y del liderazgo individual, promoviendo autorreflexión sobre el propio desempeño, las responsabilidades asumidas y los aportes personales al logro de los objetivos institucionales. Así, cada docente se compromete desde su dimensión interna y personal con el desarrollo profesional y el cumplimiento de la misión educativa de su institución.

Para la hipótesis específica 2: A nivel descriptivo, se identificó que el 41,7% de los docentes varones y el 45,5% de las docentes mujeres presentan un nivel eficiente en la comunicación interpersonal. Desde el enfoque inferencial, los resultados evidencian que no existen diferencias significativas en esta dimensión según el género, conforme a la prueba U de Mann-Whitney (valor de $p = ,231 > 0,05$), lo que indica que ambos grupos desarrollan habilidades interpersonales en niveles comparables. En este sentido, se deduce que la comunicación interpersonal es una competencia compartida por docentes de ambos géneros, caracterizada por la interacción activa, el intercambio de ideas y la construcción de relaciones profesionales dentro del entorno educativo. Además, se reconoce que el uso de tecnologías digitales ha contribuido a dinamizar este tipo de comunicación, permitiendo una mayor inmediatez, accesibilidad y efectividad en los procesos comunicativos. Este hallazgo destaca la necesidad de seguir promoviendo espacios colaborativos y herramientas tecnológicas que fortalezcan la interacción entre docentes, lo que repercute directamente en el trabajo en equipo, la toma de decisiones compartidas y la mejora del clima institucional. Así, se consolida una cultura comunicativa más inclusiva, eficiente y adaptada a los desafíos contemporáneos de la educación.

Para la hipótesis específica 3: A nivel descriptivo, se evidenció que el 35,0% de los docentes varones y el 41,8% de las docentes mujeres presentan un nivel eficiente en la comunicación institucional. En el análisis inferencial, se determinó que no existen diferencias significativas en esta dimensión según el género, de acuerdo con la prueba U de Mann-Whitney (valor de $p = ,292$

$> 0,05$), lo que indica una tendencia homogénea en ambos grupos respecto a esta forma de comunicación. Se infiere que, la comunicación institucional, al ser estructurada, formal y generalmente escrita, constituye una estrategia clave para el funcionamiento efectivo de la organización educativa. Como logro del estudio, se reafirma que la comunicación institucional, más allá del género, es una competencia fundamental que articula la misión, visión y objetivos institucionales con las acciones concretas del personal docente. Su consolidación permite establecer canales claros de información, mejorar la transparencia en la toma de decisiones y fortalecer la identidad institucional.

RECOMENDACIONES

1. Recomendar a la dirección de las instituciones educativas del distrito de Vinchos-Ayacucho, promover estrategias de comunicación interna entre la dirección, docentes, estudiantes y padres de familia usuarios, con el propósito de mejorar la gestión institucional.
2. A los y las docentes de las instituciones educativas del distrito de Vinchos-Ayacucho mejorar la comunicación intrapersonal, porque posibilita una mayor interacción entre docentes y, sobre todo, estudiantes.
3. A la dirección de las instituciones educativas promover talleres de comunicación interna (intrapersonal e interpersonal) para estudiantes con el fin de mejorar la calidad de relación entre pares.

Referencias bibliográficas

- Árias, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Arequipa: ENFOQUES CONSULTING EIRL.
- Árias, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Venezuela: Editorial Episteme.
- Arguello, E. R. (2022). La importancia de la comunicación interna en las empresas educativas privadas del nivel primario y secundario. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3070-3089. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2441
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: PEARSON EDUCACIÓN.
- Bencomo, Y. D., Sánchez, R., Velasteguí, L. E., y Carrasco, Y. T. (2022). Aspectos teóricos sobre la comunicación interna en organizaciones turísticas. *Explorador Digital*, 6(2), 59-74. <https://doi.org/10.33262/exploradordigital.v6i2.2128>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Editorial Pearson.
- Borca, C. y Baesu, V. (2014). A Possible Managerial Approach for Internal Organizational Communication Characterization. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 124, 496-503.
- Brandolini, A., González Frígoli, M., & Hopkins, N. (2009). *Comunicación interna: Claves para una gestión exitosa*. https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/69725/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caballero, L. (2019). Comprendiendo el ámbito de la comunicación organizacional interna y el desempeño docente en instituciones educativas. *Boletín de la Academia Peruana de la Lengua*, 66(66), 65-82. <https://doi.org/10.46744/bapl.201902.003>

- Capriotti, P., Zeler, I. & Camilleri, M. A. (2021). Corporate communication Through Social Networks: The Identification of the Key Dimensions for Dialogic Communication. *Strategic corporate communication in the digital age*.
- Cardozo, S., y Vásquez, M. (2014). Herramientas de comunicación interna en la Universidad de Los Andes, Trujillo. *Visión Gerencial*, (1), 63-80
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545896003>
- Castro, V. D. (2019). *La comunicación interna en los docentes de una Unidad Educativa, La Troncal*, 2018. Escuela de Posgrado. Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/51837>
- Castro-Martínez, A. y Díaz-Morilla, P. (2019). Análisis del ranking Great Place to Work y de los premios del Observatorio de Comunicación Interna: Prácticas de comunicación interna en empresas españolas (2014-2018). *El profesional de la información (EPI)*, 28(5).
- Claro, C., Ayala de Choriego, M., y Barros, J. P. (2022). Internal Communication: Characterization and Analysis of the Work Performed by Companies within the Great Place to Work, in Chile. *Anagramas Rumbos Y Sentidos De La Comunicación*, 21(41), 1–27.
<https://doi.org/10.22395/anqr.v21n41a4>
- Chávez, L.S. y Coronel, R.D. (2023). Comunicación interna y su influencia en las empresas. *Rev. Horizonte Empresarial*. Enero - junio 2023. Vol. 10 / N° 1, pp. 170-184, ISSN: 2313-3414
- CONCYTEC (2024). *Código Nacional de Integridad Científica*. Resolución de Presidencia N.° 028-2024-CONCYTEC-P. <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2267910-1>
- Delfín, O. (2019). *La comunicación es la organización*. Editorial COASFI. Caracas, Venezuela.
<http://www.academia.edu/38562934/lacomunicacionenlaorganizacion>
- Fernández, C (1997). *La comunicación en las organizaciones*. México: Editorial Trillas.
- Fullan, M. (2016). *The New Meaning of Educational Change* (5ª ed.). Teachers College Press.

- Gómez, C. y León de la Garza, E. A. (2014) *Método comparativo*. In: *Métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas aplicables a la investigación en ciencias sociales*. Tirant Humanidades México, pp. 223-251. ISBN 9788416062324
- Gonzales, A. (2023). *Gestión educativa y comunicación interna en una institución educativa del distrito de Chota*. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/127885>
- Guzmán, R. D. (2018). *Estudio comparativo de la comunicación organizacional en docentes de I.E. Red N°26, UGEL 01 San Juan de Miraflores -2017*. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo-Lima].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/14974>
- Hallahan, K., Holtzhausen, D., van Ruler, B., Verčič, D. y Sriramesh, K. (2007). Defining Strategic Communication. *International Journal of Strategic Communication*, 1(1), 3-35.
<https://doi.org/10.1080/15531180701285244>
- Hanna K., K. (2005). Integrated Internal Communications: A Multidisciplinary Perspective. *Corporate Communications: An International Journal*, 10(4), 302-314.
<https://doi.org/10.1108/13563280510630106>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Kovaitė, K., Šūmakaris, P. y Stankevičienė, J. (2020). Digital Communication Channels in Industry 4.0 Implementation: the Role of Internal Communication. *Management: Journal of Contemporary Management Issues*, 25(1), 171-191.
- Lemon, L., & Towery, N. (2021). The case for internal communication: an investigation into consortia forming. *Corporate Communications: An International Journal*, 26(3), 541-556.
<https://doi.org/10.1108/CCIJ-07-2019-0093>

- Martínez-Romero, Y. A., & Yáber Oltra, G. (2022). Tendencias de investigación sobre comunicación interna en revistas internacionales. *Revista Internacional de Relaciones Públicas*, 12(23), 117–142. <https://doi.org/10.5783/revrrpp.v12i23.758>
- McMillan, J. H. & Schumacher, S. (2005). *Investigación educativa*. 5° edición. Editorial: PEARSON Addison Wesley.
- Moreno, Á., Fuentes Lara, C. M. y Navarro, C. (2020). *Covid-19 Communication Management in Spain: Exploring The Effect of Information-Seeking Behavior and Message Reception in Public's Evaluation*. Recuperado en <http://ddfv.ufv.es/xmlui/bitstream/handle/10641/1959/1.-%20Covid19%20communication%20management.pdf?sequence=1&isAllowed=n>
- Mumby, D. K. (2020). Theorizing Struggle in the Social Factory. *Organization Theory*, 1(2). <https://doi.org/10.1177/2631787720919440>
- Ochoa, J., & Yunkor, Y. (2021). El estudio descriptivo en la investigación científica. *ACTA JURÍDICA PERUANA*, 2(2). <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/224>
- Ortiz, F. S. (2023). *Comunicación interna y relaciones interpersonales en Instituciones Educativas del distrito de Carquín–provincia de Huaura*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
- Papic, K. (2019). Los tipos de comunicación organizacional interna en establecimientos educacionales municipalizados en Chile. *Cuadernos de Investigación Educativa*, Vol. 10, N° 1. <https://doi.org/10.18861/cied.2019.10.1.2881>
- Pizzolante, I. y Roldán, J. (2006). *El poder de la comunicación estratégica. Reflexiones de un evangelizador corporativo*. Caracas: CEC, S.A.
- Popa, F. (2020). Internal Communication During the Crisis. Case study-Suceava County Hospital. *EIRP Proceedings*, 15(1).

- Pološki, N., Tkalac, A., & Sinčić, D. (2023). Strategic internal communication for effective internal employer branding. *Baltic Journal of Management*, 18(1), 19-33.
<https://doi.org/10.1108/BJM-02-2022-0070>
- Puertas, K. M. (2019). *Análisis comparativo del manejo de la comunicación interna en la gestión educativa de la I.E.P "Libertad" y la I.E "Mayor Santiago Zavala 80127" de Huamachuco, 2019*. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo-Trujillo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/48702>
- Rivera, A. B., Rojas, L. R., Ramírez, F., & Álvarez de Fernández, T. (2005). La comunicación como herramienta de gestión organizacional. *Negotium*, 1(2), 32-48.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78212103>
- Robins, S. & Coulter, M. (2005). *Administración* (8a ed.) México: Prentice Hall.
- Sanders, K., Nguyen, P. T., Bouckennooghe, D., Rafferty, A. & Schwarz, G. (2020). Unraveling the What and How of Organizational Communication to Employees during COVID-19 Pandemic: Adopting an Attributional Lens. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 56(3), 289-293.
- Shannon, C. & Weaver, W. (1948). *The Mathematical Theory of Communication*. Urbana, IL: Illinois UP.
- Schein, E. (2017). *Organizational Culture and Leadership*. Editorial: John Wiley & Sons Inc
- Tassara, G., y Pérez, Z. (2011). *Comunicación para las organizaciones*. Editorial Universidad de Concepción.
- Tessi, M. (2017). *Comunicación Interna en la práctica*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Vaca, F. (2015). *Diseño de un plan de comunicación interna y clima laboral de la dirección distrital del MIES Ambato. Ambato, Ecuador*. Tesis de Maestría en Comunicación Corporativa en la Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES).

- Ventura-León, J. L. (2022). De regreso a la validez basada en el contenido. *Adicciones: Revista de sociodrogalcohol*, 34(4), 323-325. https://jventural.shinyapps.io/V_Aiken/
- Verčič, A. T., Verčič, D. & Krishnamurthy, S. (2012). Internal Communication: Definition, Parameters, and the Future. *Public relations review*, 38(2), 223-230.
- Vieira, C., & Balestra, M. P. (2024). El rol de la comunicación interna en la gestión del cambio. *Comunica360°*, (2), 37-56. <https://doi.org/10.26439/comunica360.2024.n2.7331>
- Viñarás, M.; González, J. E.; Rincón, S. (2020). La Comunicación Interpersonal y la Comunicación Interna en las empresas: un análisis desde la profesión y la Universidad. *Comunicación y Hombre, [s.l.]*, n. 16, 2020. ISSN 1885-365X.
<https://comunicacionyhombre.com/article/la-comunicacion-interpersonal-la-comunicacion-interna-las-empresas-analisis-desde-la-profesion-la-universidad/>
- Vizcaíno, P. I., Cedeño, R. J., y Maldonado, I. A. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

Anexos

Anexo 1

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general ¿Cuáles son las diferencias en la comunicación interna según género entre docentes en instituciones educativas de Vinchos, Huamanga - 2024? Problemas específicos: a) ¿Cuáles son las diferencias en la comunicación intrapersonal según género entre docentes en instituciones educativas de Vinchos, Huamanga - 2024? b) ¿Cuáles son las diferencias en la comunicación interpersonal según género entre docentes en instituciones educativas de Vinchos, Huamanga - 2024? c) ¿Cuáles son las diferencias en la comunicación institucional según género entre	Objetivo general Analizar la comunicación interna según género entre docentes en instituciones educativas de Vinchos, Huamanga - 2024. Objetivos específicos: a) Analizar la comunicación intrapersonal según género entre docentes en instituciones educativas de Vinchos, Huamanga – 2024. b) Analizar la comunicación interpersonal según género entre docentes en instituciones educativas de Vinchos, Huamanga – 2024. c) Analizar la comunicación institucional según género entre docentes en instituciones educativas de Vinchos, Huamanga – 2024.	Hipótesis general Existe diferencia significativa en la comunicación interna según género entre docentes en instituciones educativas de Vinchos, Huamanga - 2024. Hipótesis específicas a) Existe diferencia significativa en la comunicación intrapersonal según género entre docentes en instituciones educativas de Vinchos, Huamanga – 2024. b) Existe diferencia significativa en la comunicación interpersonal según género entre docentes en instituciones educativas de Vinchos, Huamanga – 2024. c) Existe diferencia significativa en la comunicación institucional según género entre	Comunicación interna <u>Dimensiones:</u> ❖ Comunicación intrapersonal. ❖ Comunicación interpersonal. ❖ Comunicación institucional.	Enfoque: cuantitativo Tipo de investigación: Básico Diseño de investigación: Descriptivo comparativo Población Constituida por 163 docentes de las instituciones educativas del distrito de Vinchos, Huamanga-2024. Muestra Constituida por 115 docentes de las instituciones educativas del distrito de Vinchos, Huamanga-2024. Muestreo: Probabilístico al azar simple. Técnicas: Encuesta. Instrumento: Cuestionario de comunicación interna. Validez: Juicio de expertos Confiabilidad: Alfa de Cronbach Técnicas de procesamiento de datos: SPSS – 27. Resultados a nivel descriptivo e inferencial.

docentes en instituciones educativas de Vinchos, Huamanga - 2024?		docentes en instituciones educativas de Vinchos, Huamanga – 2024.		
---	--	---	--	--

Anexo 2
Matriz instrumental

Variable	Definición conceptual	Instrumento	Dimensiones	Ítems	Valoración
Comunicación interna	la comunicación interna se concibe como un proceso estratégico y deliberado que facilita la articulación, motivación y coordinación entre los miembros de una organización mediante el intercambio oportuno y claro de información. Su finalidad trasciende la simple transmisión de mensajes, ya que procura fortalecer un clima organizacional institucional donde los integrantes se sientan valorados, escuchados y plenamente identificados con los fines institucionales compartidos (Tessi, 2017).	Cuestionario de comunicación interna.	Comunicación intrapersonal	1. Usted piensa y reflexiona antes de emitir una comunicación. 2. Usted sabe callar y escuchar en vez de hablar impulsivamente. 3. Usted dice claramente lo que piensa. 4. Tiene claramente definido sus funciones y responsabilidades en su desempeño pedagógico. 5. Cuenta con la preparación necesaria para realizar su desempeño pedagógico. 6. Usted aprovecha las críticas oportunas de los demás para crecer profesionalmente.	Se utilizó una escala de tipo Likert de cinco puntos para medir el grado de acuerdo o frecuencia con la que los encuestados perciben determinadas afirmaciones relacionadas con la variable de estudio: comunicación interna. Nivel de medición: ordinal Valor: Categorización 1 = Nunca. 2 = Casi nunca. 3 = A veces. 4 = Casi siempre. 5 = Siempre. Interpretación de puntajes: 18 a 32 = 1 33 a 47 = 2 48 a 62 = 3 63 a 76 = 4 77 a 90 = 5
			Comunicación interpersonal	7. Se siente satisfecho con el haber salarial que recibe. 8. Considera que la remuneración percibida está de acuerdo a su desempeño y logros. 9. Se siente comprometido con el éxito de su institución educativa. 10. Considera que existe oportunidades de progresar en su institución educativa. 11. Cumple con las actividades y tareas diarias en su institución	

				educativa, que le permite un desarrollo personal 12. En su institución educativa se valora los niveles de desempeño profesional y se reconoce los esfuerzos y logros.	
			Comunicación institucional	13. Su institución educativa genera espacios guiados que favorecen al encuentro presencial y al diálogo cara a cara. 14. En su institución educativa realizan talleres de escucha para detectar oportunidades de mejora. 15. Se siente escuchado por los integrantes de su institución educativa y siente que su opinión es importante. 16. Percibe ser parte de su institución educativa y estar comprometido con sus logros y metas. 17. Considera que a su institución educativa le interesa lo que usted piensa, siente y actúa mediante su desempeño docente. 18. La información que recibe de parte de los integrantes de su institución educativa es siempre a través de los canales formales de comunicación.	

Anexo 3

CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN INTERNA

Tessi (2017)

Estimado(a) maestro(a), el presente cuestionario tiene la finalidad de conocer la comunicación interna de los docentes en el contexto laboral de su institución educativa. Se requiere información para fines académicos de investigación.

Sírvase leer atentamente las preguntas y valore marcando con una “x” la opción conveniente.

La escala de valoración es:

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

Escala de valoración

N°	Comunicación intrapersonal	1	2	3	4	5
01	Usted piensa y reflexiona antes de emitir una comunicación.					
02	Usted sabe callar y escuchar en vez de hablar impulsivamente.					
03	Usted dice claramente lo que piensa.					
04	Tiene claramente definido sus funciones y responsabilidades en su desempeño pedagógico.					
05	Cuenta con la preparación necesaria para realizar su desempeño pedagógico.					
06	Usted aprovecha las críticas oportunas de los demás para crecer profesionalmente.					
	Comunicación interpersonal	1	2	3	4	5
07	Se siente satisfecho con el haber salarial que recibe.					
08	Considera que la remuneración percibida está de acuerdo a su desempeño y logros.					
09	Se siente comprometido con el éxito de su institución educativa.					
10	Considera que existe oportunidades de progresar en su institución educativa.					
11	Cumple con las actividades y tareas diarias en su institución educativa, que le permite un desarrollo personal					
12	En su institución educativa se valora los niveles de desempeño profesional y se reconoce los esfuerzos y logros.					
	Comunicación institucional	1	2	3	4	5
13	Su institución educativa genera espacios guiados que favorecen al encuentro presencial y al diálogo cara a cara.					
14	En su institución educativa realizan talleres de escucha para detectar oportunidades de mejora.					
15	Se siente escuchado por los integrantes de su institución educativa y siente que su opinión es importante.					

16	Percibe ser parte de su institución educativa y estar comprometido con sus logros y metas.					
17	Considera que a su institución educativa le interesa lo que usted piensa, siente y actúa mediante su desempeño docente.					
18	La información que recibe de parte de los integrantes de su institución educativa es siempre a través de los canales formales de comunicación.					

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo 4
Ficha Técnica

Característica	Detalle
Nombre del instrumento	Cuestionario de Comunicación Interna para Docentes
Autor de referencia	Tessi (2017)
Objetivo	Evaluar la percepción de los docentes sobre la gestión y los flujos de comunicación dentro de su institución educativa.
Administración	Individual o colectiva.
Ámbito de aplicación	Docentes de instituciones educativas de nivel secundaria (Distrito de Vinchos).
Duración promedio	15 a 20 minutos.
Estructura	El instrumento consta de 18 ítems distribuidos en tres dimensiones: 1. Comunicación Intrapersonal: Ítems 01 al 06. 2. Comunicación Interpersonal: Ítems 07 al 12. 3. Comunicación Institucional: Ítems 13 al 18.
Escala de respuesta	Tipo Likert de 5 puntos: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre.
Significación	A mayor puntaje obtenido, se considera que existe una comunicación interna más eficiente y estratégica dentro de la organización.

Anexo 5

Validez del Cuestionario de Comunicación Interna



TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTO

Apellidos y nombres del experto : Heber YACCA POMA
Grado académico : Doctor
Institución en el que labora : Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga
Fecha : 10 de diciembre de 2024
Título del proyecto de investigación : Análisis comparativo en la comunicación interna según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024
Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN INTERNA

En la presente tabla, usted puede evaluar cada uno de los ítems marcando con un aspa (X) en una de las columnas según sea su criterio y registrar las observaciones, si las hubiera, a fin de mejorar la pertinencia del instrumento.

N°	ÍTEM	APRECIACIÓN		OBSERVACIÓN
		SÍ	NO	
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN INTRAPERSONAL. Valoración: 1= Nunca; 2 = Casi nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre; 5 = Siempre.				
1	Usted piensa y reflexiona antes de emitir una comunicación.	X		
2	Usted sabe callar y escuchar en vez de hablar impulsivamente.	X		
3	Usted dice claramente lo que piensa.	X		
4	Tiene claramente definido sus funciones y responsabilidades en su desempeño pedagógico.	X		
5	Cuenta con la preparación necesaria para realizar su desempeño pedagógico.	X		
6	Usted aprovecha las críticas oportunas de los demás para crecer profesionalmente.	X		
DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN INTERPERSONAL. Valoración: 1= Nunca; 2 = Casi nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre; 5 = Siempre.				
7	Se siente satisfecho con el haber salarial que recibe.	X		
8	Considera que la remuneración percibida está de acuerdo a su desempeño y logros.	X		
9	Se siente comprometido con el éxito de su institución educativa.	X		
10	Considera que existe oportunidades de progresar en su institución educativa.	X		
11	Cumple con las actividades y tareas diarias en su institución educativa, que le permite un desarrollo personal	X		
12	En su institución educativa se valora los niveles de desempeño profesional y se reconoce los esfuerzos y logros.	X		
DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL. Valoración: 1= Nunca; 2 = Casi nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre; 5 = Siempre.				
13	Su institución educativa genera espacios guiados que favorecen al encuentro presencial y al diálogo cara a cara.	X		
14	En su institución educativa realizan talleres de escucha para detectar oportunidades de mejora.	X		
15	Se siente escuchado por los integrantes de su institución educativa y siente que su opinión es importante.	X		
16	Percibe ser parte de su institución educativa y estar comprometido con sus logros y metas.	X		
17	Considera que a su institución educativa le interesa lo que usted piensa, siente y actúa mediante su desempeño docente.	X		
18	La información que recibe de parte de los integrantes de su institución educativa es siempre a través de los canales formales de comunicación.	X		

Sugerencias: _____

Firma del experto



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO

Título de la Investigación: Análisis comparativo en la comunicación interna según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024

Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN INTERNA

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENO				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																80				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																80				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																80				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																80				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																80				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																80				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																80				
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																80				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																80				
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																80				

PROMEDIO DE VALORACION : **BUENO (80%)**

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : a) Deficiente b) Baja c) Regular **d) Buena** e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	HEBER YACCA POMA
DNI	42671688
Especialidad	Educación Primaria
Grado Académico	Doctor
Mención	En Educación

Lugar y Fecha	Ayacucho, 10 de diciembre de 2024	 Firma
----------------------	-----------------------------------	--



TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTO

Apellidos y nombres del experto : Carlos Alberto Aucaapuella Paz
Grado académico : Maestro en Educación, Mención Gestión Educacional
Institución en el que labora : Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga
Fecha : 15 de diciembre de 2024
Título del proyecto de Investigación : Análisis comparativo en la comunicación interna según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024
Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN INTERNA

En la presente tabla, usted puede evaluar cada uno de los ítems marcando con un aspa (X) en una de las columnas según sea su criterio y registrar las observaciones, si las hubiera, a fin de mejorar la pertinencia del instrumento.

N°	ÍTEM	APRECIACIÓN		OBSERVACIÓN
		SÍ	NO	
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN INTRAPERSONAL. Valoración:1= Nunca; 2 = Casi nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre; 5 = Siempre.				
1	Usted piensa y reflexiona antes de emitir una comunicación.	X		
2	Usted sabe callar y escuchar en vez de hablar impulsivamente.	X		
3	Usted dice claramente lo que piensa.	X		
4	Tiene claramente definido sus funciones y responsabilidades en su desempeño pedagógico.	X		
5	Cuenta con la preparación necesaria para realizar su desempeño pedagógico.	X		
6	Usted aprovecha las críticas oportunas de los demás para crecer profesionalmente.	X		
DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN INTERPERSONAL. Valoración:1= Nunca; 2 = Casi nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre; 5 = Siempre.				
7	Se siente satisfecho con el haber salarial que recibe.	X		
8	Considera que la remuneración percibida está de acuerdo a su desempeño y logros.	X		
9	Se siente comprometido con el éxito de su institución educativa.	X		
10	Considera que existe oportunidades de progresar en su institución educativa.	X		
11	Cumple con las actividades y tareas diarias en su institución educativa, que le permite un desarrollo personal	X		
12	En su institución educativa se valora los niveles de desempeño profesional y se reconoce los esfuerzos y logros.	X		
DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL. Valoración:1= Nunca; 2 = Casi nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre; 5 = Siempre.				
13	Su institución educativa genera espacios guiados que favorecen al encuentro presencial y al diálogo cara a cara.	X		
14	En su institución educativa realizan talleres de escucha para detectar oportunidades de mejora.	X		
15	Se siente escuchado por los integrantes de su institución educativa y siente que su opinión es importante.	X		
16	Percibe ser parte de su institución educativa y estar comprometido con sus logros y metas.	X		
17	Considera que a su institución educativa le interesa lo que usted piensa, siente y actúa mediante su desempeño docente.	X		
18	La información que recibe de parte de los integrantes de su institución educativa es siempre a través de los canales formales de comunicación.	X		

Sugerencias: _____


 Carlos Alberto Aucaapuella Paz
 Firma del experto



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO

Título de la Investigación: Análisis comparativo en la comunicación interna según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024

Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN INTERNA

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENO				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																80				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																80				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																80				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																80				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																80				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																80				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																80				
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																80				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																80				
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																80				

PROMEDIO DE VALORACION : **BUENO (80%)**

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Carlos Alberto Auccapuella Paz
DNI	43021822
Especialidad	Educación Física
Grado Académico	Maestro
Mención	Gestión Educacional

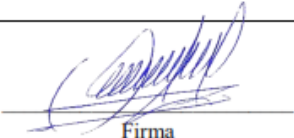
Lugar y Fecha	Ayacucho, 10 de diciembre de 2024	 Firma
---------------	-----------------------------------	--



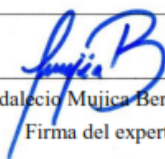
TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTO

Apellidos y nombres del experto : Indalecio Mujica Bermúdez
Grado académico : Doctor en Administración de la Educación
Institución en el que labora : Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga
Fecha : 10 de diciembre de 2024
Título del proyecto de Investigación : Análisis comparativo en la comunicación interna según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024
Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN INTERNA

En la presente tabla, usted puede evaluar cada uno de los ítems marcando con un aspa (X) en una de las columnas según sea su criterio y registrar las observaciones, si las hubiera, a fin de mejorar la pertinencia del instrumento.

N°	ÍTEM	APRECIACIÓN		OBSERVACIÓN
		SÍ	NO	
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN INTRAPERSONAL. Valoración: 1= Nunca; 2 = Casi nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre; 5 = Siempre.				
1	Usted piensa y reflexiona antes de emitir una comunicación.	X		
2	Usted sabe callar y escuchar en vez de hablar impulsivamente.	X		
3	Usted dice claramente lo que piensa.	X		
4	Tiene claramente definido sus funciones y responsabilidades en su desempeño pedagógico.	X		
5	Cuenta con la preparación necesaria para realizar su desempeño pedagógico.	X		
6	Usted aprovecha las críticas oportunas de los demás para crecer profesionalmente.	X		
DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN INTERPERSONAL. Valoración: 1= Nunca; 2 = Casi nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre; 5 = Siempre.				
7	Se siente satisfecho con el haber salarial que recibe.	X		
8	Considera que la remuneración percibida está de acuerdo a su desempeño y logros.	X		
9	Se siente comprometido con el éxito de su institución educativa.	X		
10	Considera que existe oportunidades de progresar en su institución educativa.	X		
11	Cumple con las actividades y tareas diarias en su institución educativa, que le permite un desarrollo personal	X		
12	En su institución educativa se valora los niveles de desempeño profesional y se reconoce los esfuerzos y logros.	X		
DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL. Valoración: 1= Nunca; 2 = Casi nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre; 5 = Siempre.				
13	Su institución educativa genera espacios guiados que favorecen al encuentro presencial y al diálogo cara a cara.	X		
14	En su institución educativa realizan talleres de escucha para detectar oportunidades de mejora.	X		
15	Se siente escuchado por los integrantes de su institución educativa y siente que su opinión es importante.	X		
16	Percibe ser parte de su institución educativa y estar comprometido con sus logros y metas.	X		
17	Considera que a su institución educativa le interesa lo que usted piensa, siente y actúa mediante su desempeño docente.	X		
18	La información que recibe de parte de los integrantes de su institución educativa es siempre a través de los canales formales de comunicación.	X		

Sugerencias: _____


 Indalecio Mujica Bermúdez
 Firma del experto



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO

Título de la Investigación: Análisis comparativo en la comunicación interna según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024

Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN INTERNA

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENO				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																80				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																80				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																80				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																80				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																80				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																80				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																80				
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																80				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																80				
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																80				

PROMEDIO DE VALORACION : **BUENO (80%)**

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : a) Deficiente b) Baja c) Regular ☒ Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Indalecio Mujica Bermúdez
DNI	28277182
Especialidad	Educación Física
Grado Académico	Doctor
Mención	Administración de la Educación

Lugar y Fecha	Ayacucho, 10 de diciembre de 2024	 Firma
----------------------	-----------------------------------	--

Anexo 6

Validez de contenido del instrumento: V de Aiken

Cuestionario de Comunicación Interna: Cálculo de la V de Aiken

Item	Criterio	Juez1	Juez2	Juez3	Media	sd	V_Aiken	IC_In	IC_Sup
Item1	Pertinencia	1	1	1	1.00	-	1.00	0.44	1.00
Item1	relevancia	1	1	1	1.00	-	1.00	0.44	1.00
Item1	Claridad	1	1	1	1.00	-	1.00	0.44	1.00
Item2	Pertinencia	1	1	1	1.00	-	1.00	0.44	1.00
Item2	relevancia	1	1	1	1.00	-	1.00	0.44	1.00
Item2	Claridad	1	1	1	1.00	-	1.00	0.44	1.00
Item3	Pertinencia	1	1	1	1.00	-	1.00	0.44	1.00
Item3	relevancia	1	1	1	1.00	-	1.00	0.44	1.00
Item3	Claridad	1	1	1	1.00	-	1.00	0.44	1.00
Item4	Pertinencia	1	1	1	1.00	-	1.00	0.44	1.00
Item4	relevancia	1	1	1	1.00	-	1.00	0.44	1.00
Item4	Claridad	1	1	1	1.00	-	1.00	0.44	1.00
Item5	Pertinencia	1	1	1	1.00	-	1.00	0.44	1.00
Item5	relevancia	1	1	1	1.00	-	1.00	0.44	1.00
Item5	Claridad	1	1	1	1.00	-	1.00	0.44	1.00
Item6	Pertinencia	1	1	1	1.00	-	1.00	0.44	1.00
Item6	relevancia	1	1	1	1.00	-	1.00	0.44	1.00
Item6	Claridad	1	1	1	1.00	-	1.00	0.44	1.00
Item7	Pertinencia	1	1	1	1.00	-	1.00	0.44	1.00
Item7	relevancia	1	1	1	1.00	-	1.00	0.44	1.00
Item7	Claridad	1	1	1	1.00	-	1.00	0.44	1.00
Item8	Pertinencia	1	1	0	0.67	0.58	0.67	0.21	0.94
Item8	relevancia	1	1	0	0.67	0.58	0.67	0.21	0.94
Item8	Claridad	1	1	0	0.67	0.58	0.67	0.21	0.94
Item9	Pertinencia	1	1	1	1.00	-	1.00	0.44	1.00
Item9	relevancia	1	1	1	1.00	-	1.00	0.44	1.00
Item9	Claridad	1	1	1	1.00	-	1.00	0.44	1.00
Item10	Pertinencia	1	1	1	1.00	-	1.00	0.44	1.00
Item10	relevancia	1	1	1	1.00	-	1.00	0.44	1.00
Item10	Claridad	1	1	1	1.00	-	1.00	0.44	1.00
Item11	Pertinencia	1	1	1	1.00	-	1.00	0.44	1.00
Item11	relevancia	1	1	1	1.00	-	1.00	0.44	1.00
Item11	Claridad	1	1	1	1.00	-	1.00	0.44	1.00
Item12	Pertinencia	1	1	1	1.00	-	1.00	0.44	1.00
Item12	relevancia	1	1	1	1.00	-	1.00	0.44	1.00
Item12	Claridad	1	1	1	1.00	-	1.00	0.44	1.00
Item13	Pertinencia	1	1	1	1.00	-	1.00	0.44	1.00
Item13	relevancia	1	1	1	1.00	-	1.00	0.44	1.00

Anexo 7

Confiabilidad del Cuestionario de Comunicación Interna

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	19	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	19	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
INTRA1	61,8947	112,766	,442	,894
INTRA2	61,6842	121,784	-,082	,903
INTRA3	61,5263	119,152	,099	,901
INTRA4	61,3684	119,135	,119	,901
INTRA5	61,5263	112,263	,463	,894
INTRA6	61,8947	113,766	,259	,901
INTER7	62,7895	105,287	,647	,888
INTER8	62,5263	106,374	,586	,890
INTER9	62,1579	109,807	,496	,893
INTER10	62,5263	104,819	,527	,893
INTER11	61,8421	111,029	,644	,890
INTER12	62,6842	102,673	,746	,884
INST13	62,7368	108,427	,519	,892
INST14	63,1053	96,211	,837	,879
INST15	62,6842	99,117	,804	,881
INST16	62,3684	103,801	,738	,885
INST17	62,5789	104,480	,762	,884
INST18	62,3158	105,228	,758	,885

Anexo 8

Base de datos

Comunicación interna- Mujeres																				
Docentes	Género	Comunicación intrapersonal						Comunicación interpersonal						Comunicación institucional						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
D1	2	4	4	5	5	4	4	3	1	3	3	4	3	3	1	4	5	4	3	
D2	2	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	
D3	2	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	
D4	2	4	1	3	5	4	4	3	5	3	3	5	2	3	2	2	2	2	3	
D5	2	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
D6	2	4	4	4	4	5	4	2	3	3	3	3	2	1	2	1	2	1	1	
D7	2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	2	3	2	3	3	3	
D8	2	4	4	3	5	5	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
D9	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	
D10	2	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	
D11	2	5	4	5	5	4	5	3	4	5	2	4	2	1	1	1	4	2	2	
D12	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
D13	2	5	4	4	5	5	4	3	4	5	2	5	3	2	1	4	4	4	4	
D14	2	3	4	3	4	5	4	2	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	5	
D15	2	4	3	5	5	5	5	1	1	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	
D16	2	4	4	5	5	5	4	3	2	4	2	5	3	3	3	3	4	3	4	
D17	2	3	2	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	
D18	2	4	3	4	4	5	4	2	3	5	4	4	5	5	4		4	4	4	
D19	2	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	
D20	2	1	2	3	4	3	4	1	2	3	4	3	4	5	4	4	3	3	3	
D21	2	4	3	4	5	5	4	2	2	4	4	5	3	2	4	5	4	3	5	
D22	2	3	4	3	3	4	3	2	2	4	2	4	4	3	2	3	4	3	5	
D23	2	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
D24	2	4	5	5	5	5	5	2	2	5	3	4	3	4	4	4	5	5	5	
D25	2	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	2	4	5	4	3	
D26	2	4	3	3	5	5	5	3	3	5	3	5	3	2	2	3	4	3	4	
D27	2	4	4	4	5	5	5	1	3	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	
D28	2	5	3	5	5	4	5	2	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	
D29	2	5	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	
D30	2	5	4	5	5	5	4	3	2	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	
D31	2	3	3	4	4	4	4	2	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	2	
D32	2	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	3	4	3	3	4	3	4	
D33	2	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
D34	2	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	
D35	2	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	
D36	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	
D37	2	5	3	4	4	3	5	3	1	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	
D38	2	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	
D39	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	
D40	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	
D41	2	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	
D42	2	1	2	3	4	3	4	1	2	3	4	3	4	5	4	4	3	3	3	
D43	2	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	
D44	2	4	3	4	4	5	4	2	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	
D45	2	4	3	5	5	5	5	1	1	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	
D46	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	
D47	2	4	3	3	5	5	5	3	3	5	3	5	3	2	2	3	3	3	4	
D48	2	5	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	
D49	2	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	
D50	2	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	
D51	2	3	4	4	5	5	2	4	4	4	4	3	2	4	3	2	3	4	4	
D52	2	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	4	2	2	1	3	4	4	3	
D53	2	4	1	3	5	4	4	3	5	3	3	5	2	3	2	2	2	2	3	
D54	2	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	
D55	2	5	5	4	5	5	5	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	

Comunicación interna- Varones																			
Docentes	Género	Comunicación intrapersonal						Comunicación interpersonal						Comunicación institucional					
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
D1	1	4	4	5	5	4	4	3	1	3	3	4	3	3	1	4	5	4	3
D2	1	5	4	5	5	5	4	3	2	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4
D3	1	3	3	4	4	4	4	2	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	2
D4	1	3	4	3	4	5	4	2	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	5
D5	1	4	4	5	5	4	5	1	2	1	1	3	3	2	1	1	2	2	3
D6	1	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
D7	1	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5
D8	1	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	2	3	2	3	3	3
D9	1	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
D10	1	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
D11	1	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
D12	1	4	5	5	4	4	5	5	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3
D13	1	4	4	4	5	5	5	1	3	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4
D14	1	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
D15	1	2	4	4	5	4	3	1	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3
D16	1	5	4	4	5	5	4	2	1	5	2	4	1	3	2	3	4	3	5
D17	1	4	4	5	5	5	5	3	5	5	2	5	3	1	3	3	4	3	4
D18	1	4	5	4	4	4	3	2	3	5	3	5	3	3	2	2	4	2	3
D19	1	4	5	5	4	4	5	5	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3
D20	1	2	4	5	4	3	1	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3
D21	1	3	2	3	4	4	5	3	1	5	5	4	3	2	2	1	2	3	3
D22	1	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	4	2	2	1	3	4	4	3
D23	1	5	5	4	5	5	5	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2
D24	1	5	3	4	5	5	5	2	3	5	2	5	2	4	3	2	4	4	3
D25	1	5	5	5	4	5	4	2	1	4	3	4	3	3	3	2	4	3	2
D26	1	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4
D27	1	5	5	5	5	5	4	3	2	5	2	4	2	3	2	2	2	2	2
D28	1	3	4	4	5	5	2	4	4	4	4	3	2	4	3	2	3	4	4
D29	1	4	4	5	5	4	5	1	2	1	1	3	3	2	1	1	2	2	3
D30	1	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	3	3
D31	1	5	5	3	4	5	5	1	1	5	4	5	4	3	3	3	5	4	4
D32	1	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4
D33	1	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5
D34	1	4	3	4	5	5	4	3	3	4	2	5	2	2	2	3	4	2	3
D35	1	5	5	4	4	4	4	4	2	3	2	4	3	3	2	4	5	3	4
D36	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
D37	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
D38	1	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
D39	1	5	4	4	5	5	4	2	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5
D40	1	4	5	4	5	5	4	2	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
D41	1	4	4	4	5	4	5	3	1	5	3	4	5	5	3	5	4	4	4
D42	1	4	5	4	4	4	4	2	2	4	3	4	2	3	3	2	3	3	2
D43	1	5	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
D44	1	5	5	5	5	4	4	1	1	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4
D45	1	4	4	5	5	5	4	2	2	4	3	5	3	4	3	4	5	4	4
D46	1	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5
D47	1	5	5	5	5	5	5	4	1	3	2	5	4	3	3	3	4	3	4
D48	1	4	3	3	4	5	4	1	2	3	3	2	3	2	1	2	1	2	1
D49	1	3	2	3	4	4	5	3	1	5	5	4	3	2	2	1	2	3	3
D50	1	5	5	3	4	5	5	1	1	5	4	5	4	3	3	3	5	4	4
D51	1	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	5	4	4
D52	1	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4
D53	1	4	5	4	5	5	4	3	2	4	1	4	1	4	1	1	2	2	3
D54	1	4	4	5	5	5	4	4	2	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3
D55	1	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
D56	1	4	5	4	5	4	5	3	4	5		4	5	4	5	4	5	5	5
D57	1	4	4	4	5	5	4	3	1	5	3	4	3	3	3	5	5	4	3
D58	1	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
D59	1	3	3	2	4	4	4	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2
D60	1	4	4	5	5	5	4	3	2	4	2	5	3	3	3	3	4	3	4

Anexo 9

Resultados estadísticos descriptivos, prueba de normalidad y prueba de hipótesis

Resultados descriptivos Comunicación_interna_Varones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medinamente eficiente	17	26,6	28,3	28,3
	Eficiente	34	53,1	56,7	85,0
	Muy eficiente	9	14,1	15,0	100,0
	Total	60	93,8	100,0	
Perdidos	Sistema	4	6,3		
Total		64	100,0		

Intrapersonal_varones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medinamente eficiente	5	7,8	8,3	8,3
	Eficiente	17	26,6	28,3	36,7
	Muy eficiente	38	59,4	63,3	100,0
	Total	60	93,8	100,0	
Perdidos	Sistema	4	6,3		
Total		64	100,0		

Interpersonal_varones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	3	4,7	5,0	5,0
	Medinamente eficiente	22	34,4	36,7	41,7
	Eficiente	25	39,1	41,7	83,3
	Muy eficiente	10	15,6	16,7	100,0
	Total	60	93,8	100,0	
Perdidos	Sistema	4	6,3		
Total		64	100,0		

Institucional_varones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	9	14,1	15,0	15,0
	Medinamente eficiente	18	28,1	30,0	45,0
	Eficiente	21	32,8	35,0	80,0
	Muy eficiente	12	18,8	20,0	100,0
	Total	60	93,8	100,0	
Perdidos	Sistema	4	6,3		
Total		64	100,0		

Comunicación_interna_Mujeres

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medinamente eficiente	13	20,3	23,6	23,6
	Eficiente	29	45,3	52,7	76,4
	Muy eficiente	13	20,3	23,6	100,0
	Total	55	85,9	100,0	
Perdidos	Sistema	9	14,1		
Total		64	100,0		

Intrapersonal_mujeres

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medinamente eficiente	4	6,3	7,3	7,3
	Eficiente	22	34,4	40,0	47,3
	Muy eficiente	29	45,3	52,7	100,0
	Total	55	85,9	100,0	
Perdidos	Sistema	9	14,1		
Total		64	100,0		

Interpersonal_mujeres

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medinamente eficiente	18	28,1	32,7	32,7
	Eficiente	25	39,1	45,5	78,2
	Muy eficiente	12	18,8	21,8	100,0
	Total	55	85,9	100,0	
Perdidos	Sistema	9	14,1		
Total		64	100,0		

Institucional_mujeres

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy deficiente	1	1,6	1,8	1,8
	Deficiente	7	10,9	12,7	14,5
	Medinamente eficiente	10	15,6	18,2	32,7
	Eficiente	23	35,9	41,8	74,5
	Muy eficiente	14	21,9	25,5	100,0
	Total	55	85,9	100,0	
Perdidos	Sistema	9	14,1		
Total		64	100,0		

Resultados de la prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación_interna_Var ones	,298	55	,000	,786	55	,000
Comunicación_interna_Muj eres	,264	55	,000	,804	55	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Resultados de la prueba de hipótesis

	Rangos			
	Género	N	Rango promedio	Suma de rangos
Comunicación_interna	Masculino	60	55,20	3312,00
	Femenino	55	61,05	3358,00
	Total	115		

Estadísticos de prueba^a

Comunicación_in
terna

U de Mann-Whitney	1482,000
W de Wilcoxon	3312,000
Z	-1,045
Sig. asin. (bilateral)	,296

a. Variable de agrupación: Género

	Rangos			
	Género	N	Rango promedio	Suma de rangos
Dimensión_intrapersonal	Masculino	60	60,57	3634,00
	Femenino	55	55,20	3036,00
	Total	115		

Estadísticos de prueba^a

Dimensión_intrap
ersonal

U de Mann-Whitney	1496,000
W de Wilcoxon	3036,000
Z	-,987
Sig. asin. (bilateral)	,324

a. Variable de agrupación: Género

Rangos				
	Género	N	Rango promedio	Suma de rangos
Dimensión_interpersonal	Masculino	60	54,68	3280,50
	Femenino	55	61,63	3389,50
	Total	115		

Estadísticos de prueba^a

	Dimensión_interpersonal
U de Mann-Whitney	1450,500
W de Wilcoxon	3280,500
Z	-1,198
Sig. asin. (bilateral)	,231

a. Variable de agrupación: Género

Rangos				
	Género	N	Rango promedio	Suma de rangos
Dimensión_institucional	Masculino	60	55,00	3300,00
	Femenino	55	61,27	3370,00
	Total	115		

Estadísticos de prueba^a

	Dimensión_institucional
U de Mann-Whitney	1470,000
W de Wilcoxon	3300,000
Z	-1,053
Sig. asin. (bilateral)	,292

a. Variable de agrupación: Género

Anexo 10

Autorización de las instituciones educativas



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

IE "11 de Agosto", Qochapampa.

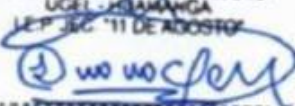
Autorización

Por medio de la presente, quien suscribe, **Mg. Abrahan Lizano Merino**, en mi calidad de Director de la I.E. 11 de Agosto, hago constar que autorizo a la profesora **Luz Milagros Cuarez Cuenca**, estudiante de la Escuela de Posgrado Maestría en Educación con Mención en Gestión Educacional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, para que lleve a cabo la aplicación de una encuesta dirigida a los docentes de nuestra planta académica de la investigación titulada "**Análisis comparativo en la comunicación interna según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024**", que se desarrollará en un marco de respeto, confidencialidad y en horario previamente acordado con los interesados, sin afectar las actividades académicas programadas.

Sin más que agregar, y agradeciendo la colaboración del personal docente, se extiende la presente autorización para los fines correspondientes.

Qochapampa, 15 de noviembre del 2024.

Atentamente,

MINISTERIO DE EDUCACIÓN AYACUCHO
UGEL - HUAMANGA
I.E.P. "11 DE AGOSTO"

Prof. Abrahan Lizano Merino
DIRECTOR



Vinchos, 14 de noviembre del 2024

El director de la institución educativa "José de san Martín", Vinchos.

AUTORIZA

A la profesora **LUZ MILAGROS CUAREZ CUENCA**, identificada con **DNI N° 70618638**, estudiante de la Escuela de Posgrado Maestría en Educación con Mención en Gestión Educacional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, a fin de que pueda aplicar la encuesta de la tesis titulada **"Análisis comparativo en la comunicación interna según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024"**.

Por lo que, esta dirección autoriza al recurrente, realizar la correspondiente encuesta.

Atentamente,

C. c.

Agente de Vigilancia.
Archivo.
AAPR/aer.





"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



Putaq, 22 de noviembre del 2024

Yo, **Prof. Carlos Iturral Palomino**, director de la institución educativa "José Olaya", Putaq.

AUTORIZA

A la profesora **LUZ MILAGROS CUAREZ CUENCA**, identificada con **DNI N° 70618638**, estudiante de la Escuela de Posgrado Maestría en Educación con Mención en Gestión Educacional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, a fin de que pueda aplicar la encuesta de la tesis titulada "**Análisis comparativo en la comunicación interna según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024**".

Por lo que, esta dirección autoriza al recurrente, realizar la correspondiente encuesta.

Atentamente,

C. c.

Agente de Vigilancia.
Archivo.
AAPR/aer.



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

I.E. ANTONIO BRACK EGG

Autorización

Por medio de la presente, quien suscribe, **Mg. Marcial Gómez Tapahuasco** en mi calidad de Director de la I.E. Antonio Brack Egg, hago constar que autorizo a la profesora **Luz Milagros Cuarez Cuenca**, identificada con **DNI N° 70618638**, estudiante de la Escuela de Posgrado Maestría en Educación con Mención en Gestión Educacional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, a fin de que pueda aplicar la encuesta de la tesis titulada "**Análisis comparativo en la comunicación interna según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024**".

Por lo cual la dirección y los docentes darán las facilidades respectivas.

Se entrega la autorización para los fines que estime por conveniente a la interesada.

Patahuasi, 20 de noviembre del 2024.

Atentamente,



Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho



AUTORIZACIÓN

Yo, **Prof. Luis Castro Palomino**, director de la institución educativa **"ARISTIDES GUILLEN VALDIVIA"**, Paqcha.

Autorizo a la profesora Luz Milagros Cuarez Cuenca, identificada con **DNI N° 70618638**, estudiante de la Escuela de Posgrado Maestría en Educación con Mención en Gestión Educacional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, a fin de que pueda aplicar la encuesta de la tesis titulada **"Análisis comparativo en la comunicación interna según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024"**.

Sin más que agregar, y agradeciendo la colaboración del personal docente, se extiende la presente autorización para los fines correspondientes.

Paqcha, 18 de noviembre del 2024.

Atentamente,

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA DE HUAMANGA
E.I.P. "ARISTIDES GUILLEN VALDIVIA"

Prof. Luis Castro Palomino
DIRECTOR



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



AUTORIZACIÓN

Yo, Mg. Narciso Marcelino Sicha Choquecahua, director de la institución educativa "Luis Donayre Vasallo", Anchac huasi.

Autorizo a la profesora Luz Milagros Cuarez Cuenca, estudiante de la Escuela de Posgrado Maestría en Educación con Mención en Gestión Educacional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, a fin de que aplique la encuesta para el trabajo de investigación titulada: **"Análisis comparativo en la comunicación interna según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024"**.

Por lo cual la dirección y los docentes darán las facilidades respectivas.

Se entrega la autorización para los fines que estime por conveniente a la interesada.



Anchac huasi, 12 de noviembre del 2024.



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



AUTORIZACIÓN

Yo, Mg. Ubaldo, Galindo Quispe, director de la institución educativa "Haya de la Torre", Arizona.

Autorizo a la profesora **LUZ MILAGROS CUAREZ CUENCA**, identificada con **DNI N° 70618638**, estudiante de la Escuela de Posgrado Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, a fin de que pueda aplicar la encuesta de la tesis titulada **"Análisis comparativo en la comunicación interna según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024"**.

Por lo cual la dirección y los docentes darán las facilidades respectivas.

Se entrega la autorización para los fines que estime por conveniente a la interesada.



Arizona, 25 de noviembre del 2024.

Anexo 11**Imágenes**



Análisis comparativo en la comunicación interna según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024

Comparative analysis of internal communication by gender among teachers of educational institutions in the Vinchos district - Huamanga, 2024

Luz Milagros Cuarez Cuenca

Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de
Huamanga.

cuarezcuenca@gmail.com

Resumen

El objetivo del estudio fue analizar la comunicación interna según el género entre los docentes de instituciones educativas en el distrito de Vinchos-Huamanga 2024. La investigación fue de tipo básico, con un nivel descriptivo y un diseño descriptivo comparativo. En el estudio participaron 115 docentes de ambos géneros, seleccionados a través de una muestra probabilística y utilizando la técnica de muestreo aleatorio simple. Se empleó un cuestionario para evaluar la Comunicación Interna. El instrumento fue validado por expertos y mostró una confiabilidad alta (alfa de Cronbach = ,897). Los resultados descriptivos muestran que, en cuanto a la comunicación interna según el género, los docentes se encuentran en un nivel medianamente eficiente en un 28,3%, eficiente en un 56,7%, y muy eficiente en un 15,0%. En contraste, las docentes se sitúan en un nivel medianamente eficiente en un 23,6%, eficiente en un 52,8%, y muy eficiente en un 23,6%. A nivel inferencial, utilizando la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney,

se obtuvo un valor de $p = 0,296 > 0,05$ (comunicación interna); $p = 0,324 > 0,05$ (comunicación intrapersonal); $p = 0,231 > 0,05$ (comunicación interpersonal) y $p = 0,292 > 0,05$ (comunicación institucional). Se concluye que no existe una diferencia significativa en la comunicación interna según el género entre los docentes de las instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga en 2024.

Palabras clave: comunicación interna, comunicación intrapersonal, comunicación interpersonal, comunicación institucional, docentes, género.

Abstract

The objective of the study was to analyze internal communication according to gender among teachers of educational institutions in the district of Vinchos-Huamanga 2024. The research was of a basic type, with a descriptive level and a comparative descriptive design. A total of 115 teachers of both genders participated in the study, selected through a probabilistic sample and using the simple random sampling technique. A questionnaire was used to evaluate internal communication. The instrument was validated by experts and showed high reliability (Cronbach's alpha = ,897). The descriptive results show that, in terms of internal communication according to gender, 28.3% of teachers are at a moderately efficient level, 56.7% are efficient, and 15.0% are very efficient. In contrast, female teachers were found to be moderately efficient in 23.6%, efficient in 52.8%, and very efficient in 23.6%. At the inferential level, using the nonparametric Mann-Whitney U test, a value of $p = 0,296 > 0,05$ (internal communication); $p = 0,324 > 0,05$ (intrapersonal communication); $p = 0,231 > 0,05$ (interpersonal communication) and $p = 0,292 > 0,05$ (institutional communication) was obtained. It is concluded that there is no significant

difference in internal communication according to gender among teachers of educational institutions in the district of Vinchos-Huamanga in 2024.

Key words: internal communication, intrapersonal communication, interpersonal communication, institutional communication, teachers, gender.

I. Introducción

La comunicación interna, aunque frecuentemente subestimada en la gestión pública, es fundamental para la cohesión y funcionamiento de las instituciones educativas, especialmente en contextos como Vinchos, Huamanga. Este estudio parte de que una comunicación efectiva influye en la satisfacción laboral y el clima organizacional, incorporando además el análisis de las dinámicas de género, poco exploradas en contextos rurales.

Su relevancia radica en comprender la comunicación como un medio para fortalecer la transparencia, la confianza y la toma de decisiones. En el ámbito educativo, la transmisión de información y la gestión de conflictos influyen en la capacidad institucional ante cambios; por ello, el enfoque de género permite identificar brechas y promover una gestión más equitativa.

La comunicación interna es una herramienta estratégica para la eficacia organizacional y la alineación del personal con los objetivos institucionales (Brandolini et al., 2009). Desde un enfoque multidisciplinario, involucra la psicología organizacional y la gestión educativa, considerando a los docentes como “usuarios internos” (Verčič et al., 2012), y se clasifica en comunicación descendente, ascendente y horizontal, cada una con funciones específicas.

Según Tessi (2017), la comunicación debe ser estratégica e integradora, más allá de la simple transmisión de información, mientras que Hanna (2005) resalta la importancia de los canales formales e informales para la cohesión institucional. Para el análisis, se adopta el Sistema 1A de Tessi (2017), que organiza la comunicación interna en tres dimensiones interdependientes.

A. Dimensión Intrapersonal (Comunicación pensada)

Se centra en el diálogo interno y el autoconocimiento del docente, evaluando la reflexión, asertividad y responsabilidad individual. Una comunicación intrapersonal sólida permite alinear los objetivos personales con la misión institucional.

B. Dimensión Interpersonal (Comunicación oral)

Es la base de las relaciones de confianza y evalúa la escucha activa y la empatía en las interacciones diarias, permitiendo analizar cómo la calidad del trato entre colegas y directivos influye en el compromiso institucional y el desempeño laboral.

C. Dimensión Institucional (Comunicación escrita/formal)

Se refiere a los flujos oficiales de información, evaluando la efectividad de canales como memorandos, correos y plataformas digitales, así como el sentido de pertenencia que generan. Es clave para asegurar información veraz, oportuna y sin distorsiones en toda la organización.

II. Metodología

Diseño de investigación

Se abordó desde la investigación básica (Vizcaíno Zúñiga et al., 2023) y de nivel descriptivo, ya que analizó una variable a través de sus características y componentes en relación con su entorno (Ochoa & Yunkor, 2021). El diseño fue cuantitativo, descriptivo

comparativo, orientado a determinar si existen diferencias entre los valores de dos muestras (McMillan y Schumacher, 2005).

Participantes

La población fue de tipo finita y accesible (Árias, 2012), entendida como el segmento de la población objetivo al que se puede acceder y del cual se selecciona la muestra. En el estudio, estuvo conformada por 163 docentes de ambos géneros pertenecientes a 16 instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Vinchos, provincia de Huamanga, región Ayacucho.

La muestra fue probabilística, definida como un subconjunto representativo de la población (Árias, 2012), e integrada por 115 docentes, cuyo tamaño se determinó mediante la calculadora de SurveyMonkey <https://es.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>. Para su selección se utilizó el muestreo al azar simple, asignando un número a cada docente y seleccionándolos aleatoriamente para conformar la muestra.

Instrumentos

El instrumento utilizado fue el cuestionario, una herramienta de recolección de datos ampliamente empleada en investigación científica (Arias, 2020). En este estudio se aplicó el “Cuestionario de comunicación interna”, el cual evalúa tres dimensiones: comunicación intrapersonal, interpersonal e institucional, cada una con seis ítems, basado en la propuesta de Tessi (2017). Evalúa mediante una escala ordinal con la valoración de recategorización: 1 = Muy deficiente; 2 = Deficiente; 3 = Medianamente eficiente; 4 = Eficiente; 5 = Muy eficiente.

El instrumento fue validado por tres expertos en gestión educacional, quienes otorgaron una valoración del 80% (0,8). Posteriormente, mediante la V de Aiken (Ventura-

León, 2022), se obtuvo un valor de 0,98, evidenciando alta validez de contenido. Asimismo, la confiabilidad se determinó mediante el Alfa de Cronbach en un grupo piloto de 19 docentes, alcanzando un coeficiente de 0,897, considerado como bueno.

Procedimiento

Los datos recolectados mediante el cuestionario de “Comunicación Interna”, compuesto por 18 ítems en tres dimensiones (intrapersonal, interpersonal e institucional), fueron organizados en Microsoft Excel, donde se realizó la verificación, codificación y preparación de la base de datos. Posteriormente, se exportaron al software SPSS versión 27 para efectuar el análisis descriptivo e inferencial.

III. Resultados y discusión

Resultados

A nivel descriptivo

Tabla 1

Comparación de resultados de la comunicación interna según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024

Nivel		Docentes			
		Masculino		Femenino	
		n	%	n	%
Comunicación interna	Medianamente eficiente	17	28,3	13	23,6
	Eficiente	34	56,7	29	52,8
	Muy eficiente	9	15,0	13	23,6
	Total	60	100,0%	55	100,0%

Nota: base de datos.

La tabla 1 indica la comunicación interna según género; al respecto, los docentes se ubican en el nivel medianamente eficiente en un 28,3% (17 docentes); eficiente en un 56,7% (34 docentes); muy eficiente en un 15,0% (9 docentes). Por otro lado, las docentes se encuentran en el nivel de medianamente eficiente en un 23,6% (13 docentes); eficiente

en un 52,8% (29 docentes); muy eficiente en un 23,6% (13 docentes). En ambos casos se evidencia una comunicación interna eficiente; sin embargo, las docentes presentan una ligera mayor calidad comunicativa, posicionándose como facilitadoras de la innovación y cohesión institucional en el distrito de Vinchos.

A nivel inferencial

Tabla 2

Resultado de la hipótesis general: diferencias de la comunicación interna según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024

Rangos	Docentes: comunicación interna		U de Mann-Whitney
	Masculino (n=60)	Femenino (n=55)	
Rangos promedio	55,20	61,05	1482,000
Suma de rangos	3312,00	3358,00	Sig. asin. (bilateral)= 0,296

a. Variable de agrupación: Género

La tabla 2 presenta los resultados de la hipótesis general, donde el valor $p = 0,296 > 0,05$ indica que se rechaza la hipótesis alterna, concluyendo que no existen diferencias significativas en la comunicación interna según género. El rango promedio fue de 55,20 en varones y 61,05 en mujeres, lo que muestra una ligera tendencia a mayores valores en el género femenino; sin embargo, esta diferencia no es estadísticamente significativa y podría deberse al azar y no es suficiente para afirmar que hay una diferencia real entre los grupos.

Tabla 3

Resultado de la hipótesis específica 1: diferencias de la comunicación intrapersonal según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024

Rangos	Docentes: comunicación intrapersonal		U de Mann-Whitney
	Masculino (n=60)	Femenino (n=55)	
Rangos promedio	60,57	55,20	1496,000
Suma de rangos	3634,00	3036,00	Sig. asin. (bilateral)= 0,324

a. Variable de agrupación: Género

La tabla 3 presenta los resultados de la hipótesis específica 1, donde el valor $p = 0,324 > 0,05$ indica que se rechaza la hipótesis alterna, concluyendo que no existen diferencias significativas en la comunicación intrapersonal según género. El rango promedio fue de 60,57 en varones y 55,20 en mujeres, evidenciando una ligera diferencia a favor del género masculino; sin embargo, esta no es estadísticamente significativa y podría atribuirse al azar y no es suficiente para afirmar que hay una diferencia real entre los grupos.

Tabla 4

Resultado de la hipótesis específica 2: diferencias de la comunicación interpersonal según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024

Rangos	Docentes: comunicación interpersonal		U de Mann-Whitney
	Masculino (n=60)	Femenino (n=55)	
Rangos promedio	54,68	61,63	1450,000
Suma de rangos	3280,50	3389,50	Sig. asin. (bilateral)= 0,231

a. Variable de agrupación: Género

La tabla 4 muestra los resultados de la hipótesis específica 2, donde el valor $p = 0,231 > 0,05$ indica que se rechaza la hipótesis alterna, concluyendo que no existen diferencias significativas en la comunicación interpersonal según género. El rango promedio fue de 54,68 en varones y 61,63 en mujeres, evidenciando una ligera diferencia a favor del género femenino; sin embargo, esta no es estadísticamente significativa y

puede deberse al azar y no es suficiente para afirmar que hay una diferencia real entre los grupos.

Tabla 5

Resultado de la hipótesis específica 3: diferencias de la comunicación institucional según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024

Rangos	Docentes: comunicación institucional		U de Mann-Whitney
	Masculino (n=60)	Femenino (n=55)	
Rangos promedio	55,00	61,27	1470,000
Suma de rangos	3300,00	3370,00	Sig. asin. (bilateral)= 0,292

a. Variable de agrupación: Género

La tabla 5 presenta los resultados de la hipótesis específica 3, donde el valor $p = 0,292 > 0,05$ indica que se rechaza la hipótesis alterna, concluyendo que no existen diferencias significativas en la comunicación institucional según género. El rango promedio fue de 55,00 en varones y 61,27 en mujeres, evidenciando una ligera tendencia a favor del género femenino; sin embargo, esta no es estadísticamente significativa y puede atribuirse al azar y es una tendencia y no es suficiente para afirmar que hay una diferencia real entre los grupos.

Discusión

La comunicación interna en las instituciones educativas, aunque aparentemente poco importante, se ha convertido en una herramienta estratégica para mejorar los objetivos institucionales, especialmente a través de la comunicación interpersonal e intrapersonal, esta última clave para optimizar comportamientos y desempeños profesionales dentro de la institución.

Según el objetivo general: Analizar la comunicación interna según género entre docentes en instituciones educativas de Vinchos, Huamanga - 2024; no existen diferencias significativas en la comunicación interna según género ($p = 0,296 > 0,05$, prueba U de Mann-Whitney). A nivel descriptivo, ambos géneros muestran comunicación eficiente (56,7% varones y 52,8% mujeres). Aunque no se hallaron estudios específicos por género, se consideraron investigaciones correlacionales y descriptivas para sustentar la discusión.

En tal sentido, el resultado coincide con el estudio de Guzmán (2018) en Lima, quien encontró que no existen diferencias significativas en la comunicación organizacional según género ($p = 0,675$), aunque el género femenino destacó con valoraciones más favorables. A nivel descriptivo, predominó la comunicación ascendente (45,9%), descendente (44,9%) y horizontal (39,8%). Se deduce que la comunicación interna es propia de ambos sexos; sin embargo, las mujeres tienden a promover una comunicación más interpersonal y ascendente.

El estudio de Puertas (2019) evidenció diferencias en la comunicación interna entre instituciones privadas y públicas: la privada mostró mayor desarrollo en vínculo, efectividad, orgullo e identidad, con una comunicación más sólida; mientras que la pública presentó debilidades, especialmente en vínculo y efectividad. Se infiere que la comunicación intrapersonal predomina sobre la interpersonal y sustenta la identidad institucional.

El estudio de Castro (2019) coincide a nivel descriptivo, mostrando una comunicación interna eficiente en 62% y regular en 37%. De forma similar, en esta investigación los varones presentan 56,7% y las mujeres 52,8% de eficiencia. Sin embargo, se evidenció limitada comunicación intrapersonal entre docentes y directivos,

lo que requiere mejora. Se deduce que la comunicación interna presenta rasgos comunes en ambos géneros, según características individuales.

Nuestros resultados coinciden a nivel descriptivo con Gonzales (2023), quien halló una relación significativa entre comunicación interna y gestión educativa ($p = 0,000$; $Rho = 0,705$). Esta similitud se refleja en el nivel bueno de los docentes (64,58%). Aunque no hay diferencias por género, ambos presentan niveles eficientes, evidenciando habilidades similares, por lo que la comunicación interna puede considerarse un predictor de la calidad en la gestión institucional.

Según el objetivo específico 1: Analizar la comunicación a nivel intrapersonal según género entre docentes en instituciones educativas de Vinchos, Huamanga – 2024; no se encontraron diferencias significativas en la comunicación intrapersonal según género ($p = 0,324 > 0,05$). A nivel descriptivo, el 63,3% de varones y el 52,7% de mujeres presentan un nivel muy eficiente. Estos resultados se sustentan en Tessi (2017), quien señala que la comunicación intrapersonal fortalece la conciencia personal, el liderazgo individual y la reflexión sobre el desempeño, contribuyendo al compromiso con la misión institucional.

Según el objetivo 2: Analizar la comunicación interpersonal según género entre docentes en instituciones educativas de Vinchos, Huamanga – 2024; no se encontraron diferencias significativas en la comunicación interpersonal según género ($p = 0,231 > 0,05$); sin embargo, a nivel descriptivo, el 41,7% de varones y el 45,5% de mujeres muestran niveles eficientes. Estos resultados se relacionan con Ortiz (2023), quien evidenció una relación positiva entre comunicación interna y relaciones interpersonales. Asimismo, se destaca que la comunicación fluye mediante reuniones, entrevistas y, principalmente, herramientas digitales como WhatsApp y celular, lo que la hace más

dinámica. Se infiere que este tipo de comunicación digital es común en ambos géneros y favorece una interacción más activa entre docentes.

Con respecto al objetivo 3: Analizar la comunicación institucional según género entre docentes en instituciones educativas de Vinchos, Huamanga – 2024; no se encontraron diferencias significativas en la comunicación institucional según género ($p = 0,292 > 0,05$); sin embargo, a nivel descriptivo, el 35,0% de varones y el 41,8% de mujeres presentan niveles eficientes. Este resultado coincide con Gonzales (2023), quien evidenció una relación positiva y alta entre la comunicación interna y la gestión educativa ($T_b = 0,921$; $p = 0,000$). Se infiere que la comunicación institucional, en su forma estructurada y formal, contribuye significativamente a la mejora de los procesos pedagógicos y la gestión educativa.

El estudio de Auccapuella (2023) evidenció una correlación positiva muy alta entre el clima organizacional y la comunicación interna ($Rho = 0,991$; $p = 0,000$), con un 63,6% de docentes que la consideran adecuada, resultado similar al presente estudio. Se infiere que la comunicación interna institucional está influenciada por varones y mujeres en sus formas de interacción formal, contribuyendo a un clima laboral adecuado y al trabajo colaborativo entre docentes.

Papic (2019) evidenció que los directivos prefieren la comunicación formal (descendente, horizontal y ascendente) para coordinar y alcanzar objetivos institucionales. Arguello (2022) señaló que una comunicación interna eficaz mejora el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional, resaltando técnicas comunicativas, compromiso y colaboración. Estos resultados coinciden con el presente estudio, donde la comunicación interna eficiente se refleja en interacciones directas, asertivas y personalizadas en beneficio institucional.

Conclusión

Los resultados evidencian que no existen diferencias en la comunicación según género, siendo similar en varones y mujeres, con niveles eficientes en las dimensiones interpersonal, intrapersonal e institucional. Esto coincide con Martínez-Romero y Yáber-Oltra (2022), quienes destacan un enfoque funcional de la comunicación centrado en la gestión, la resolución de problemas organizacionales y la participación, así como en perspectivas como la autocomunicación, la comunicación estratégica ágil y la transparencia organizacional.

Como limitación, se identifica la escasez de estudios comparativos sobre comunicación interna y género, lo que genera vacíos teóricos. Por ello, se recomienda desarrollar futuras investigaciones con enfoques cualitativos e incorporar variables como edad, condición laboral y comunicación digital para una comprensión más integral del fenómeno.

Referencias

- Árias, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Arequipa: ENFOQUES CONSULTING EIRL.
- Árias, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Venezuela: Editorial Episteme.
- Auccapuella, C. A. (2023). *Clima organizacional y comunicación interna en la Institución Educativa 38266 Nuestra Señora de Las Mercedes, Huanta 2020 [Tesis de*

posgrado, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga]

<http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/5894>

Arguello, E. R. (2022). La importancia de la comunicación interna en las empresas educativas privadas del nivel primario y secundario. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3070-3089. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2441

Brandolini, A., González Frígoli, M., & Hopkins, N. (2009). *Comunicación interna: Claves para una gestión exitosa*.

https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/69725/Documento_completo.pdf-f-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castro, V. D. (2019). *La comunicación interna en los docentes de una Unidad Educativa, La Troncal*, 2018. Escuela de Posgrado. Universidad Cesar Vallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/51837>

Gonzales, A. (2023). *Gestión educativa y comunicación interna en una institución educativa del distrito de Chota*. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/127885>

Guzmán, R. D. (2018). *Estudio comparativo de la comunicación organizacional en docentes de I.E. Red N°26, UGEL 01 San Juan de Miraflores -2017*. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo-Lima].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/14974>

Martínez-Romero, Y. A., & Yáber Oltra, G. (2022). Tendencias de investigación sobre comunicación interna en revistas internacionales. *Revista Internacional de Relaciones Públicas*, 12(23), 117–142. <https://doi.org/10.5783/revrrpp.v12i23.758>

McMillan, J. H. & Schumacher, S. (2005). *Investigación educativa*. 5° edición. Editorial: PEARSON Addison Wesley.

- Ochoa, J., & Yunkor, Y. (2021). El estudio descriptivo en la investigación científica. *ACTA JURÍDICA PERUANA*, 2(2).
<http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/224>
- Ortiz, F. S. (2023). *Comunicación interna y relaciones interpersonales en Instituciones Educativas del distrito de Carquín–provincia de Huaura*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
- Papic, K. (2019). Los tipos de comunicación organizacional interna en establecimientos educacionales municipalizados en Chile. *Cuadernos de Investigación Educativa*, Vol. 10, Nº 1. <https://doi.org/10.18861/cied.2019.10.1.2881>
- Popa, F. (2020). Internal Communication During the Crisis. Case study-Suceava County Hospital.
EIRP Proceedings, 15(1).
- Puertas, K, M. (2019). *Análisis comparativo del manejo de la comunicación interna en la gestión educativa de la I.E.P “Libertad” y la I.E “Mayor Santiago Zavala 80127” de Huamachuco, 2019*. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo-Trujillo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/48702>
- Tessi, M. (2017). *Comunicación Interna en la práctica*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Verčič, A. T., Verčič, D. & Krishnamurthy, S. (2012). Internal Communication: Definition, Parameters, and the Future. *Public relations review*, 38(2), 223-230.
- Vizcaíno, P. I., Cedeño, R. J., y Maldonado, I. A. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658



ESCUELA DE

POSGRADOUNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD N°0035-2026-UNSCH-EPG/KBA**

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado – UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N°002-2026-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. LUZ MILAGROS CUAREZ CUENCA
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS	Análisis comparativo en la comunicación interna según genero entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos – huamanga 2024
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD	17% de similitud
N° DE TRABAJO	2965664383
FECHA	20 de mayo de 2026

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que crea conveniente.

20 de mayo de 2026.


UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
Mg. KEVIS BERROCAL ARGUMEDO
Sub Director de Investigación

CC.
Archivo
KBA/rjeg

Análisis comparativo en la comunicación interna según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024

por Luz Milagros CUAREZ CUENCA

Fecha de entrega: 20-may-2026 08:53a. m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2965664383

Nombre del archivo: Luz_Milagros_CUAREZ_CUENCA_T.docx (379.93K)

Total de palabras: 21006

Total de caracteres: 125123

Análisis comparativo en la comunicación interna según género entre docentes de instituciones educativas del distrito de Vinchos-Huamanga 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%	16%	9%	9%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga	6%
	Trabajo del estudiante	
2	hdl.handle.net	3%
	Fuente de Internet	
3	repositorio.unsch.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
4	repositorio.ucv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
5	apirepositorio.unh.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
6	www.scielo.org.co	<1%
	Fuente de Internet	
7	repositorio.unjfsc.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
8	repositorio.uncp.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	

9	dspaceserver.ube.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
10	espacio.digital.upel.edu.ve Fuente de Internet	<1 %
11	cienciadigital.org Fuente de Internet	<1 %
12	Rivera Martínez, Iliana. "Comunicación Interna y Desempeño Laboral de los Empleados del Hospital la Carlota en Montemorelos", Universidad de Montemorelos (Mexico), 2022 Publicación	<1 %
13	repositorio.uesiglo21.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
14	uvadoc.uva.es Fuente de Internet	<1 %
15	VARGAS AVILES LUIS HERNAN. "Informe de Gestión Ambiental del Proyecto Mejoramiento del Sistema de Riego en la Comunidad de Unión Paqchaq, Distrito de Vinchos-Huamanga-Ayacucho-IGA0013096", R.D.G. N° 431-2017-MINAGRI-DVDIAR-DGAAA, 2021 Publicación	<1 %

16	Bolivar Huamani, Elizabeth. "Cultura organizacional en docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Santo Tomás sector urbano y rural, 2017", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	<1 %
----	--	------

17	Fava, Javier Alejandro. "Plan De Negocio: "Centro de día y de Vida Independiente Para Personas Con Discapacidad" en la Ciudad de General Pico, Provincia de la Pampa", Universidad Catolica de Cordoba (Argentina), 2024 Publicación	<1 %
----	---	------

18	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
----	---	------

19	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	<1 %
----	---	------

20	Submitted to consultoriadeserviciosformativos Trabajo del estudiante	<1 %
----	---	------

21	www.tdx.cat Fuente de Internet	<1 %
----	---	------

22	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
----	--	------

alicia.concytec.gob.pe

23

Fuente de Internet

<1 %

24

repositorio.ujcm.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 30 words

Excluir bibliografía

Activo



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN. MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°0039-2026-UNSCH-EPG/D.

Siendo las 08:00 a.m. del 20 de marzo de 2026 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis, presidido por el **MG. KELVIS BERROCAL ARGUMEDO** Director (e) de la Escuela de Posgrado, el **Dr. ROLANDO ALFREDO QUISPE MORALES** Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, e integrado por los siguientes miembros: **Dr. PEDRO HUAUYA QUISPE** y la **Dra. BLANCA BEATRIZ RIVERA GUILLEN**; para la sustentación oral y pública de la tesis titulada: **ANÁLISIS COMPARATIVO EN LA COMUNICACIÓN INTERNA SEGÚN GENERO ENTRE DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE VINCHOS - HUAMANGA 2024**, presentado por la **Bach. LUZ MILAGROS CUAREZ CUENCA**. Teniendo como asesor al **Dr. INDALECIO MUJICA BERMUDEZ**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por la graduanda.

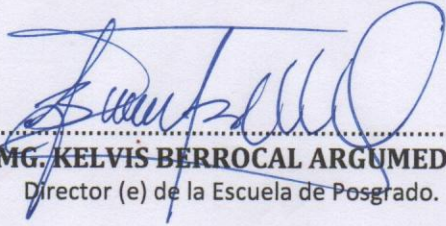
A continuación, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: Quince (15).

CALIFICACION (x)	
Aprobado(a) por Unanimidad.	☒
Aprobado(a) por Mayoría.	☐
Desaprobado(a) por Unanimidad.	☐
Desaprobado(a) por Mayoría.	☐

(x) Marcar con aspa.

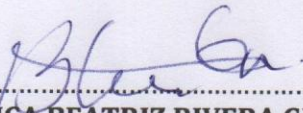
Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue a la **Bach. LUZ MILAGROS CUAREZ CUENCA**, el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Siendo las 9.50 a.m. hrs. se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 9.55 a.m. hrs. del 20 de marzo de 2026.


.....
MG. KELVIS BERROCAL ARGUMEDO
Director (e) de la Escuela de Posgrado.


.....
Dr. ROLANDO ALFREDO QUISPE MORALES
Director de la UPG-FCE.


.....
Dr. PEDRO HUAUYA QUISPE
Miembro.


.....
Dra. BLANCA BEATRIZ RIVERA GUILLEN
Miembro.


.....
Dr. ENRIQUE JAVIER AGUILAR FELICES
Secretario Docente.

Observaciones:

.....

.....

.....