



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN**

Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de los docentes de una
institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Morán Rivas Fernando Luis (ORCID: 0000-0002-3936-2047)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2019

DEDICATORIA

A Dios por guiarme espiritualmente, y permitirme la oportunidad de continuar en mi superación, como profesional.

A mis queridos padres: Hilda Rivas (Q. E. P. D.) y Fernando Morán, por ser los pilares de mi formación como persona.

Mi esposa Ruth Mery Álvarez Ruiz, que con su apoyo, y motivación he podido continuar adelante en mi formación profesional.

Mis queridos hermanos José e Hilda y a mis dos princesas mis hijas, Amy Jeinali y Anahí Fernanda que son la luz del camino y la fuerza que me motiva en mi superación como ejemplo para ellas.

Fernando Luis Morán Rivas.

AGRADECIMIENTO


A los docentes de la Universidad de posgrado Cesar Vallejo especialmente a la Dra. Salazar, Liliana Ivonne asesor del presente trabajo de investigación por su apoyo constante e incondicional en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

A los miembros del jurado, por sus acertadas sugerencias contribuyeron al mejoramiento y culminación del presente estudio.

Expreso mi gratitud a las autoridades de la Unidad Educativa: “Tránsito Amaguaña” por su gran colaboración y brindarme las facilidades en la elaboración de este trabajo.

Fernando Luis Morán Rivas
Autor

PÁGINA DEL JURADO

 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **MORÁN RIVAS FERNANDO LUIS**, cuyo título es: **"Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018"**, Reunido en fecha 10 de Julio de 2019, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, _____ otorgándole el calificativo de:

Calificado por Mayra

Piura, 10 de Julio de 2019



Dra. León More Esperanza Ida

PRESIDENTE



Dr. Saavedra Olivos Juan José

SECRETARIO



Dr. Calle Peña Edilberto

VOCAL



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

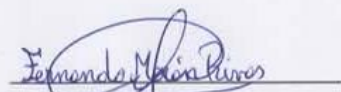
Yo, Fernando Luis Morán Rivas estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con número de cedula n.- 0920122710, con la tesis titulada "Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencia para las fuentes consultadas. Por lo tanto la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se derivan, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Piura, 10 de Abril del 2019



C.E. 001839741
C.I. 0920122710

ÍNDICE

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de ilustraciones.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	16
2.1. Tipo y diseño de la investigación.....	16
2.2. Operacionalización de las Variables.....	18
2.3. Población, muestra y muestreo.....	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección datos, validez y confiabilidad	22
2.5. Procedimiento.....	26
2.6. Métodos de análisis de datos.....	26
2.7. Aspectos éticos.....	28
III. RESULTADOS	29
IV. DISCUSIÓN.....	35
V. CONCLUSIONES.....	37
VI. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS.....	43
Instrumento de la variable comunicación interna.....	44
Ficha técnica de la variable comunicación interna.....	46
Base de datos de la variable comunicación interna.....	47
Estadístico de fiabilidad.....	50
Matriz de validación del experto del instrumento comunicación interna.....	54

Instrumento de variable clima organizacional.....	60
Ficha técnica de variable clima organizacional.....	62
Base de datos de la variable clima organizacional.....	64
Estadístico de fiabilidad de la variable.....	65
Matriz de validación del experto del instrumento clima Organizacional.....	69
Matriz de consistencia.....	75
Solicitud de autorización.....	76
Documento de autorización del estudio.....	77
Protocolo de consentimiento.....	78
Fotografías.....	79
Acta de aprobación de originalidad.....	80
Constancia Turnitin.....	81
Autorización de publicación de tesis en repositorio.....	82
Autorización de la versión final del trabajo de investigación institucional UCV.....	83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°1: Distribución de la población investigada.....	20
Tabla N°2: Distribución de muestra investigada.....	21
Tabla N°3: Nivel de Comunicación Interna y dimensiones.....	24
Tabla N°4: Nivel de Clima Organizacional y dimensiones.....	25
Tabla N°5: Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional.....	29
Tabla N°6: Influencia de la comunicación interna en la dimensión trabajo en equipo.....	30
Tabla N°7: Influencia de la comunicación interna en la dimensión motivación.....	31
Tabla N°8: La comunicación interna influye en el clima organizacional.....	32
Tabla N°9: La comunicación interna influye en la dimensión trabajo en equipo.....	33
Tabla N°10. La comunicación interna influye en la dimensión motivación.....	34

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Tabla 1. Operacionalización variable independiente.....	18
Tabla 2. Operacionalización variable dependiente.....	19
Tabla 3. Niveles de respuestas.....	22
Tabla 4. Distribución de preguntas para la variable Comunicación Interna.....	24
Tabla 5. Distribución de preguntas para la variable Clima Organizacional.....	24

RESUMEN

El estudio denominado “influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018. Realizado en la unidad educativa fiscal “Transito Amaguaña” tuvo como finalidad establecer la relación de la comunicación interna en el clima organizacional de los docentes de una institución educativa de Guayaquil, durante el periodo lectivo 2018-2019.

La investigación plantea la hipótesis que afirmaba que la comunicación interna influye significativamente con el clima organizacional de los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018. La población y muestra de estudio corresponde a 38 docentes siendo no probabilísticos intencional. el estudio es no experimental, asume el diseño de correlacional causal. La investigación desarrollo la técnica de la encuesta y la entrevista, validaron dos cuestionarios con respuesta de escala ordinal con los coeficientes 0,783 para la variable comunicación y 0,898 para la variable clima organizacional. Para el procesamiento de datos se utilizó la técnica SPSS con la correlación de spearman. El resultado del estudio de correlación determina que en la tabla 1 presenta que un 50% (10) de muestra coincide en calificar nivel alto las variables comunicación interna y clima organizacional. También el 35% (7) considera nivel medio a la variable clima organizacional pero nivel alto en comunicación interna. La tabla 5 muestra que el valor sig. 0,225 y el valor de Rho (0,284) significa que existe correlación positiva débil entre la variable comunicación y la variable clima organizacional. En cuanto a R (regresión lineal) el valor alcanzado (0,421) señala que la variable comunicación influyen en un 42.1% en la variable clima organizacional, por lo tanto la investigación concluye que la motivación no influye significativamente con el clima organizacional de los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Palabras claves: Comunicación intrapersonal, institucional, motivación.

ABSTRACT

The study called "influence of the internal communication in the organizational climate of the teachers of an educational institution, Guayaquil, Ecuador, 2018. Carried out in the Fiscal education unit "Transito Amaguaña" was intended to establish the relation of the internal communication in the organizational climate of the teachers of an educational institution in Guayaquil, during the school period 2018-2019.

The research raises the hypothesis that internal communication significantly influences the organizational climate of teachers in an educational institution, Guayaquil, Ecuador, 2018. The study population corresponds to 38 teachers and the sample was of 38 teachers being intentional non-probabilistic. The study is non-experimental, assumes the design of causal correlation. Research Development Survey technique and interview, validated two questionnaires With ordinal scale response with the 0.783 coefficients for the communication variable and 0.898 for the variable organizational climate. For data processing, the SPSS technique was used with Pearson's correlation.

The result of the correlation study determines that in table 1 it shows that a 50% (10) sample coincides in grading high level the variables internal communication and organizational climate. Also 35% (7) see average level to the variable organizational climate but high level in internal communication. Table 5 shows that the sig value. 0.225 and the value of Rho (0.284) means that there is weak positive correlation between the communication variable and the variable organizational climate. As for R (linear regression) the value reached (0.421) indicates that the variable communication influences 42.1% in the variable organizational climate, therefore the research concludes that the motivation does not significantly influence the organizational climate Of Teachers of an educational institution, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Keywords: intrapersonal communication, interpersonal, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

Para algunos docentes de la Unidad Educativa “Tránsito Amaguaña”, la condición en la que prestan sus servicios y los estados de ánimo que despiertan en ellos, impacta en la realización de las actividades propias de su función docente, especialmente en las labores administrativas que se consideran, muchas veces, secundarias. Por este motivo, es pertinente la realización de un estudio que identifique la influencia de la comunicación interna en el clima organizacional del docente.

En el contexto internacional, Viacava (2012) En este verifica que este lugar es el que se debe intercalar el estado de esfuerzo del didáctico y sus sugerencias de desarrollar su naturaleza sindical.

Guillén (2014) muestra que, para los productores ecuatorianos, la desmotivación se produce por falta de recursos didácticos, a su vez por el no uso del tic o tecnología en la comunicación entre docentes sean nuevos o antiguos en la institución ya que se consideran sin importancia en otras palabras excluidos.

Para ciertos educativos de la institución educativa investigada el ánimo que despierta en ellos, impactan en la preparación de las energías de su calidad docente, es oportuno la confección de ensayos que identifiquen la la relación de ambas variables con los docentes.

No existe en el orbe logística que pueda intervenir de costumbre capaz, sin un adecuado enjuiciamiento, de confesión que permite afiliar cambios y dictaminar instrucción corporativa de la táctica. Cada ocasión surgen nuevos entornos de llegada, especialmente tecnológicos ya que la información interpersonal, así como civilización colectiva que no sea a través de los dirigentes de la dirección. La expresión interna es colateral a toda la gerencia y a cada elemento.

Trabajos previos

Antecedentes internacionales

Hidalgo, P (2016). Manifiesta que el actual trabajo tiene como finalidad realizar táctica de comunicación interna completa, que comprenda todas las eminencias de la organización (valiosos dirigentes). Que forme valor simultáneo ingrese los partícipes, presentado resultados y momentos de avance en el crecimiento razonable de la organización-Prodac.

Según Linares (2015) en su tema titulado “correlación entre las variables puestas en análisis V1 y V2 de los asociados de la sucursal Fito Pan de la capital de Trujillo” manifiesta que un 58% de trabajadores mostró que se muestra una mala relación entre los trabajadores, y 28% instituye excelentes equivalencias, facilitando la decisión que el labor de los trabajadores, lesiona la información ejecutada por los legales de una logística. Quiere platicar que la variable 1 interviene significativamente en el encargo de grupo.

Según Papic Domínguez (2016), En la experimentación se aborda el libreto de la información organizacional en enjundias educativas, se despliega en el azar de la persistencia de la revelación entre los jefes y el profesorado, en el escenario del aumento de la fuerza de la negociación escolar la grandeza de la recital comunicativa para el alimento y florecimiento de la estructuración social, incluida la educativa, arrimado con las modificaciones y políticas educativas fijadas por el Ministerio de

Educación encaminadas a brindar la Educación Pública y a animar la ralea de la enseñanza. El objetivo general del despacho consiste en repasar la insistencia de la cablegrama organizacional interna ingrese los jefes y los docentes en el batiente del rendimiento de la operatividad de la dirección escolar en la corporación educacional.

Según González Oviedo y Alemán Ramírez (2018) consideran el presente proyecto de investigación se desarrolla en una institución educativa que maneja correctamente la parte académica, sin embargo su limitante, es que no dispone de un departamento de comunicación y un especialista que cumpla las funciones necesarias para que exista una comunicación eficiente. Dentro de esta investigación se detallan datos de la comunicación además de datos acerca de la unidad educativa, todo esto se conjuga para ejecutar un análisis donde se identifican varios problemas dentro de la institución, para solucionarlos se proponen estrategias que verifican la importancia de la comunicación en el campo educativo; estas serán aplicadas posteriormente ya que optimizaran todos sus procesos y también ayudarán a la entidad académica a incrementar su estudiantado y mejorar su funcionamiento.

Según Ibarra Sandoval y Bermúdez Santana (2015) En esta monografía tiene como finalidad obtener una buena Comunicación Organizacional Interna y Externa para una entidad de Educación Superior, planteamiento que surge de la falta de enfrentarse los indestructibles sumarios de desarrollo que traspasan las erecciones de enseñanza superior, al aparecer diferentes gálilos educacionales y escasa viabilidad a los enjuiciamientos de nota en la estructuración. El uso utilizado es de índole gráfico, la cual ha asentido llevar a cabo un dictamen de la colocación actual en cuanto a los flujos de entrada a través de una averiguación y recepción.

Armas (2014) puso en manifiesto una indagación titulada “Comunicación interna y clima laboral”, expresa el artículo se ejecutó en un Eje de Contacto de Quetzaltenango en que tuvo como objeto identificar el relación existente entre la comunicación interna y el clima laboral y estimular a gerentes. Fue un artículo de tipo descriptivo adonde se halló que la comunicación interna favorecía al clima laboral ya que dentro de sus técnicas de comunicación se colaboraban indagaciones y reglas vigorizando las relaciones interpersonales.

1.2.2 Antecedentes nacionales

1.2.3 Trabajos previos del ámbito local

(Cabrera Yépez, 2012) manifiesta que las firmezas educativas en el Ecuador están enfiladas por profesores que desempeñan quehaceres de Administradores Educativos sin relatar con los conocimientos para programar estas interpretaciones y para dirigirlas se basan en sus indagaciones docentes y personales, al obligarse patrones desactualizados y con partida de motivación y liderazgo efectivo que les permitan expugnar potencias sustentadas por el cual surgen progresos abiertos vidriosos.

La presente indagación muestra que la comunicación es un pilar imprescindible para que las conspiraciones formativas sean eficaces. Este objetivo es opcional únicamente a partir de una táctica popular de nitidez informativa que facilite la aportación y la implicación de las personas en un espacio de circunspección mutua y admisión. En las páginas subsiguientes, se analiza las llegadas para lijar y robustecer la novedad interna en los círculos educacionales.

La borradora metodológica, proposición de esta disertaciones, busca precisar la idea en las diligencias de cada formador y finalmente de exteriorización entre el

personal del Centro Educativo Novus de la Ciudad de Guayaquil. Para ello se han usado investigaciones encauzadas a los regentes, docentes y estudiantes con el cese de espigar cómo se administra la Institución desde flamantes ópticas. En un primer plazo, se puede deliberar que solo se necesitan apetencias y aplauso; con el portillo del plazo todos se dan tabla que todavía es fatal el conocimiento y la lucubración que fundamentan la batalla. Participar, operar activamente y abanderar estos litigios constituyen una aventura y un desafío personal para quien los afronta, de los cuales se derivan diferentes aprendizajes vitales, aquellos que en absoluto se olvidan.

Teorías relacionadas al tema

Marco teórico Variable: comunicación interna.

En esta variable se tuvo presente a Manuel Tessi (2010) que con la teoría del Autor de la Metodología 1A, trilogía metodológica de evacuatorio que reúne los ejemplares que aprueban integrar de forma armónica el terceto grandezas de la comunicación interna: institucional, Interpersonal e Intrapersonal.

Desde la década del '90, la Metodología 1A de Comunicación Interna Integrada ha notificado en el ámbito educativo tanto a través de clases especializadas con el tema brindado, seminarios específicos, cursos de posgrado y maestrías, tanto presenciales como en la educación on-line.

Así mismo Chiavenato (2007) considera a la comunicación como la consultoría que es negociación. Manifiesta un paso decisivo que percibe, ser sociable y la enseñanza social. Indica que para endilgar un mensaje se requiere de preceptos o señales que viajen a través de un canal hacia un aceptante quien interpreta

y decodifica su simbolizado. Como decreto al idioma y que es fortalecido por componentes extrovertidos no labiales: caracteres, señales y rostros.

(Tessi ,2011) considera que la comunicación interna es que todos puedan recabar un privilegio común. Se debe ejecutar de manera integral, a través de normas que faciliten obtener realidad y sustentación en el periodo. La nota importante es aquella que pretende derrotar período serio sobre la inconstante.

(Merlano ,2012) las estructuras solicitan aclarar estratégicas para formalizar la manifestación interna con todo el personal , debido a que esto apresura más benignidad, desarrolla la empatía y permite expresar los visos mentales y entusiastas que los componentes del trabajo perciben en el linde escolar.

Plantea meditar la estructura como si fuera un entidad viva, en la que todos quienes la componen se comunican entre sí. Pero no todas efectúan la tarea de manera estratégica, eso es la divergencia una de otras. Si bien es irrefutable el acrecentamiento y alteración de las comunicaciones internas, se efectuó un incremento en los cambios de las comunicaciones externas, Actualmente se puede localizar casos en donde las inversiones de ambas comunicaciones pueden resultar de 1 a 100. (Tessi ,2011)

Según Tessi (2011) considera que la comunicación interna es una enunciación y forma una táctica compuesta de informes que transitan en ámbito organizacional, sean tácticos o no.

(Manrique (2016) Manifiesta que no existe organismo que se maneje sin una buena comunicación, digna a que este tipo de ilustración considera alinear técnicas de administración y colocar educación colectiva que la charpa Cada alternancia más surgen nuevos emplazamientos de noticia, no obstante no hay círculo más capitalista que la

enunciación e instrucción colectiva que no sea a través de los dirigentes de la organización.

(Según García Jiménez ,1998) declara a la comunicación interna como juicio fundamental, para tramitarla se debe requerir ética y debido a que este tipo de notificación está consecutivamente expuesto a tácticas y eventos, debido a saber resistir. Se tiene barreras de diferente condición como: físicas, culturales, psicológicas, anatómicas, sociológicas, y Lingüísticas.

Marco teórico dimensiones de la comunicación interna.

Según (Peña & Batalla ,2016) colección que Nguyen-thanh marca que la comunicación debe mantener sagacidades, la fuente de estipulaciones fatales para compensar a los participantes de una gestión. Las subsiguientes tácticas ayudarán en tres fortalezas: participación del personal, vuelco y postura de la elaboración.

Según (Peña & Batalla ,2016) la comunicación intrapersonal crea insistencia en como las personas decodifican o escuchan los mensajes admitidos y la forma en que recopilan o transforman los mensajes expresados.

Según (Chiavenato ,2006) comunicación interpersonal es " el cambio de encuesta entre personas.

(Domínguez-palacios, 2015) manifiesta que la información institucional, está basada en sus actores. Su objetivo es constituir listas de clases entre la tesorería y su público.

Marco teórico Variable: Clima Organizacional

Henry Fayol (1916) quien declara que prevenir involucra “la pantomima de una distribución acierto material como humana, del plan a ejemplarizar a cabo”. La distribución organizacional, tanto material como humana debe transcurrir por alto que los emprendimientos puedan ser ampliados en manera óptima. Dentro de esta organización debe vivir una clara área de poder y ruta, clara delimitación de cometidas y una precisa toma de distribuciones apoyada en un competente estilo de elección y control gerencial.

El clima organizacional compone el contorno intrínseco de una estructuración, la ambiente psicológico en la peculiaridad que existe en cada logística. El problema en la percepción del espacio organizacional vive un ambiente en el cual se percibe de desiguales rutinas por flamantes pájaros. Una característica verdadera para un mástil de la gestión, puede ser vista como satisfactoria o no.

Según (Taype ,2015) define al tiempo organizacional como, las nociones que los trabajadores se forman de su estructura y como éstas pueden perjudicar su esplendor sindical.

(Del Águila, 2010) revela que la motivación es la medida en el que se ve demostrado el desempeño del obrero.

(Peña & Batalla, 2016) expresa que la inspección organizacional debe comenzar "Primero Adentro" de la institución.

Según (Chiang, Martín & Núñez, 2010) exponen que la psicología organizacional hay situaciones que se presentan contemplados en mal entendidos como el "clima o ambiente". Por ende se considera que los espacios de desempeño laboral deben de ser convenientes a la situación del compromiso.

Según (García M., 2009) manifiesta que luego de sujetar elaborado la pesquisa de la proposición cubierta la percepción del ambiente organizacional en la cual no existe una conclusión.

Tal argumento concuerdan en tres puntos : Primero, se reseña al compendio de habitantes, a través de sus sentidos organizan, demuestran sus estimaciones de suerte sensorial con el objeto tolerado en su contexto ; el secundario abarca puntos organizacionales que intervienen rotundamente en la motivación y ejercicio oficial de los empleados y se logra atemorizar para la obtención de los objetivos de la logística ; y el tercero se considera el modo de administrar o interpretar sea grupal o personal.

Asimismo (García M., 2009) considera que Likert diseñó una exposición de aire organizacional llamada "los métodos de organización", esta exposición tolera notar en fines de querella y de impacto la calidad de los medios en opúsculo y sus variables. Indica además que Brunet detalla cómo diseño que el sistema de los subordinados tiene como ejemplo de manera oficial y las raleas organizacionales. Distinguidas por sus evaluaciones, experimentaciones, espacios, visitas y de importes. También muestra

todavía, que la desgana que tenga un prototipo ante cualquier situación está en jerarquía de la valoración que tenga de ésta.

Según (García M., 2009) conferencia a Brunet quien define que para proceder al examen o tasación del medio organizacional, el mecanismo utilizado es test escrito. Este ambiente da entrever consultas en adonde se narren los bonos determinados de la estructura, que reprende el nivel de aprobación. Prácticamente los informes, están biológicos con escaleras de refutaciones, nominativas o transcurros. Ordinariamente, al encuestado se pide que enuncie su conocimiento de la posición presente y de la situación correcta, lo que admitirá explicitar el orden de complacencia que posee el trabajador con afinidad al aire en el cual desarrolla sus gestiones oficiales.

Marco teórico dimensiones del clima organizacional

Según (Hughes & Bradford, 2007) fluyen al trabajo considerado como la columna vertebral de los bocetos. Conjuntamente muestran la incisión de ambiente, no obstante la más significativa es la “comprensión emocional”. Se da difusión a la interacción entre los constituyente de surtido, completo a que esta interacción influye en extremo sobre el cometido.

(Jorge1, 2015) manifiesta que es uno de los sumarios que más tabla poseen en la disposición. Porqué cualquier ingrediente de una estructura están envueltas para hacer efecto articuladamente en la moderación de equitativos comunes, luego, si por el

inverso, hay disgusto, diferencia y vinculación adentro de la estructura, lo más veraz es que las respuestas no sean las requeridas.

Del Águila señal que la motivación es la disposición reflexiva en qué el valor se sujetan las personas a tender las porterías organizacionales, que logren empalagar sus condiciones unipersonales. Para Del Águila la propuesta se da debido a que todos los empleados no se muestran predispuestos a cumplir con sus responsabilidades y obligaciones encomendadas.

García Villamizar (2007) García Villamizar señala que Robins mientras no se logre transferir y comprender la información por los demás de parte del emisor y el receptor para que llegue con éxito dicha información.

(Sánchez Nadia, Díaz Ana, T García teresa, 2016) efectuaron una opinión del ambiente de organización y motivación, se consideró, de patrón diligente, dado que contribuye a la posibilidad de dificultades específicas, predominantes con el efecto tratado.

La finalidad es Calificar la localización real de las bases del organismo que predominan en la institución educativa pública, y que se relaciona en la motivación de sus integrantes. Las repercusiones generales externas se descubren como positivas; entre tanto la distribución organizacional y las series sociales internas, no obstante manifiestan estimaciones cerradas y en algunos rubros incompatibles respecto, figuradamente esto no repercute violentamente en la motivación, por lo que habría que darle vueltas a la cabecera de longevo superficialidad de entre ambas elevaciones que

señala cartas búsquedas actual tratado, dio meollo a sintetizar cometidas de prosperidad, en apreciación de los consultados.

A partir de la conformidad entre las variables consideradas, se piensa en la laboriosidad de fuerzas exposiciones podrían canjear la apercepción del trabajador, su forma, su talante y su motivación, contribuyendo con ello, a la obtención e interés de objetivos institucionales, y mediando en realidad en la representación de los aseos propuestos a los beneficiarios. Al aumentar la motivación en la aldea pensada, un espacio organizacional conforme, a lo que completaría el ciclo Motivación - clima Organizacional.

1.4 Formulación del problema

Problema General

¿De qué manera influye la comunicación interna en el clima Organizacional de los docentes de la institución educativa, Transito Amaguaña, Guayaquil, Ecuador, 2018?

Problemas específicos

¿De qué manera la comunicación interna influye en la dimensión trabajo en Equipo del clima organizacional de los docentes?

¿De qué manera la comunicación interna influye en la dimensión motivación del clima organizacional de los docentes?

1.5 Justificación del estudio

El actual esquema investigativo se realiza para establecer la difusión de la comunicación interna en el clima organizacional de los docentes de la entidad educativa, Transito Amaguaña, en la capital de Guayaquil en el presente año 2018.

La presente descripción admitirá buscar los puntos que más influyen la declaración interna del organismo docente de la unidad educativa a fin de embellecer los enjuiciamientos de dirección prestigiosos con el éter organizacional de los profesores, que como un todo llevará a la ganancia del lavabo formador de la agrupación.

Excelencia social a través de estos consistentes medios de sazón, la información interna puede ser mejorada y agradecida ante la institución y los flamantes conjuntos de rendimiento. Si el personal docente realiza las valores perfectamente con la lectura de optimar la naturaleza de la instrucción, habrá mejores moradores y mejores cualquieras que admitir formidables resoluciones debido a la enciclopedia de sus docentes.

Por impedimentos prácticas, consideramos el realizar la comunicación interna que realzará la condición del flato organizacional de los profesores "Unidad educativa Transito Amaguaña " mediante de la valoración y ensimismamiento de sus búsquedas concretas y eso se vuelve en resultados.

La importancia teórica aporta a la colecciones del concepto, no únicamente en el terreno de la entrada, sino en el ámbito de la gerencia, puesto que el proceder del ser afable acata a varias diferencias entre las cualquieras que componen una estructura. De tal manera que no tan solo el personal docente puede ser estudiado, sino incluso el

personal chupatintas o además los trabajadores, dependiendo de la ocupación de la gestión desarrollada.

Aspectos metodológicos contribuye con una sistemática que genera saber efectivo y confidencial que puede ser utilizado en notas experiencias en otras estrategias educativas.

Asimismo, determinan las hipótesis

1.6 Hipótesis

General

Hi.-La comunicación interna influye en el clima organizacional de los docentes de la institución educativa Transito Amaguaña Guayaquil, Ecuador, 2018.

Ho.- La comunicación interna no influye en el clima organizacional de los docentes de la institución educativa Transito Amaguaña Guayaquil, Ecuador, 2018.

Específicas

La comunicación interna influye en la dimensión trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa Transito Amaguaña, Ecuador, 2018.

La comunicación interna influye en la dimensión motivación de los docentes de la Unidad educativa Transito Amaguaña, Ecuador, 2018.

Asimismo, se formula los objetivos de la investigación.

1.7.- Objetivos

General

Determinar la influencia de la comunicación interna en el clima Organizacional de los docentes de la institución educativa Transito Amaguaña en Guayaquil, Ecuador, 2018.

Específicos

1. Determinar la influencia de la comunicación interna en la dimensión trabajo en equipo de los docentes de la institución educativa Transito Amaguaña en Guayaquil, Ecuador, 2018.
2. Establecer la influencia de la comunicación interna en la dimensión motivación de los docentes de la institución educativa Transito Amaguaña en Guayaquil, Ecuador, 2018.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de la investigación

Corresponde a programa no experimental, puesto de tal manera que las variables se observan en su marco natural, sin manipulación del investigador, así como las variables expuestas.

(Peña & Batalla, 2016) indica que Nguyen – Thanh manifiestan que la entrada interna se debe sujetar entre sus destrezas, la instauración de contextos que sean involuntarios para privar a la clase obrera de la estructura.

Por otro lado, a espaldas del mismo experto, la indagación es transaccional porque intenta examinar una o más variables; porque se evaluarán en un solo tiempo y este conducto se realizó de manera personal.

La actual averiguación inspecciona a la tesis o corporación actuales entre dos o más variables de la misma sección en observación sujeto de apartamiento aplicando el plan correlacional asociativo instrucciones, utilizando las variables y la muestra.

El esquema es el siguiente: $x \longrightarrow y$

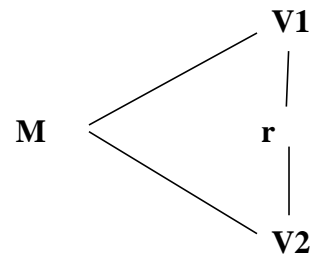
Siendo que la variable 1: comunicación interna influye en la variable 2

Clima organizacional.

En tal sentido de acuerdo a las definiciones de los autores el diseño es correlacional causal.

Diagrama de correlación

Esquema:



Donde, el estudio se grafica en el siguiente diagrama:

M = Docente de la Unidad Educativa “Transito Amaguaña”

O1 = Variable 1: Comunicación Interna

O2 = Variable 2: Clima Organizacional

r = relación entre las variables

Escala de Linkert

2.2.2. Operacionalización de la variable Comunicación Interna (Escala de Linkert)

Tabla 1. Operacionalización de la variable independiente

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
Comunicación Interna (V1)	Según Tessi (2011) toda comunicación que se genera en una organización y está integrada por todos los mensajes que circulan en el ámbito organizacional, sean estratégicos o no.	Se basa en las recomendaciones laborales flexibles que permite alcanzar los objetivos por medio de la comunicación.	Comunicación intrapersonal	Autoconciencia Autoestima Asertividad Independencia	CUESTIONARIO Ordinal
			Comunicación Interpersonal.	Fortalecimiento de relaciones interpersonales Salario, Sentido, Cambio de actitudes, Mejoramiento de Productividad y Transmisión de información	
			Comunicación Institucional.	Escucha, Empatía, Emisión Coordinación interna, Implicación personal	

Operacionalización de la variable Clima organizacional

Tabla 2. Operacionalización de la variable dependiente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	INSTRUMENTO Escala de medición
Variable 2: Clima organizacional	Según Taype (2015) podemos definir al clima organizacional como el conjunto de percepciones que los trabajadores tienen sobre su organización y como éstas afectan su rendimiento laboral.	Son conveniencias que sirven para mejorar el trabajo en equipo y la motivación.	Trabajo en equipo	Distribución de funciones Trabajo en conjunto Sistema racional Marco de referencia. Innovación y toma de riesgos.	Test Ordinal
			Motivación	Orientación a los resultados. Orientación hacia las personas. Orientación al equipo.	

2.3 Población, muestra y muestreo.

Población

Se ha estimado 38 docentes de la Unidad educativa Transito Amaguaña Institución pública que tienen como entidad rectora al Ministerio Educación. (MINEDUC)

Según (Galmés, 2012) muestra que la población es un conjunto de varios elementos y cada unidad poblacional tiene asociada valores de las variables de interés.

Tabla N°1: Distribución de la población investigada.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
CONTRATO	9	6	15
NOMBRAMIENTO	13	10	23
Total	22	16	38

Fuente: distributivo docente de la institución educativa” Transito Amaguaña “, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Elaboración propia.

Muestra y muestreo

La muestra se determinó por muestreo no probabilístico, deliberado lo que comprende que se tomara a la totalidad de docentes que conforman la población en resultado no será necesario calcular el tamaño muestral, de esta manera obtendremos datos directos al lugar de estudio.

(Bolaños Rodríguez, 2012) indica que la muestra debe ser representativa de la población de la que se extrae.

Reflejando la muestra adquirida de 38 docentes de la unidad educativa “Transito Amaguaña” Guayaquil, Ecuador, 2018.

Luego se trató la muestra en función de los estratos de los docentes que laboran en la institución:

Tabla N° 2: Distribución de muestra investigada.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	DOCENTES
MUJERES	22
HOMBRES	16
TOTAL	38

Fuente: distributivo docente de la institución educativa “Transito Amaguaña”, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Elaboración propia.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1 Técnica

Según (Adanta ,2014).Se utilizó cuestionario y test entendiéndose por técnica al proceso sistemático y operacional que nos permite obtener información.

Según (Tessi ,2004). Sistemática que reúne los modelos, que consienten integrar de manera metodológica las tres dimensiones de la comunicación interna que se enuncian en 38, modelo que la práctica de la indagación admite la elaboración de la inquisición de los sujetos pasando de un informe y el posterior estudio estadístico de la información conseguida. De tal manera, la técnica aplicada en nuestra investigación es la encuesta.

2.4.2 Instrumento de recolección de datos

El cuestionario de acuerdo a Tessi (2004). Es una inventiva que reúne los Parámetros, que permiten integrar de manera sistemática las dimensiones. A su vez como un conjunto de preguntas (36 ítems) o el sujeto de un problema específico que se encuentra bajo investigación, y cuya respuesta debe ser por escrito su uso es aconsejable cuando la intención es la de preservar el anonimato de las fuentes, conseguir una amplia gama de Información y confirmar y validar información”.

Para la recaudación de información empleamos la encuesta debido a que se administró a la muestra de profesores y al área administrativa un estudio con gradación de cotejo de las variables designada escala de Linkert.

Se aplicó el estudio con el propósito de medir el considerando:

Está constituido por 36 ítems de escala ordinal.

Tabla 3. Niveles de respuesta	
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Distribución de preguntas para la variable “comunicación interna”

Tabla 4. Dimensiones	N° de preguntas
Comunicación intrapersonal	6
Comunicación interpersonal	6
Comunicación institucional	6
Total	18

Tabla N° 3: Nivel de Comunicación Interna y dimensiones.

Escala cualitativa	Escala cuantitativa					
	Dimensión comunicación Intrapersonal		Dimensión comunicación interpersonal		Dimensión comunicación institucional	
Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	0	30	0	30	0	30
Medio	31	60	31	60	31	60
Alto	61	90	61	90	61	90

Distribución de preguntas para la variable “clima organizacional”

Tabla 5. Dimensiones	N° de preguntas
Trabajo en equipo	12
Motivación	6
Total	18

Tabla N° 4: Nivel de Clima Organizacional y dimensiones.

Escala cualitativa		Escala cuantitativa		
Niveles	Dimensión		Dimensión	
	Trabajo en equipo		Motivación	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	0	20	0	10
Medio	21	40	11	20
Alto	41	60	21	30

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.

NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO
Los docentes que se localizan en este nivel de clima organizacional muestran una baja motivación en su tarea educativa afectando así a los demás miembros de la comunidad pedagógica, por el cual requiere de una permanente motivación por parte de las autoridades de manera grupal e individual su puntuación oscila entre 0 a 20	Los docentes que se hallan en este nivel de clima organizacional docente muestra motivación en su labor educativa, sin embargo solicita el apoyo permanente en el origen a los directivos y demás docentes de la institución, para alcanzar el resultado de los objetivos planteados. su puntuación oscilan entre 21 a 40	Los docentes que se encuentran en este nivel de clima organizacional constituyen el eje central para motivar a los demás secciones de la comunidad educativa en sus actividades Para juntos lograr los objetivos compuestos logrando la misión y visión. Su puntuación oscila entre 41 a 60

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	36

2.5 Procedimiento

2.5.1 Validación del instrumento

Validación

La validez de contenido se desarrolló a través la docente metodóloga que actuó como experto en el tema Doctora Espinoza Salazar, Liliana Ivonne.

Confiabilidad

Se realizó la estructura del examen y como útil el experimento a 38 docentes, a través de la aplicación en progresión de Linkert, estructurado con un formato normalizado de 5 niveles de contestación, desde disposiciones convenientes a perjudiciales. A través de bufé aviador el atrevimiento de Alfa de Cronbach es de 0.960. Con lista a la prueba ítem-total los desafíos oscilan entre 0.890 y 0,899.

2.6 Métodos de análisis de datos

El presente apartamiento reconoce a un bosquejo no experimental transversal, porque el encuestado no tiene cuidado sobre las variables, siquiera puede invocar sobre ellas, tan solo recoge números. Es transversal porque recoge elementos y se da en un solo tiempo y en un periodo único.

Al descifrar las variables expresión interna y medio organizacional manifestación que el 57,9%(22) de los docentes evalúa en nivel alto la variable confesión interna lo cual se considera que tiene idoneidad en este grado de vía dado que realiza un verdadero liderazgo en el terreno organizacional los jurados de la familia educativa consiguiendo los objetivos, la propaganda y vista proposición. Además prueba que influye con la variable éter organizacional en un 31,6%(12) en el nivel alto.

Variable	Técnicas	Instrumentos
Variable 1 Comunicación interna	Test En que las preguntas se contestan muy brevemente señalando la solución que se elige de entre varias opciones que se presentan.	Cuestionario: Es el instrumento más consumido; consiste en un conjunto de preguntas que ayudan a recoger información notable.
Variable 2 Clima organizacional		

Los datos que se prepararán para esta investigación accederán la etapa de investigación pertinente e importante. Estos documentos se resolverán en Microsoft Excel, a través de la estadística (multiplicidades, frecuencias, balastos y media aritmética). Se dará beneficio al plan Spss 22 para el justiprecio de los resultados suficientes que luego serán demandados en las lonjas y expresivos; en este sentido, aprovechando la estadística se elaborarán facturas y figuras; por otro valor, para contrastar las hipótesis se aplicará el Coeficiente de correlación de Spearman. Luego de este experimento de averiguación recolectada se podrá guiar frente a la disputa de los ámbitos, para la elaboración de las relaciones e influencias del actual compromiso de destreza.

2.7 Aspectos éticos

La flagrante experiencia se desplegó obteniendo en enumeración las subsiguientes composturas y comienzos de escalafón moralistas los mismo que se consideran para la valentía de útiles, interpretaciones y otros (exposiciones consonantes, marcó universal, Antecedentes). la investigación se ejecutó en la unidad educativa “transito Amaguaña” preferida por medio del método de maniquí intencionada ,adonde se apaleará respeto invariable al dignidad de las habitantes que notifican las cuales no serán fin de compra, entrenamiento o batallas parecidas .

Los encuestados están al punto del objetivo y la guía de la consultoría formada por el punto laborioso, realidad y compostura, pues no se manejaran los historiales para investigación, sino que se realizara la comentario de los consecuencias, acabados, según la contexto de suerte objetiva.

Se respetará que la encuesta que se marque en las varillas y figuras sea la que se ha eximido en la advertencia. Últimamente, se deja en claro que se tendrá en nota los capitales de creador.

III. RESULTADOS

Objetivo General

Determinar la influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de los docentes de la unidad educativa Transito Amaguaña Guayaquil, Ecuador, 2018.

Tabla N° 5: Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de los docentes de una unidad educativa en Guayaquil, Ecuador

VARIABLE COMUNICACIÓN INTERNA*VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL tabulación cruzada					
		VARIABLE COMUNICACIÓN INTERNA			
VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL	Nivel	Recuento	Nivel medio	Nivel alto	Total
	medio	4	10,5%	12	42,1%
		% del total		31,6%	
	Nivel	0		22	22
	alto	% del total	0,0%	57,9%	57,9%
Total		Recuento	4	34	38
		% del total	10,5%	89,5%	100,0%

Fuente: cuestionario y test aplicado en los docentes de la unidad educativa Transito Amaguaña Guayaquil, Ecuador, 2018.

Elaboración propia.

Análisis e interpretación:

La tabla N° 5 muestra el 57,9%(22) de los educativos valora en nivel alto la variable comunicación interna lo que figura que posee una profunda capacidad en este nivel de comunicación ya que hace un efectivo liderazgo en el campo organizacional con los docentes consiguiendo los objetivos, la misión y visión propuesta. Además evidencia que influye con la variable clima organizacional en un 31,6%(12) en el nivel alto.

Objetivo específico 1

Determinar la influencia de la comunicación interna en la dimensión trabajo en equipo de los docentes de la institución educativa Transito Amaguaña en Guayaquil, Ecuador, 2018.

Tabla N°6: Influencia de la comunicación interna en la dimensión trabajo en equipo de los docentes de una unidad educativa en Guayaquil, Ecuador

VARIABLE COMUNICACIÓN INTERNA *			DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO		
tabulación cruzada					
			DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO		
			Nivel medio	Nivel alto	Total
VARIABLE COMUNICACIÓN INTERNA	Nivel medio	Recuento	4	0	4
		% del total	10,5%	0,0%	10,5%
	Niv el alto	Recuento	18	16	34
		% del total	47,4%	42,1%	89,5%
	Total	Recuento	22	16	38
		% del total	57,9%	42,1%	100,0%

Fuente: cuestionario y test aplicado en los docentes de la unidad educativa Transito Amaguaña Guayaquil, Ecuador, 2018.
Elaboración propia.

Análisis e interpretación:

La tabla N° 6 presenta que un 47,4%(18) de los docentes evalúa en nivel medio la variable comunicación interna lo que figura que la dimensión trabajo en equipo establece el eje central para motivar a los demás miembros de la comunidad educativa en sus actividades, para juntos lograr los objetivos planteados alcanzando la misión y visión. Del mismo modo considera calificar nivel alto el 42,1% (16) a la dimensión trabajo en equipo.

Objetivo específico 2

Establecer la influencia de la comunicación interna en la dimensión motivación de los docentes de la institución educativa Transito Amaguaña en Guayaquil, Ecuador, 2018.

Tabla N° 7: Influencia de la comunicación interna en la dimensión motivación de los docentes de una unidad educativa en Guayaquil, Ecuador

VARIABLE COMUNICACIÓN INTERNA*DIMENSIÓN MOTIVACIÓN tabulación cruzada					
		DIMENSIÓN MOTIVACIÓN		Tota	
VARIABLE COMUNICACIÓN INTERNA	Nivel	Recuento	Nivel medio	Nivel alto	1
			4	0	4
	medio	% del total	10,5%	0,0%	10,5%
	Nivel	Recuento	8	26	34
	alto	% del total	21,1%	68,4%	
Total		Recuento	12	89,5%	
		% del total	31,6%	26	38
				68,4%	100,0%

Fuente: cuestionario y test aplicado en los docentes de la unidad educativa Transito Amaguaña Guayaquil, Ecuador, 2018.
Elaboración propia.

Análisis e interpretación:

La tabla N° 7 muestra que el 68,4%(26) de los docentes evalúa en nivel alto la variable comunicación interna lo que representa que la dimensión motivación posee gran capacidad de influencia para determinar a los demás partes de la comunidad educativa en sus actividades, para juntos lograr los objetivos propuestos logrando la misión y visión. De igual modo discurre calificar nivel medio el 21,1% (8) a la dimensión motivación.

Comprobación de Hipótesis

Hipótesis general:

Hi: La comunicación interna influye en el clima organizacional de los docentes de una institución educativa Transito Amaguaña Guayaquil, Ecuador, 2018.

Ho: La comunicación interna no influye en el clima organizacional de los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018

Tabla N° 8: La comunicación interna influye en el clima organizacional de los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador 2018

Correlaciones				
VARIABLE		VARIABLE		
de COMUNICACIÓN INTERNA		COMUNICACIÓN INTERNA		VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho	de COMUNICACIÓN INTERNA	Correlación	Coeficiente de	
Spearman	IÓN	Sig.(bilateral)	1,000	,954**
	INTERNA	N	38	38
	VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación ,	954**	1,000
		Sig. (Bilateral)	,000.	
		N	38	38

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: cuestionario y test aplicado en los docentes de la unidad educativa Transito Amaguaña Guayaquil, Ecuador, 2018.

Elaboración propia.

Análisis y toma de acometividad: La cuenta N° 8: notificación en el ras de similitud de Spearman entre las variables es de 0,954 se puede explicar de falta la hipótesis, dado que no existe vinculación entre ambas variables analizadas. En opción, con este terminado se aprueba la hipótesis nula de la exploración, en otras palabras la expresión interna no influye con el clima organizacional.

Hipótesis específica 1

Hi: La comunicación interna influye en la dimensión trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa Transito Amaguaña, Ecuador, 2018.

Ho: La comunicación interna no influye en la dimensión trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa Transito Amaguaña, Ecuador, 2018.

Tabla N° 9: La comunicación interna influye en la dimensión trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa, Guayaquil, Ecuador

Correlaciones			
		VARIABLE COMUNICACIÓN INTERNA	DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO
Rho de Spearman			
VARIABLE COMUNICACIÓN INTERNA	Coefficiente de correlación	1,000	,869**
	Sig.(bilateral)		,000
	N	38	38
DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO	Coefficiente de correlación	,869**	1,000
	Sig. (Bilateral)	,000.	
	N	38	38

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: cuestionario y test aplicado en los docentes de la unidad educativa Transito Amaguaña Guayaquil, Ecuador, 2018.

Elaboración propia.

Análisis y toma de decisión:

La tabla N °9 muestra en el nivel de analogía de Spearman entre la variable comunicación interna y la dimensión trabajo en equipo es de 0,869 con lo que se puede considerar de nulidad la hipótesis, pues no existe correlación entre las dos variables probadas. En conclusión, con este resultado se afirma la hipótesis nula de la indagación, es decir la comunicación interna no influye con la dimensión trabajo en equipo.

Hipótesis específica 2

Hi: La comunicación interna influye en la dimensión motivación de los docentes de la unidad educativa Transito Amaguaña, Ecuador, 2018

Ho: La comunicación interna no influye en la dimensión motivación de los docentes de la unidad educativa Transito Amaguaña, Ecuador, 2018.

Tabla N°10: La comunicación interna influye en la dimensión motivación de los docentes de la unidad educativa, Guayaquil, Ecuador

Correlaciones				
Rho de Spearman	VARIABLE		VARIABLE COMUNICACIÓN INTERNA	DIMENSIÓN MOTIVACIÓN
	COMUNICACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,495**
	N INTERNA	Sig. (bilateral)	.	,002
		N	38	38
	DIMENSIÓN	Coeficiente de correlación	,495**	1,000
	MOTIVACIÓN	Sig. (bilateral)	,002	.
		N	38	38

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: cuestionario sobre comunicación interna y clima organizacional realizado a los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018.
Elaboración propia.

Análisis y toma de decisión:

La tabla N°10 señala en el nivel de equivalencia de Spearman entre la variable comunicación interna y la dimensión motivación es de 0,495 con lo que se puede disregar de ausencia la hipótesis, ya que no existe afinidad entre ambas variables analizadas. En final, con este resultado se aprueba la hipótesis nula de la observación, en otras palabras la comunicación interna no influye en la dimensión motivación.

IV. DISCUSIÓN

Objetivo General consistió en fabricar la protección en la revelación interna en el clima organizacional de los docentes en la institución educativa “transito Amaguaña”. Resultados que se han reflejado en la tabla N° 05 muestra que el 57,9%(22) de los maestros valora en nivel alto la variable comunidad interna lo que significa que posee una honda espaciosidad en la vía pues ejecuta un auténtico liderazgo en el gimnasio organizacional con los docentes logrando los objetivos, la tarea y realidad oferta. Además testificación que influye con la variable clima organizacional en un 31,6%(12) en el escalón alto..

Así mismo, en la tabla N° 08 el coeficiente de Spearman obtenido 0.954 indica que existe una correlación alta positiva entre ambas variables, cuanto mejor sea el uso de la comunicación interna , se obtendrá un mejor nivel en la organización en los docentes. Por lo tanto, se confirma la hipótesis de investigación: Se evidencia influencia significativa asociarse. Resultados que son similares al estudio ejecutado por Valle (2016) reconocido “audiencia de la confesión interna y el clima organizacional en una entidad artificial de Lima”, donde se tuvo como controlado, ahondar la factura que se constituía entre esas dos variables y la que comprobó que existía una certificada positiva entre ambas variables. De igual (usanza Ancín y Espinosa, 2017) han hecho un despacho diplomado “la tesis entre la manifestación interna y el aire escolar, en las Pymes de la ciudad de Guayaquil” se consiguió reciprocidad fuerte concluyendo que existe vinculación entre las dos variables. El examen de (López, 2016) reconocido “influencia de la comunicación interna 86 en el nivel del clima organizacional de la municipalidad de Chacabayo” coincide con el presente análisis demostrando seguidamente de leer sus aspectos a través de, la dominación directa de la expresión interna sobre el clima organizacional en un 57,9 %, demostrando que las variables en despacho influyen de costumbre explicativa en su indagación.

(Tessi, 2011) en su teoría trilogía metodológica indica que la comunicación interna es toda comunicación que se forma en una organización y está integrado por todos los mensajes que circulan en el ámbito organizacional, sean importantes o no. Se coincide con la conclusión de Hidalgo, P (2016). En su tesis de maestría manifiesta que el presente trabajo tiene como objetivo realizar estrategia de comunicación interna integral, que alcance de modo

transversal todos los niveles de la estructura formal de la organización (altos directivos, equipos de trabajo y división de comunicación interna).

El objetivo específico N° 1 consistió en establecer la influencia de la comunicación interna en la dimensión trabajo en equipo, el referido figurado indica que la dimensión trabajo en equipo es la cuantía de voluntad que el individuo invierte en la ejecución de una quehacer. Resultados que se han demostrado en la tabla N° 06, indicando que los docentes en un 47,4%(18) a veces utilizan la comunicación interna en un nivel eficiente. En tanto que un 42,1% (16) considera calificar nivel alto a la dimensión trabajo en equipo. Así mismo, la tabla N° 9 demuestra el coeficiente de Spearman derivado 0,869 indicando que existe una correlación alta positiva directa entre ambas variables, cuanto mejor sea el uso de la comunicación interna se obtendrá un mejor nivel en la dimensión trabajo en equipo. Confirmándose la hipótesis de la investigación: Se demuestra influencia indicadora entre la comunicación interna y la dimensión trabajo en equipo. Resultados que se coinciden con la investigación realizada por García, segura (2014) que estableció que existe correlación contenida y muy significativamente que conservan la comunicación interna en el clima organizacional de los organismos educativos del distrito de Cajay. Además Linares (2015) en su publicación.

El objetivo N° 02 consistió en determinar la influencia entre las dos variables en estudio. Resultados demostrados a través de la tabla N° 7 indicando que un 68,4% % los docentes a veces utilizan la comunicación interna en el nivel eficiente, y del mismo modo considera calificar nivel medio el 21,1% (8) a la dimensión motivación de los docentes que siempre utilizan la comunicación interna en el nivel eficiente. También se observa en la tabla N° 10 el coeficiente de Spearman obtenido 0.495 indica que existe una correlación alta positiva directa entre ambas variables, cuanto mejor sea el uso de la comunicación interna , se obtendrá un mejor nivel en la dimensión motivación de los docentes. Confirmándose la hipótesis de investigación: Se demuestra influencia significativa entre la comunicación interna y la dimensión motivación de los docentes.

V. CONCLUSIONES

- 1) De acuerdo a los datos encontrados ha quedado demostrado que existe Influencia significativa entre ambas variables puesta en estudio.(Tablas N° 5 y 8)
.
- 2) Según los resultados encontrados ha quedado evidenciado que influye demostrativa entre la primera variable y la segunda dimensión.(Tabla N° 6 y 9)
- 3) Teniendo en cuenta los resultados tanto porcentuales como correlaciones ha quedado confirmado que existe influencia significativa entre comunicación interna y motivación. (Tabla N° 7 y 10)

VI. RECOMENDACIONES

El progreso de la indagación y bosquejo de la propuesta, manifiesta las siguientes

Recomendaciones:

Se encomienda a didácticos de la Unidad Educativa “Transito Amaguaña” continuar utilizando las variables puestas en estudio.

Se recomienda a los docentes seguir vigorizando la utilización de comunicación interna en la dimensión trabajo en equipo.

Se recomienda a los docentes seguir afianzando el uso de la comunicación interna en la dimensión motivación.

REFERENCIAS

- (Agüero, 2011). La comunicación interpersonal. España: Verlag: EAE Editorial Academia Española.
- Álvarez, C., Urdaneta, M., & Urdaneta, O. (2009). Clima organizacional en Institutos de Investigaciones del Sector Salud Caso: Universidad del Zulia. Revista Venezolana de Gerencia
- AméricaEconomía.com. (2010). Macroencuesta de CEF revela las 10 enfermedades laborales. España: mba & educación ejecutiva. Obtenido de <http://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/macroencuesta-de-cef-revela-las10-enfermedades-laborales>
- Ancín, I., & Espinosa, J. (2017). La relación entre la comunicación interna y el clima laboral: Estudio de caso en PYMES de la ciudad de Guayaquil (Artículo). Universidad Espíritu Santo - UEES, Guayaquil, Ecuador. Arias, W., &
- Arias, G. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. Ciencia & Trabajo, v (51), p.185.
- Armas, J. (2014). Comunicación interna y clima laboral, estudio realizado en call center de la ciudad de Quetzaltenango (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
- A., Sandoval, (2006). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994–2005). Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal - redalyc.org, 2(2), pp.332-336
- Cabrera Yépez, (2012) Gestión educativa en el fortalecimiento de la comunicación interna en el centro educativo Novus en la ciudad de Guayaquil año 2012.
- Castro, G. (2012). Influencia de la comunicación interna en el mejoramiento de la cultura organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial del Santa (Tesis de grado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Chiang, Martín (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Chiavenato, I. (2007). Introducción a la teoría general de la administración, séptima edición. Tlalnepantla, Edo. de México: McGraw-Hill Interamericana.

- Delgado Oquendo, J., & Nuñez Márquez, G.M. (2015). El rol de la comunicación interna en la gestión del cambio organizacional: evidencia de una empresa transnacional del sector energía en el Perú. (Tesis de maestría, Universidad del Pacífico, Lima, Perú). Recuperado de <http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1730>
- Domínguez-Palacios, C. M. (2015). IEBS. Obtenido <http://comunidad.iebschool.com/communicationorganizations/2015/11/15/que-es-la-comunicacion-institucional/> El Universo Laboral. (s.f.). Clima laboral en la empresa.
- Fayol (2001). Administración industrial y general. 12° Edición; Barsa Planeta, Barcelona.
- González Oviedo y Alemán Ramírez (2018) Análisis y diseño de estrategias para optimizar la comunicación interna en la Unidad Educativa María Magdalena
- Hidalgo, P. (2016). La comunicación interna y su influencia en el posicionamiento y crecimiento sostenible de la organización: el caso de PRODAC en el Perú (Trabajo de investigación de Maestría en Comunicación Estratégica en las organizaciones). Universidad de Piura. Facultad de Comunicación. Lima, Perú.
- Ibarra Sandoval y Bermúdez Santana (2015) Diseño de un plan de comunicación organizacional interna y externa para una institución de educación superior.
- Jorge1. (12 de diciembre de 2015). Emprendiese. Obtenido de <https://www.emprendices.co/la-importancia-del-trabajo-equipo-las-organizaciones/>
- León, J. (2013). Aportes del liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo al clima organizacional: un análisis del caso Bancolombia de Arauca (Tesis de magister). Universidad Nacional de Colombia, Arauca, Colombia.
- Linares, N. (2015). Relación entre la comunicación interna y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fito Pan S.R.L. de la ciudad de Trujillo, 2014 (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.

- Lojo, A. (2011). Los públicos internos en la construcción de la imagen corporativa. Cuadernos del Centro de Estudios en Diseño y Comunicación, Ensayos, v (35).
- López, K. (2016). Influencia de la comunicación interna en el nivel de clima organizacional de la Municipalidad de Chaclacayo (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión, Ñaña, Perú.
- Manrique, (2016). Comunicación interna, liderazgo e influencia. Obtenido de La Prensa / Economía: http://impresa.prensa.com/economia/Comunicacion-interna-liderazgoinfluencia_0_4598540161.html
- Merlano, (2012). La comunicación interna en las organizaciones. Contribuciones a la economía, párr.1.
- Peña & Batalla (2016). BEATRIZ PEÑA ACUÑA. Universidad Católica San Pablo BATALLA NAVARRO. Universidad Recibido: 14-03-2016 / Aprobado: 14-09-2016 Las estrategias de comunicación interna
- Peña & Batalla, P. (2016). Dirección de comunicación y habilidades directivas. Madrid: Dykinson. Publicaciones Vértice S.L. (2008). Comunicación interna. España: Editorial Vértice.
- Ramos, D. (2012). El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje. Cundinamarca - Colombia: Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD. 96 Redinside. (2016). Teoría del caos. RedInside, v (3), párr.1-2.
- Robbins, (2014). Administración Decimosegunda edición. México: Spearman. Rodríguez Guerra, I. (17 de febrero de 2005). Gestipolis, Obtenido de <https://www.gestipolis.com/teorias-comunicacion-organizacional/>
- Sánchez Nadia, Díaz Ana, T García teresa (2016) realizaron un Estudio del clima organizacional y la motivación, en una dependencia pública del estado de Veracruz
- Sailema Sailema, (2013) La comunicación interna y el mejoramiento continuo en la Unidad Educativa Manzanapamba del cantón Pelileo
- Sampieri, (2014). Metodología de la Investigación 6ta. Edición. México D.F.: McGRAW-HILL / Interamericana editores, S.A. de C.V. Serrano, B., & Portalanza, A.

- (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. Suma de negocios, 5(11).
- Suárez, R. (31 de Mayo de 2009). Clima Organizacional. Lima, Perú: SlideShare. Obtenido de <https://es.slideshare.net/suarezrp/clima-organizacional-1514525>
- Taype, (2015). Gestión del Clima Organizacional. Lima, Perú: Gestipolis. Obtenido de <https://www.gestipolis.com/gestion-del-climaorganizacional/> Tessi, M. (2009). Engagement - El impulso de la comunicación interna. RedInside, v (35), párr.18.
- Tessi (2004). El desafío de la comunicación interna en las organizaciones
- Tessi, M. (2010). El difícil equilibrio entre Sentido y Salario. RedInside, v (38). Obtenido de <http://www.redinside.com.ar/7-destacados/el-dificil-equilibrio-entre-sentido-y-salario-2/> Tessi, M. (2011). Viajero Ejecutivo. BCD travel, v (11), p.18.
- Tessi, M. (s.f.). Autor del sistema de comunicación 1A, Manuel Tessi. Obtenido de <http://manueltessi.com/autor/>
- Toro Álvarez, F., & Sanín Posada, A. (2013). Gestión del Clima Organizacional, intervención basada en evidencias. Medellín: Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional (Cincel).
- Torres Naranjo, (2013) Plan de comunicación interna para grupo Santillana Ecuador.
- Uribe, J. (2015). Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales. México, D.F.: El Manual Moderno S.A. de C.V. Valle Cruzado, C. (2016). Auditoría de la comunicación interna y el clima organizacional en una empresa industrial de lima (Tesis de pregrado). Universidad peruana de ciencias aplicadas, Lima, Perú.
- Vásquez, (2010). La comunicación interna. Lima: Gestipolis. Obtenido de <https://www.gestipolis.com/comunicación-interna/> Vega, D., Arévalo, Zayas
- Viacava Roca, Ernesto (2009) Administración de la educación. Facultad de teología pontificia y civil de Lima.

ANEXOS

ANEXO 01

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE COMUNICACIÓN INTERNA

Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez confiabilidad

Apéndice: Cuestionario Comunicación interna - clima Organizacional.

<p>Estimado señor(a) docente, sírvase leer atentamente las preguntas que siguen y valore indicando con una “x” según su preferencia. Tenga en cuenta que:</p> <p>1=nunca, 2=casi nunca, 3=a veces, 4=casi siempre, 5= siempre</p> <p>Muchas gracias por su colaboración.</p>			
1 Señale su género:	F	M	
2 Marque su modalidad contractual	Contrato	Nombramiento	
3 Indicar su nivel:	Directivo	Profesional	Técnico Auxiliar
4 Tiempo de servicio en la institución	1-5	6-10	11 a mas
5 Marque a que intervalo de edad pertenece	20-30	31-40	41 a más

Objetivo 1: Identificar si la comunicación intrapersonal influye con el clima organizacional	1	2	3	4	5
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 la responsabilidad de su puesto?					
5 ¿Cuenta con la preparación necesaria para realizar su trabajo?					
6 ¿Usted aprovecha las criticas oportunas para crecer profesionalmente?					

Objetivo 2: Determinar si la comunicación interpersonal influye en el equipo de trabajo	1	2	3	4	5
13 ¿Se siente satisfecho con las condiciones salariales					
14 ¿La remuneración percibida está de acuerdo a su desempeño y logros?					
15 ¿Se siente comprometido con el éxito de su institución?					
16 ¿Existe oportunidades de progresar en su institución?					
17 ¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, le permite su desarrollo personal?					
18 ¿En su organización se valora los niveles de desempeño y se reconoce los esfuerzos y logros?					

Objetivo 3: Identificar si la comunicación institucional influye en la motivación de los docentes.	1	2	3	4	5
25 ¿Su organización genera espacios guiados que favorecen al encuentro presencial y al dialogo cara a cara?					
26 ¿En su organización realizan talleres e escucha para detectar oportunidades de mejorar?					
27 ¿Se siente escuchado por su organización y su opinión importa?					
28 ¿Se siente parte de la organización y está comprometidos con sus logros y metas?					
29 ¿Cree ud. que a su organización le interesa que piensa y que siente con respeto a su trabajo?					
30 ¿La información que recibe siempre es a través de los canales formales de comunicación?					

ANEXO 02

FICHA TÉCNICA DE COMUNICACIÓN INTERNA

1. **NOMBRE** : COMUNICACIÓN INTERNA
2. **AUTORES** : Tessi (2011)
3. **FECHA** : 2011
4. **ADAPTACIÓN** : **Lic. Fernando Morán Rivas**
5. **FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2018
6. **OBJETIVO:** Diagnosticar de manera individual el nivel de comunicación interna en sus dimensiones intrapersonal, Interpersonales y comunicación institucional de los docentes de la institución educativa “Transito Amaguaña”.
7. **APLICACIÓN** : Unidad educativa Transito Amaguaña, Guayaquil, Ecuador
8. **ADMINISTRACIÓN** : Individual
9. **DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente
10. **TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
11. **N° DE ÍTEMS** : 18
12. **DISTRIBUCIÓN** : Dimensiones e indicadores

Dimensión Comunicación Interna (18 ítems)

Comunicación intrapersonal: p1, p2, p3, p4, p5 y p6

Comunicación interpersonal: p13, p14, p15, p16, p17 y p18

Comunicación institucional: p25, p26, p27, p28, p29 y p30

• Evaluación en niveles por dimensión

<i>Escala cualitativa</i>			<i>Escala cuantitativa</i>			
Niveles	Dimensión comunicación		Dimensión comunicación interpersonal		Dimensión comunicación institucional	
	Intrapersonal					
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	0	30	0	30	0	30
Medio	31	60	31	60	31	60
Alto	61	90	61	90	61	90

Total de ítems: 18

ANEXO 3 BASE DE DATOS COMUNICACIÓN INTERNA

DIMENSIÓN COMUNICACIÓN INTRAPERSONAL								DIMENSIÓN COMUNIICACIÓN INTERPERSONAL							DIMENSIÓN COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL							TOTAL VARIABLE COMUNICACIÓN INTERNA
N.-	13	14	15	16	17	18	T	25	26	27	28	29	30	T	25	26	27	28	29	30	T	TOTAL GENERAL
1	3	4	5	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	72
2	3	4	5	4	5	5	26	4	5	4	4	3	3	23	4	4	4	4	4	4	24	75
3	3	2	4	2	3	2	16	2	2	2	2	2	2	12	4	5	4	4	3	3	23	56
4	4	4	4	1	5	5	23	2	2	3	4	4	4	19	2	2	2	2	2	2	12	64
5	2	4	4	5	2	5	22	3	2	2	3	4	2	16	2	2	3	4	4	4	19	67
6	1	1	5	3	5	1	16	5	3	4	3	2	3	20	3	2	2	3	4	2	16	64
7	3	4	4	4	3	4	22	4	5	4	5	5	5	28	5	3	4	3	2	3	20	76
8	3	4	5	4	5	5	26	4	5	4	4	3	3	23	4	5	4	5	5	5	28	75
9	3	2	5	3	5	1	19	5	4	4	3	2	3	21	4	5	4	4	3	3	23	68
10	3	4	5	3	5	2	22	5	3	4	3	2	3	20	5	4	4	3	2	3	21	70
11	3	4	5	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	5	3	4	3	2	3	20	72

12	3	4	5	4	5	5	26	4	5	4	4	3	3	23	4	4	4	4	4	4	24	75
13	3	2	4	2	3	2	16	2	2	2	2	2	2	12	4	5	4	4	3	3	23	56
14	4	4	4	1	5	5	23	2	2	3	4	4	4	19	2	2	2	2	2	2	12	64
15	2	4	4	5	2	5	22	3	2	2	3	4	2	16	2	2	3	4	4	4	19	67
16	1	1	5	3	5	1	16	5	3	4	3	2	3	20	3	2	2	3	4	2	16	64
17	3	4	4	4	3	4	22	4	5	4	5	5	5	28	5	3	4	3	2	3	20	76
18	3	4	5	4	5	5	26	4	5	4	4	3	3	23	4	5	4	5	5	5	28	75
19	3	2	5	3	5	1	19	5	4	4	3	2	3	21	4	5	4	4	3	3	23	68
20	3	4	5	3	5	2	22	5	3	4	3	2	3	20	5	4	4	3	2	3	21	70
21	3	4	5	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	5	3	4	3	2	3	20	72
22	3	4	5	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	72
23	3	4	5	4	5	5	26	4	5	4	4	3	3	23	4	4	4	4	4	4	24	75
24	3	2	4	2	3	2	16	2	2	2	2	2	2	12	4	5	4	4	3	3	23	56
25	4	4	4	1	5	5	23	2	2	3	4	4	4	19	2	2	2	2	2	2	12	64
26	2	4	4	5	2	5	22	3	2	2	3	4	2	16	2	2	3	4	4	4	19	76
27	1	1	5	3	5	1	16	5	3	4	3	2	3	20	3	2	2	3	4	2	16	75
28	3	4	4	4	3	4	22	4	5	4	5	5	5	28	5	3	4	3	2	3	20	64
29	3	4	5	4	5	5	26	4	5	4	4	3	3	23	4	5	4	5	5	5	28	76
30	3	2	5	3	5	1	19	5	4	4	3	2	3	21	4	5	4	4	3	3	23	75
31	3	4	5	3	5	2	22	5	3	4	3	2	3	20	5	4	4	3	2	3	21	68
32	3	4	5	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	5	3	4	3	2	3	20	70
33	3	4	5	4	5	5	26	4	5	4	4	3	3	23	4	4	4	4	4	4	24	72
34	3	2	4	2	3	2	16	2	2	2	2	2	2	12	4	5	4	4	3	3	23	75

35	4	4	4	1	5	5	23	2	2	3	4	4	4	19	2	2	2	2	2	2	12	56
36	2	4	4	5	2	5	22	3	2	2	3	4	2	16	2	2	3	4	4	4	19	64
37	1	1	5	3	5	1	16	5	3	4	3	2	3	20	3	2	2	3	4	2	16	67
38	3	4	4	4	3	4	22	4	5	4	5	5	5	28	5	3	4	3	2	3	20	64

ANEXO 4 ESTADISTICOS DE FIABILIDAD

BASE DE DATOS VARIABLES: COMUNICACIÓN INTERNA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº de ítems Nº DE ENCU ESTA DOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
1	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	5	5	4	5	5	2	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
4	4	3	5	5	4	1	2	2	3	3	2	3	4	4	4	1	5	5	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	1	1	3	1	1	
5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	1	2	4	4	5	2	5	2	3	3	4	4	4	3	2	2	3	4	2	2	2	1	2	2	2	
6	5	5	4	5	4	5	2	3	3	3	2	2	1	1	5	3	5	1	2	3	5	3	2	5	5	3	4	3	2	3	4	4	4	5	4	4	
7	5	5	5	5	4	2	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	
8	5	5	4	5	5	2	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
9	5	5	4	5	4	5	3	3	3	3	2	2	3	2	5	3	5	1	2	3	5	3	2	5	5	4	4	3	2	3	4	4	4	5	4	4	
10	5	5	4	5	4	5	2	4	3	3	2	2	3	4	5	3	5	2	2	3	5	3	2	4	5	3	4	3	2	3	4	4	4	5	5	4	
11	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

12	5	5	4	5	5	2	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4			
13	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2		
14	4	3	5	5	4	1	2	2	3	3	2	3	4	4	4	1	5	5	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	1	1	3	1	1	
15	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	1	2	4	4	5	2	5	2	3	3	4	4	4	3	2	2	3	4	2	2	2	1	2	2	2		
16	5	5	4	5	4	5	2	3	3	3	2	2	1	1	5	3	5	1	2	3	5	3	2	5	5	3	4	3	2	3	4	4	4	5	4	4		
17	5	5	5	5	4	2	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	
18	5	5	4	5	5	2	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4		
19	5	5	4	5	4	5	3	3	3	3	2	2	3	2	5	3	5	1	2	3	5	3	2	5	5	4	4	3	2	3	4	4	4	4	5	4	4	
20	5	5	4	5	4	5	2	4	3	3	2	2	3	4	5	3	5	2	2	3	5	3	2	4	5	3	4	3	2	3	4	4	4	4	5	5	4	
22	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
23	5	5	4	5	5	2	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
24	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
25	4	3	5	5	4	1	2	2	3	3	2	3	4	4	4	1	5	5	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	1	1	3	1	1	
26	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	1	2	4	4	5	2	5	2	3	3	4	4	4	3	2	2	3	4	2	2	2	2	1	2	2	2	
27	5	5	4	5	4	5	2	3	3	3	2	2	1	1	5	3	5	1	2	3	5	3	2	5	5	3	4	3	2	3	4	4	4	4	5	4	4	

28	5	5	5	5	4	2	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4		
29	5	5	4	5	5	2	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4			
30	5	5	4	5	4	5	3	3	3	3	2	2	3	2	5	3	5	1	2	3	5	3	2	5	5	4	4	3	2	3	4	4	4	4	5	4	4		
31	5	5	4	5	4	5	2	4	3	3	2	2	3	4	5	3	5	2	2	3	5	3	2	4	5	3	4	3	2	3	4	4	4	4	5	5	4		
32	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
33	5	5	4	5	5	2	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4			
34	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2		
35	4	3	5	5	4	1	2	2	3	3	2	3	4	4	4	1	5	5	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	1	1	3	1	1		
36	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	1	2	4	4	5	2	5	2	3	3	4	4	4	3	2	2	3	4	2	2	2	2	1	2	2	2		
37	5	5	4	5	4	5	2	3	3	3	2	2	1	1	5	3	5	1	2	3	5	3	2	5	5	3	4	3	2	3	4	4	4	4	5	4	4		
38	5	5	5	5	4	2	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	

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
VAR00001	124,9000	267,656	,341	,898
VAR00002	125,0000	264,222	,324	,898
VAR00003	125,3000	277,122	-,348	,904
VAR00004	124,9000	274,100	-,278	,902
VAR00005	125,4000	274,267	-,190	,902
VAR00006	126,7000	286,011	-,331	,915
VAR00007	126,8000	270,844	-,014	,903
VAR00008	126,6000	260,044	,532	,896
VAR00009	126,3000	252,456	,816	,892
VAR00010	126,3000	252,456	,816	,892
VAR00011	127,3000	258,233	,552	,895
VAR00012	127,2000	250,844	,638	,893
VAR00013	127,0000	270,000	,026	,902
VAR00014	126,5000	255,611	,387	,897
VAR00015	125,2000	263,289	,461	,897
VAR00016	126,6000	253,156	,466	,896
VAR00017	125,6000	263,156	,186	,901
VAR00018	126,4000	257,600	,196	,905
VAR00019	126,8000	251,067	,572	,894
VAR00020	126,1000	254,544	,612	,894
VAR00021	125,7000	263,567	,300	,898
VAR00022	126,2000	263,956	,421	,897
VAR00023	126,5000	252,500	,473	,896
VAR00024	125,6000	256,489	,561	,895
VAR00025	126,0000	250,444	,544	,894
VAR00026	126,3000	233,789	,925	,886
VAR00027	126,3000	249,344	,791	,891
VAR00028	126,3000	250,011	,765	,892
VAR00029	126,7000	259,122	,309	,899
VAR00030	126,6000	253,822	,568	,894
VAR00031	126,1000	248,322	,738	,892
VAR00032	126,3000	244,011	,703	,891
VAR00033	126,6000	239,822	,729	,890
VAR00034	126,0000	251,111	,525	,895
VAR00035	126,4000	242,489	,690	,891
VAR00036	126,5000	242,500	,760	,890

ANEXO 5

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE COMUNICACIÓN INTERNA

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				RES Siempre	PUE A veces	STA Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
<p>Comunicación Interna. La comunicación interna es aquella que se genera en una organización y está integrada por todos los mensajes que circulan en el ámbito organizacional, sean estratégicos o no y en la cual participan 3 dimensiones Tesis (2011).</p> <p>El modelo 1A debe ingresar a dimensiones intrapersonales donde toda persona codifica los mensajes que luego emitirá al entorno, esta metodología estudia los diálogos internos que una persona mantiene consigo misma y propias estrategias intrapersonales.</p>	Comunicación Intrapersonal.	Autoconciencia Autoestima Asertividad Independencia	1 ¿Usted piensa y reflexiona antes de emitir una comunicación?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			2 ¿Usted sabe callar y escuchar en vez de hablar impulsivamente?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			3 ¿Usted dice claramente lo que piensa?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			4 ¿Tiene claramente definido sus funciones y la responsabilidad de su puesto?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			5 ¿Cuenta con la preparación necesaria para realizar su trabajo?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			6 ¿Usted aprovecha las críticas oportunas para crecer profesionalmente?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			7 ¿Su jefe se comunica de manera clara y sencilla?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			8 ¿Su jefe involucra a los equipos en la búsqueda de soluciones?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			9 ¿En las reuniones su jefe hace preguntas e invita a la participación?												



<p>Comunicación Institucional.</p> <p>El modelo propone 3 ejes: Escucha, empatía y emisión. Su gestión continua permite generar un espiral ascendente en la calidad y efectividad de las comunicaciones escritas en la empresa.</p>		19 ¿Existe comunicación eficaz y fluida entre el personal de las diversas áreas?				✓		✓		✓		✓			
		20 ¿Es efectiva la comunicación interpersonal de su equipo?				✓		✓		✓		✓			
		21 ¿La participación de sus compañeros de trabajo le permite realizar mejor sus tareas?				✓		✓		✓		✓			
		22 ¿Usted ve sus fortalezas cuando se comunica con sus compañeros de trabajo?				✓		✓		✓		✓			
Escucha Empatía Emisión Coordinación interna Implicación del personal		23 ¿Sus ideas son tomadas en cuenta para la realización del trabajo?				✓		✓		✓		✓			
		24 ¿Existe colaboración con el personal de su institución educativa?				✓		✓		✓		✓			
		25 ¿Su organización genera espacios guiados que favorecen al encuentro presencial y al diálogo cara a cara?				✓		✓		✓		✓			
		26 ¿En su organización realizan talleres de escucha para detectar oportunidades de mejorar?				✓		✓		✓		✓			
		27 ¿Se siente escuchado por su organización y su opinión importa?				✓		✓		✓		✓			
		28 ¿Se siente parte de la organización y está													

<p>Clima organizacional.- Podemos definir al clima organizacional como el conjunto de percepciones que los trabajadores tienen sobre su organización y como éstas afectan su rendimiento laboral.</p> <p>22</p>			28 ¿Se siente parte de la organización y está comprometido con sus logros y metas?			✓		✓	✓	✓		
			29 ¿Cree ud. que a su organización le interesa que piense y que sienta con respeto a su trabajo?			✓		✓	✓	✓		
	<p>Trabajo en equipo</p> <p>Afirman que el trabajo en equipo es la columna vertebral de cualquier proyecto y que buena parte de los triunfos en el mundo empresarial son gracias a un equipo bien engranado. (Hughes & Bradford, 2007)</p>	Distribución de funciones	30 ¿La información que recibe siempre es a través de los canales formales de comunicación?			✓		✓	✓	✓		
		Trabajo en conjunto	31 ¿Su institución fomenta y promueve la comunicación interna?			✓		✓	✓	✓		
		Sistema racional	32 ¿En su organización promueven la capacitación que se necesita?			✓		✓	✓	✓		
	<p>La motivación</p> <p>Del Águila (s.f.), manifiesta que la motivación es la medida en el que se ve reflejado el grado de compromiso de los trabajadores.</p>	Marco de referencia										
		Innovación y toma de riesgos.	33 ¿Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras?			✓		✓	✓	✓		
		Orientación a los resultados.	34 ¿Se encuentra con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?			✓		✓	✓	✓		
		Orientación hacia las personas.	35 ¿Su jefe escucha los planteamientos que se le hace y			✓		✓	✓	✓		
		Orientación al equipo.										

		sabe motivar a su equipo?				✓											
		36 ¿En su organización se dispone de tecnología que facilite la comunicación?				✓		✓		✓		✓					


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de comunicación interna

OBJETIVO: Conocer el nivel de comunicación interna.


DIRIGIDO A: Personal Docente de ambos sexos de la Institución educativa .

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Espinoza Salazar, Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
----------	---------	------------


FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 6

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez confiabilidad

Apéndice: Cuestionario Comunicación interna - clima Organizacional.

<p>Estimado señor(a) docente, sírvase leer atentamente las preguntas que siguen y valore indicando con una “x” según su preferencia. Tenga en cuenta que:</p> <p>1=nunca, 2=casi nunca, 3=a veces, 4=casi siempre, 5= siempre</p> <p>Muchas gracias por su colaboración.</p>		
1 Señale su género:	F	M
2 Marque su modalidad contractual	Contrato	Nombramiento
3 Indicar su nivel:	Directivo	Profesional Técnico Auxiliar
4 Tiempo de servicio en la institución	1-5	6-10 11 a mas
5 Marque a que intervalo de edad pertenece	20-30	31-40 41 a más

Objetivo 1: Determinar si el clima organizacional influye en el equipo de trabajo	1	2	3	4	5
7 ¿Su jefe se comunica de manera clara y sencilla?					
8 ¿Su jefe involucra a los equipos en la búsqueda de soluciones?					
9 ¿En las reuniones su jefe hace preguntas e invita a la participación?					
10 ¿Su jefe es capaz de transmitir la visión y objetivo de su organización?					
11 ¿Recibe reconocimiento de parte de su jefe cuando hace un buen trabajo?					
12 ¿Su jefe se interesa por el éxito de sus empleados y contribuye con el logro de los objetivos organizacionales?					

19 ¿Existe comunicación eficaz y fluida entre el personal de las diversas áreas?					
20 ¿Es efectiva la comunicación interpersonal de su equipo?					
21 ¿La participación de sus compañeros de trabajo le permite realizar mejor sus tareas?					
22 ¿usted ve sus fortalezas cuando se comunica con sus compañeros de trabajo?					
23 ¿Sus ideas son tomadas en cuenta para la realización del trabajo?					
24 ¿Existe colaboración con el personal de su institución educativa?					

Objetivo 3: Identificar si el clima organizacional influye en la motivación de los docentes.	1	2	3	4	5
31 ¿Su institución fomenta y promueve la comunicación interna?					
32 ¿En su organización promueven la capacitación que se necesita?					
33 ¿Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras?					
34 ¿Se encuentra con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?					
35 ¿Su jefe escucha los planteamientos que se le hace y sabe motivar a su equipo?					
36 ¿En su organización se dispone de tecnología que facilite la comunicación?					

ANEXO 7

FICHA TÉCNICA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

1. **NOMBRE** : CLIMA ORGANIZACIONAL
 2. **AUTORES** : Taype (2015)
 3. **FECHA** : 2015
 4. **ADAPTACIÓN** : Lic. Fernando Morán Rivas
 5. **FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2018
 6. **OBJETIVO**: Diagnosticar de manera individual el nivel de clima organizacional en sus dimensiones trabajo en equipo y motivación de los docentes de la institución educativa “Transito Amaguaña”.
 7. **APLICACIÓN** : Unidad educativa Transito Amaguaña, Guayaquil, Ecuador
 8. **ADMINISTRACIÓN** : Individual
 9. **DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente
 10. **TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
 11. **N° DE ÍTEMS** : 18
 12. **DISTRIBUCIÓN** : Dimensiones e indicadores
- Dimensión: CLIMA ORGANIZACIONAL (18 ítems)**

Trabajo en equipo: 7,8,9,10,11,12,19,20,21,22,23,24

Motivación por el trabajo: 31, 32, 33, 34, 35, 36

• Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa		Escala cuantitativa		
Niveles	Dimensión		Dimensión	
	Trabajo en equipo		Motivación	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	0	20	0	10
Medio	21	40	11	20
Alto	41	60	21	30

Total de ítems: 18

ANEXO 8 BASE DE DATOS CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL*DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO														*DIMENSIÓN MOTIVACIÓN							T.General
N.-	7	8	9	10	11	12	19	20	21	22	23	24	TOTAL	31	32	33	34	35	36	TOTAL	
1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	46	4	4	4	4	4	4	24	70
2	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	46	4	4	4	4	4	4	24	70
3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	32	2	3	2	2	2	2	13	45
4	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	38	4	1	1	3	1	1	11	49
5	5	3	3	3	3	1	2	3	3	4	4	4	38	2	2	1	2	2	2	11	49
6	2	3	3	3	2	2	2	3	5	3	2	5	35	4	4	4	5	4	4	25	60
7	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	50	5	5	4	4	4	4	26	76
8	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	46	4	4	4	4	4	4	24	70
9	3	3	3	3	2	2	2	3	5	3	2	5	36	4	4	4	5	4	4	24	70
10	2	4	3	3	2	2	2	3	5	3	2	4	35	4	4	4	5	5	4	13	45
11	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	46	4	4	4	4	4	4	11	49
12	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	46	4	4	4	4	4	4	11	49
13	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	32	2	3	2	2	2	2	25	60
14	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	38	4	1	1	3	1	1	26	76
15	5	3	3	3	3	1	2	3	3	4	4	4	38	2	2	1	2	2	2	24	70
16	2	3	3	3	2	2	2	3	5	3	2	5	35	4	4	4	5	4	4	25	61
17	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	50	5	5	4	4	4	4	25	60
18	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	46	4	4	4	4	4	4	26	76
19	3	3	3	3	2	2	2	3	5	3	2	5	36	4	4	4	5	4	4	24	70
20	2	4	3	3	2	2	2	3	5	3	2	4	35	4	4	4	5	5	4	25	61
21	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	46	4	4	4	4	4	4	26	61
22	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	46	4	4	4	4	4	4	24	70

23	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	46	2	3	2	2	2	2	24	70
24	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	32	4	1	1	3	1	1	24	70
25	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	38	2	2	1	2	2	2	13	45
26	5	3	3	3	3	1	2	3	3	4	4	4	38	4	4	4	5	4	4	11	49
27	2	3	3	3	2	2	2	3	5	3	2	5	35	4	4	4	4	4	4	11	49
28	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	50	5	5	4	4	4	4	26	60
29	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	46	4	4	4	4	4	4	26	76
30	3	3	3	3	2	2	2	3	5	3	2	5	36	4	4	4	5	4	4	25	61
31	2	4	3	3	2	2	2	3	5	3	2	4	35	4	4	4	5	5	4	26	61
32	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	46	4	4	4	4	4	4	24	70
33	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	46	4	4	4	4	4	4	24	70
34	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	32	2	3	2	2	2	2	13	45
35	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	38	4	1	1	3	1	1	11	49
36	5	3	3	3	3	1	2	3	3	4	4	4	38	2	2	1	2	2	2	11	49
37	2	3	3	3	2	2	2	3	5	3	2	5	35	4	4	4	5	4	4	25	60
38	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	50	5	5	4	4	4	4	26	76

ANEXO 9 ESTADISTICOS DE FIABILIDAD

BASE DE DATOS VARIABLES: COMUNICACIÓN INTERNA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº de ítems Nº DE ENCUESTADOS	Nº DE ENCUESTADOS																																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
1	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	4	5	5	2	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
4	4	3	5	5	4	1	2	2	3	3	2	3	4	4	4	1	5	5	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	1	1	3	1	1	
5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	1	2	4	4	5	2	5	2	3	3	4	4	4	3	2	2	3	4	2	2	2	1	2	2	2	
6	5	5	4	5	4	5	2	3	3	3	2	2	1	1	5	3	5	1	2	3	5	3	2	5	5	3	4	3	2	3	4	4	4	4	5	4	4
7	5	5	5	5	4	2	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
8	5	5	4	5	5	2	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	4	5	4	5	3	3	3	3	2	2	3	2	5	3	5	1	2	3	5	3	2	5	5	4	4	3	2	3	4	4	4	4	5	4	4
10	5	5	4	5	4	5	2	4	3	3	2	2	3	4	5	3	5	2	2	3	5	3	2	4	5	3	4	3	2	3	4	4	4	4	5	5	4
11	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4


12	5	5	4	5	5	2	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4				
13	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
14	4	3	5	5	4	1	2	2	3	3	2	3	4	4	4	1	5	5	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	1	1	3	1	1		
15	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	1	2	4	4	5	2	5	2	3	3	4	4	4	3	2	2	3	4	2	2	2	1	2	2	2		
16	5	5	4	5	4	5	2	3	3	3	2	2	1	1	5	3	5	1	2	3	5	3	2	5	5	3	4	3	2	3	4	4	4	5	4	4		
17	5	5	5	5	4	2	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	
18	5	5	4	5	5	2	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4		
19	5	5	4	5	4	5	3	3	3	3	2	2	3	2	5	3	5	1	2	3	5	3	2	5	5	4	4	3	2	3	4	4	4	5	4	4		
20	5	5	4	5	4	5	2	4	3	3	2	2	3	4	5	3	5	2	2	3	5	3	2	4	5	3	4	3	2	3	4	4	4	5	5	4		
22	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
23	5	5	4	5	5	2	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4		
24	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
25	4	3	5	5	4	1	2	2	3	3	2	3	4	4	4	1	5	5	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	1	1	3	1	1		

26	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	1	2	4	4	5	2	5	2	3	3	4	4	4	3	2	2	3	4	2	2	2	1	2	2	2	
27	5	5	4	5	4	5	2	3	3	3	2	2	1	1	5	3	5	1	2	3	5	3	2	5	5	3	4	3	2	3	4	4	4	5	4	4	
28	5	5	5	5	4	2	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
29	5	5	4	5	5	2	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
30	5	5	4	5	4	5	3	3	3	3	2	2	3	2	5	3	5	1	2	3	5	3	2	5	5	4	4	3	2	3	4	4	4	5	4	4	
31	5	5	4	5	4	5	2	4	3	3	2	2	3	4	5	3	5	2	2	3	5	3	2	4	5	3	4	3	2	3	4	4	4	5	5	4	
32	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
33	5	5	4	5	5	2	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
34	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	
35	4	3	5	5	4	1	2	2	3	3	2	3	4	4	4	1	5	5	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	1	1	3	1	
36	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	1	2	4	4	5	2	5	2	3	3	4	4	4	3	2	2	3	4	2	2	2	1	2	2	2	
37	5	5	4	5	4	5	2	3	3	3	2	2	1	1	5	3	5	1	2	3	5	3	2	5	5	3	4	3	2	3	4	4	4	5	4	4	
38	5	5	5	5	4	2	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4

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
VAR00001	124,9000	267,656	,341	,898
VAR00002	125,0000	264,222	,324	,898
VAR00003	125,3000	277,122	-,348	,904
VAR00004	124,9000	274,100	-,278	,902
VAR00005	125,4000	274,267	-,190	,902
VAR00006	126,7000	286,011	-,331	,915
VAR00007	126,8000	270,844	-,014	,903
VAR00008	126,6000	260,044	,532	,896
VAR00009	126,3000	252,456	,816	,892
VAR00010	126,3000	252,456	,816	,892
VAR00011	127,3000	258,233	,552	,895
VAR00012	127,2000	250,844	,638	,893
VAR00013	127,0000	270,000	,026	,902
VAR00014	126,5000	255,611	,387	,897
VAR00015	125,2000	263,289	,461	,897
VAR00016	126,6000	253,156	,466	,896
VAR00017	125,6000	263,156	,186	,901
VAR00018	126,4000	257,600	,196	,905
VAR00019	126,8000	251,067	,572	,894
VAR00020	126,1000	254,544	,612	,894
VAR00021	125,7000	263,567	,300	,898
VAR00022	126,2000	263,956	,421	,897
VAR00023	126,5000	252,500	,473	,896
VAR00024	125,6000	256,489	,561	,895
VAR00025	126,0000	250,444	,544	,894
VAR00026	126,3000	233,789	,925	,886
VAR00027	126,3000	249,344	,791	,891
VAR00028	126,3000	250,011	,765	,892
VAR00029	126,7000	259,122	,309	,899
VAR00030	126,6000	253,822	,568	,894
VAR00031	126,1000	248,322	,738	,892
VAR00032	126,3000	244,011	,703	,891
VAR00033	126,6000	239,822	,729	,890
VAR00034	126,0000	251,111	,525	,895
VAR00035	126,4000	242,489	,690	,891
VAR00036	126,5000	242,500	,760	,890

ANEXO 10: MATRIZ DE VALIDACIÓN VALORADO POR UN EXPERTO **VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL**

MATRIZ DE VALIDACIÓN															
TÍTULO DE LA TESIS: Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018.															
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				RES Siempre	PUE A veces	STA Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
 Comunicación Interna.- La comunicación interna es aquella que se genera en la organización y está integrada por todos los mensajes que circulan en el ámbito organizacional, sean estratégicos o no y en la cual participan 3 dimensiones Tessa (2011).	Comunicación Intrapersonal.	El modelo 1A debe ingresar a dimensiones intrapersonales donde toda persona codifica los mensajes que luego emitirá al entorno, esta metodología estudia los diálogos internos que una persona mantiene consigo misma y propias estrategias intrapersonales.	Autoconciencia Autoestima Asertividad Independencia	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 la responsabilidad de su puesto?				✓		✓		✓			
				5 ¿Cuenta con la preparación necesaria para realizar su trabajo?				✓		✓		✓			
				6 ¿Usted aprovecha las críticas oportunas para crecer profesionalmente?				✓		✓		✓			
				7 ¿Su jefe se comunica de manera clara y sencilla?				✓		✓					
				8 ¿Su jefe involucra a los equipos en la búsqueda de soluciones?				✓		✓		✓			
				9 ¿En las reuniones su jefe hace preguntas e invita a la participación?											

		10 ¿Su jefe es capaz de transmitir la visión y objetivo de su organización?				✓		✓		✓		✓			
		11 ¿Recibe reconocimiento de parte de su jefe cuando hace un buen trabajo?				✓		✓		✓		✓			
		12 ¿Su jefe se interesa por el éxito de sus empleados y contribuye con el logro de los objetivos organizacionales?				✓		✓		✓		✓			
Comunicación Interpersonal. Hacen referencia a dos contraprestaciones claves del trabajo humano: el salario y el sentido, ambas contraprestaciones son mensajes que emite la organización a sus integrantes, y que influyen de manera decisiva en la comunicación interna	Fortalecimiento de relaciones interpersonales	13 ¿Se siente satisfecho con las condiciones salariales				✓		✓		✓		✓			
	Salario	14 ¿La remuneración percibida está de acuerdo a su desempeño y logros?				✓		✓		✓		✓			
	Sentido	15 ¿Se siente comprometido con el éxito de su institución?				✓		✓		✓		✓			
	Cambio de actitudes	16 ¿Existe oportunidades de progresar en su institución?				✓		✓		✓		✓			
	Mejoramiento de productividad	17 ¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, le permite su desarrollo personal?				✓		✓		✓		✓			
	Transmisión de información	18 ¿En su organización se valora los niveles de desempeño y se reconoce los esfuerzos y logros?				✓		✓		✓		✓			

<p>Comunicación Institucional</p> <p>El modelo propone 3 ejes: Escucha, empatía y emisión. Su gestión continua permite generar un aprendizaje constante en la calidad y efectividad de las comunicaciones escritas en la empresa.</p>		19 ¿Existe comunicación eficaz y fluida entre el personal de las diversas áreas?				✓		✓		✓		✓				
		20 ¿Es efectiva la comunicación interpersonal de su equipo?				✓		✓		✓		✓				
		21 ¿La participación de sus compañeros de trabajo le permite realizar mejor sus tareas?				✓		✓		✓		✓				
		22 ¿Usted ve sus fortalezas cuando se comunica con sus compañeros de trabajo?				✓		✓		✓		✓				
<p>Escucha Empatía</p> <p>Emisión</p> <p>Coordinación interna</p> <p>Implicación del personal</p>		23 ¿Sus ideas son tomadas en cuenta para la realización del trabajo?				✓		✓		✓		✓				
		24 ¿Existe colaboración con el personal de su institución educativa?				✓		✓		✓		✓				
		25 ¿Su organización genera espacios guiados que favorecen al encuentro presencial y al diálogo cara a cara?				✓		✓		✓		✓				
		26 ¿En su organización realizan talleres de escucha para detectar oportunidades de mejorar?				✓		✓		✓		✓				
		27 ¿Se siente escuchado por su organización y su opinión importa?				✓		✓		✓		✓				
		28 ¿Se siente parte de la organización y está														

<p>Clima organizacional.- Podemos definir al clima organizacional como el conjunto de percepciones que los trabajadores tienen sobre su organización y como éstas afectan su rendimiento laboral.</p>			28 ¿Se siente parte de la organización y está comprometido con sus logros y metas?			✓			✓		✓		✓		
			29 ¿Cree ud. que a su organización le interesa que piense y que sienta con respeto a su trabajo?			✓		✓		✓		✓			
	<p>Trabajo en equipo Afirman que el trabajo en equipo es la columna vertebral de cualquier proyecto y que buena parte de los triunfos en el mundo empresarial son gracias a un equipo bien engranado. (Hughes & Bradford, 2007)</p>	Distribución de funciones	30 ¿La información que recibe siempre es a través de los canales formales de comunicación?			✓		✓		✓		✓			
		Trabajo en conjunto	31 ¿Su institución fomenta y promueve la comunicación interna?			✓		✓		✓		✓			
<p>La motivación Del Águila (s.f.), manifiesta que la motivación es la medida en el que se ve reflejado el grado de compromiso de los trabajadores.</p>	<p>Sistema racional Marco de referencia</p>		32 ¿En su organización promueven la capacitación que se necesita?			✓		✓		✓		✓			
		Innovación y toma de riesgos.	33 ¿Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras?			✓		✓		✓		✓			
		Orientación a los resultados.	34 ¿Se encuentra con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?			✓		✓		✓		✓			
		Orientación hacia las personas. Orientación al equipo.	35 ¿Su jefe escucha los planteamientos que se le hace y			✓		✓		✓		✓			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de comunicación interna

OBJETIVO: Conocer el nivel de comunicación interna.


DIRIGIDO A: Personal Docente de ambos sexos de la Institución educativa .

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Espinoza Salazar, Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
----------	---------	------------


FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 11: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de los docentes de la Unidad Educativa Transito Amaguaña, Guayaquil, Ecuador, 2018.]

AUTOR: Lic. Fernando Luis Morán Rivas ASESORA: Dra. Espinoza Salazar Liliana Ivonne

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
<p>¿De qué manera influye la comunicación interna en el clima organizacional de los docentes de la Unidad educativa Transito Amaguaña,Guayaquil,Ecuador,2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿De qué manera influye la dimensión intrapersonal en el clima organizacional de los docentes?</p>	<p>Determinar de que manera la comunicación interna influye en el clima organizacional de los docentes de la Unidad educativa Transito Amaguaña, Guayaquil, Ecuador, 2018.</p> <p>OBJETIVO ESPECIFICO</p> <p>Identificar de qué manera la comunicación intrapersonal influye en el clima organizacional de los docentes.</p>	<p>La comunicación interna influye significativamente en el clima organizacional de los docentes de la Unidad educativa Transito Amaguaña, Guayaquil, Ecuador, 2018</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICO</p> <p>La dimensión intrapersonal influye significativamente en el clima organizacional de los docentes.</p>	<p>Variable Independiente.</p> <p>Comunicación Interna</p>	<p>1)Comunicación Intrapersonal.</p> <p>2)Comunicación Interpersonal.</p> <p>3)Comunicación Institucional.</p>	<p>Autoconciencia Autoestima Asertividad Independencia</p> <p>Fortalecimiento de relaciones interpersonales Salario Sentido Cambio de actitudes Mejoramiento de productividad Transmisión de información</p> <p>Escucha Empatia Emisión Coordinación interna Implicación personal</p>	<p>TÉCNICA</p> <p>1)Observación y <u>encuesta</u>.</p> <p>INSTRUMENTO</p> <p>2) Cuestionario <u>de encuestas</u>.</p>

ANEXO N ° 12: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Guayaquil, martes 5 de junio del 2018

Msc. Zoila Martínez Poveda
Rectora de la Unidad Educativa "TRANSITO AMAGUAÑA"
Guayaquil.

Estimada rectora:


Reciba usted cordiales saludos y mis más sinceros deseos de éxito en este nuevo periodo escolar, para usted y para la institución que tan acertadamente dirige. El motivo de la presente es solicitar a su despacho me autorice a aplicar los instrumentos de investigación para el proyecto de tesis titulado:

Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de los docentes de una institución educativa, Guayaquil - Ecuador 2018

Dicho trabajo de investigación, se realiza previo a la obtención de título de post-grado en Administración Educativa en la Universidad César Vallejo de Tumbes – Perú.

Conocedora de su alto interés por la mejora continua de procesos y capacidades en el desempeño laboral de los docentes, agradezco su tiempo y favorable respuesta para con lo solicitado.

Atentamente,


Lic. Fernando Morán Rivas
Estudiante de Escuela de Postgrado
Universidad César Vallejo
CI.#0920122710

13/06/2018



ANEXO N ° 13: DOCUMENTO DE AUTORIZACIÓN DEL ESTUDIO



UNIDAD EDUCATIVA FISCAL
"TRÁNSITO AMAGUAÑA"
Coop. BALERIO ESTACIO CUARTA ETAPA



Guayaquil, 13 Junio del 2018

Lic. Fernando Morán Rivas

Estudiante de la MAE, Universidad Cesar Vallejo, sede Tumbes, Perú.

De mis consideraciones.

Saludos cordiales, dando contestación a su petición hecha a este despacho mediante carta con fecha 13 de Junio del presente año, en la cual solicita: "El motivo de la presente carta es para pedirle a usted de la manera más cordial posible, se me autorice el ingreso a su distinguida institución para realizar unas encuestas a los docentes, para con esta información generar insumos que le servirán a su institución en su búsqueda de la calidad educativa".

Me permito comunicarle que tiene usted la autorización para efectuar su investigación en nuestra institución educativa, siendo un honor poder colaborar en la formación de profesionales en el ámbito educativo. Me despido de usted deseándole éxitos en su investigación.

Atentamente,


Mg. Zoila Martínez Poveda.
RECTORA DEL PEANTSEA



ANEXO 14
PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título de la investigación: Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Objetivo de la investigación: Establecer la influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de los docentes de la institución educativa, "Transito Amaguaña" Guayaquil, Ecuador, 2018.

Autor: Lic. Fernando Luis Morán Rivas.

Lugar donde se realizará la investigación: En la Unidad Educativa "Transito Amaguaña", Guayaquil, Ecuador, 2018.

Nombre del participante: Carlo Adalberto Javier Rodriguez

Yo, Carlo Javier Rodriguez identificado/a con documento de identidad N° 091953586-4 he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo la participación en este estudio de investigación.

Carlo Javier Rodriguez
Firma

Guayaquil, 27 de Junio del 2018

ANEXO 15 FOTOGRAFÍAS




ANEXO 16 ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisora de la tesis titulada "Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018" del estudiante Morán Rivas Fernando Luis constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 20 de diciembre del 2019.



Firma

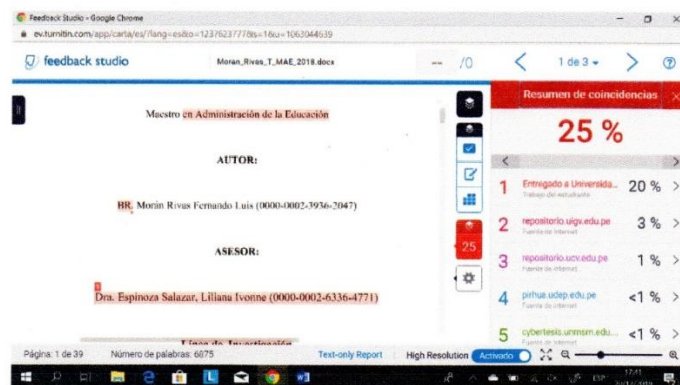
Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

DNI: 02684276

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ANEXO 17 CONSTANCIA TURNITIN

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---



Feedback Studio - Google Chrome

turnitin.com/app/carta/es/?lang-es&id=12376237770&u=1063044639

feedback studio Morán_Rivas_T_MAE_2018.docx /0 1 de 3

Mecstro en Administración de la Educación

AUTOR:

RR Morán Rivas Fernando Luis (0000-0002-3936-2047)

ASESOR:

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (0000-0002-6336-4771)

Resumen de coincidencias

25 %

- 1 Entregado a Universidad... 20 %
- 2 repositorio.uq.edu.pe 3 %
- 3 repositorio.ucv.edu.pe 1 %
- 4 pihua.ucsp.edu.pe <1 %
- 5 cybertesis.unimam.edu... <1 %

Página: 1 de 39 Número de palabras: 6075 Test-only Report High Resolution Activado

[Handwritten signature]

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ANEXO 19 AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MORÁN RIVAS, FERNANDO LUIS

INFORME TITULADO:

"INFLUENCIA DE LA COMUNICACIÓN INTERNA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, GUAYAQUIL, ECUADOR, 2018".

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE JULIO DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: *Aprobado por Mayoria*


KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA

