



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS
SERVICIOS DE LA SALUD

La Comunicación Interna y La Cultura Organizacional en el Departamento de
Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Br. Freddy Alberto Sotelo Quispe (ORCID: 0000-0003-3564-7280)

ASESOR:

Dr. Mitchell Alarcón Díaz (ORCID: 0000-0003-0027-5701)

SECCIÓN:

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedico este trabajo al divino hacedor, A mi esposa, padres, hermana, y especialmente a mis hijos, Geraldine, Gerardo y Gonzalo, por sus muestras de amor, comprensión y soporte constante, que me otorgan en todo momento.

Agradecimiento

Al Dr. Mitchell Alarcón Díaz, asesor, por su orientación en la realización de esta investigación. Al personal del Laboratorio del Hospital sede de este estudio por su apoyo y Finalmente a la especialista Lic. T.M. Mercedes Padilla Sánchez por su colaboración en la presente tesis.



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): SOTELO QUISPE, FREDDY ALBERTO

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud*, ha sustentado la tesis titulada:

LA COMUNICACIÓN INTERNA Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL DEPARTAMENTO DE PATOLOGÍA CLÍNICA DE UN HOSPITAL DE ESSALUD, LIMA 2018

Fecha: 15 de mayo de 2019

Hora: 11:00 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Yolvi Ocaña Fernandez

Firma:

SECRETARIO: Mg. Julio Bernal Pacheco

Firma:

VOCAL: Dr. Mitchell Alarcón Diaz

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por unanimidad

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

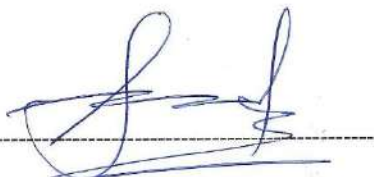
Declaratoria de autenticidad

Yo, Freddy Alberto Sotelo Quispe, con DNI 10025544, estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, declaro que la tesis intitulada "La Comunicación Interna y la Cultura Organizacional en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018", es de mi autoría.

Por consiguiente manifiesto la veracidad de lo siguiente:

- Todas las fuentes utilizadas en este trabajo están expresamente señaladas en él.
- Se ha trabajado conscientemente en la revisión de las citas y las referencias por lo cual es plausible de ser revisada y se podrá comprobar que no existe ningún tipo de plagio.
- Esta tesis es original y no ha sido anteriormente presentada ni total ni parcialmente en la obtención de algún título profesional o grado académico.
- De hallarse el uso de material intelectual no propio, que no haya sido reconocido debidamente la fuente o autor, me allano a las sanciones que deriven del proceso disciplinario.

Lima, Diciembre del 2018.



Freddy Alberto Sotelo Quispe

DNI N° 10025544

Presentación

Señores miembros del Jurado:

De acuerdo al reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para optar el Grado Académico de Magíster presento la tesis intitulada “**La Comunicación Interna y la Cultura Organizacional en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, 2018**”, tiene como objetivo determinar la existencia estadísticamente significativa entre las variables Comunicación Interna y Cultura Organizacional en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, 2018”.

La presente tesis está organizada por capítulos:

En el Capítulo I, se hace referencia a los antecedentes, al marco teórico, en la que se da cuenta de las teorías existentes de las variables en estudio, la justificación del tema, así como el planteamiento, formulación del problema, hipótesis y los objetivos del estudio. En el Capítulo II, comprende el marco metodológico, donde se muestran las variables, la metodología empleada, población y muestra, asimismo los instrumentos a usar y el procedimiento de análisis de datos.

En el Capítulo III: presentamos los resultados del análisis descriptivo y, del análisis inferencial donde se realiza la contrastación de la hipótesis. En el Capítulo IV: La discusión, se muestra los resultados que se obtuvieron en la investigación y se relaciona con los resultados en investigaciones previas hallados en los trabajos consultados. En el Capítulo V: Tratamos acerca de las conclusiones derivadas de la observación estadística de los datos. En el Capítulo VI: nos referimos a las recomendaciones que permiten demostrar la importancia de la presente investigación.

Por lo antes mencionado señores miembros del Jurado, quedo a la espera de su aprobación a esta tesis, realizada con mucho esfuerzo y entusiasmo con el fin de dejar un aporte importante para nuestro país.

El autor

INDICE

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	ix
Índice de figuras	xiii
Resumen	xvi
Abstract	xvii
I. INTRODUCCIÓN	18
1.1. Realidad problemática	19
1.2. Investigaciones previas	21
1.3. Teorías relacionadas al tema	24
1.4. Formulación del problema	40
1.5. Justificación del estudio	41
1.6. Hipótesis	42
1.7. Objetivos	44
II. MÉTODO	
2.1. Diseño de investigación	47

2.2. Variables de estudio, Operacionalización	48
2.3. Metodología	50
2.4. Tipos de estudio	50
2.5 Población	51
2.6 Técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad	52
2.7. Métodos de análisis de datos	57
2.8. Aspectos éticos	58
III. RESULTADOS	
3.1. Análisis Descriptivo	60
3.2. Análisis Inferencial	76
IV. DISCUSIÓN	86
V. CONCLUSIONES	90
VI. RECOMENDACIONES	93
VII. REFERENCIAS	95
ANEXOS	100
.Anexo 1: Cuestionario de comunicación interna	
Anexo 2: Cuestionario cultura organizacional	
Anexo 3: Certificado de Validez de los instrumentos	
Anexo 4: Base de datos de la variable 1 y 2	
Anexo 5: Artículo Científico	
Anexo 6 : Resultados en el programa spss21	
Anexo 7: Matriz de consistencia	

Índice de tablas

- Tabla 1 Teorías de la comunicación
- Tabla 2 Medios de comunicación.
- Tabla 3 Culturas Organizacionales
- Tabla 4 Teorías de cultura organizacional
- Tabla 5 Operacionalización comunicación interna
- Tabla 6 Operacionalización Cultura Organizacional
- Tabla 7 Muestra de población
- Tabla 8 Validez del instrumento Comunicación Interna por juicio de expertos
- Tabla 9 Ficha técnica Comunicación Interna
- Tabla 10 Índice de fiabilidad del instrumento Comunicación Interna
- Tabla 11 Validez del instrumento Cultura Organizacional por juicio de expertos
- Tabla 12 Ficha Técnica Cultura Organizacional
- Tabla 13 Índice de fiabilidad del instrumento Cultura Organizacional
- Tabla 14 Escala de correlación según rango de valores
- Tabla 15 Distribución de frecuencia de la variable comunicación interna en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.
- Tabla 16 Distribución de frecuencia de la comunicación interna en su dimensión esencial en el departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

- Tabla 17 Distribución de frecuencia de la comunicación interna en su dimensión operativa en el departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.
- Tabla 18 Distribución de frecuencia de la comunicación interna en su dimensión estratégica en el departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.
- Tabla 19 Distribución de frecuencia de la comunicación interna en su dimensión valorativa en el departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.
- Tabla 20 Distribución de frecuencia de la comunicación interna en su dimensión motivacional en el departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.
- Tabla 21 Distribución de frecuencia de la comunicación interna en su dimensión de aprendizaje en el departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.
- Tabla 22 Distribución de frecuencia de la comunicación interna en su dimensión de inteligencia en el departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.
- Tabla 23 Distribución de frecuencia de la variable cultura organizacional en el departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.
- Tabla 24 Distribución de frecuencia de la dimensión innovación de la cultura organizacional en el departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.
- Tabla 25 Distribución de frecuencia de la dimensión atención a los detalles de la cultura organizacional en el departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

- Tabla 26 Distribución de frecuencia de la dimensión orientación hacia los resultados de la cultura organizacional en el departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.
- Tabla 27 Distribución de frecuencia de la dimensión orientación hacia las personas de la cultura organizacional en el departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.
- Tabla 28 Distribución de frecuencia de la dimensión orientación hacia el equipo de la cultura organizacional en el departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.
- Tabla 29 Distribución de frecuencia de la dimensión agresividad de la cultura organizacional en el departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.
- Tabla 30 Distribución de frecuencia de la dimensión estabilidad de la cultura organizacional en el departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018
- Tabla 31 Relación no paramétrica Rho de Spearman entre Comunicación Interna y Cultura Organizacional
- Tabla 32 Relación no paramétrica Rho de Spearman entre Comunicación Interna en su dimensión esencial y la cultura organizacional en el Departamento de Patología de un Hospital de Essalud, Lima 2018.
- Tabla 33 Relación no paramétrica Rho de Spearman entre Comunicación Interna en su dimensión operativa y la cultura organizacional en el Departamento de Patología de un Hospital de Essalud, Lima 2018.
- Tabla 34 Relación no paramétrica Rho de Spearman entre Comunicación Interna en su dimensión estratégica y la cultura organizacional en el Departamento de Patología de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

- Tabla 35 Relación no paramétrica Rho de Spearman entre Comunicación Interna en su dimensión valorativa y la cultura organizacional en el Departamento de Patología de un Hospital de Essalud, Lima 2018.
- Tabla 36 Relación no paramétrica Rho de Spearman entre Comunicación Interna en su dimensión motivación y la cultura organizacional en el Departamento de Patología de un Hospital de Essalud, Lima 2018
- Tabla 37 Relación no paramétrica Rho de Spearman entre Comunicación Interna en su dimensión aprendizaje y la cultura organizacional en el Departamento de Patología de un Hospital de Essalud, Lima 2018
- Tabla38 Relación no paramétrica Rho de Spearman entre Comunicación Interna en su dimensión inteligencia y la cultura organizacional en el Departamento de Patología de un Hospital de Essalud, Lima 2018

Índice de figuras

- Figura 1 Dimensiones de la Comunicación Interna.
- Figura 2 Funciones de la comunicación
- Figura 3 Tipos de comunicación
- Figura 4 Proceso de la comunicación
- Figura 5 Redes de Comunicación
- Figura 6 Tipos de Cultura Organizacional
- Figura 7 Elementos de cultura organizacional
- Figura 8 Dimensiones de la cultura organizacional
- Figura 9 Niveles de la variable comunicación interna en el departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.
- Figura 10 Niveles de la dimensión esencial de la comunicación interna de los 220 colaboradores en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.
- Figura 11 Niveles de la dimensión operativa de la comunicación interna en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.
- Figura 12 Niveles de la dimensión estratégica de la comunicación interna de los 220 colaboradores en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud Lima, 2018.
- Figura 13 Niveles de la dimensión valorativa de la comunicación interna de los 220 colaboradores en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud Lima, 2018.

Figura 14 Niveles de la dimensión motivacional de la comunicación interna de los 220 colaboradores del Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Es salud Lima, 2018.

Figura 15 Niveles de la dimensión aprendizaje de la comunicación interna en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud Lima, 2018.

Figura 16 Niveles de la dimensión inteligencia de la comunicación interna de los 220 colaboradores en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud Lima, 2018.

Figura 17 Niveles de la variable cultura organizacional en el departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

Figura 18 Niveles de la dimensión innovación de la cultura organizacional de los 220 colaboradores en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud Lima, 2018.

Figura 19 Niveles de la dimensión atención a los detalles de la cultura organizacional de los 220 colaboradores en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud Lima, 2018.

Figura 20 Niveles de la dimensión orientación hacia los resultados de la cultura organizacional de los 220 colaboradores en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud Lima, 2018.

Figura 21 Niveles de la dimensión orientación hacia las personas de la cultura organizacional de los 220 colaboradores en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud Lima, 2018.

Figura 22 Niveles de la dimensión orientación hacia el equipo de la cultura organizacional de los 220 colaboradores en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud Lima, 2018.

Figura 23 Niveles de la dimensión agresividad de la cultura organizacional de los 220 colaboradores en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud Lima, 2018.

Figura 24 Niveles de la dimensión estabilidad de la cultura organizacional de los 220 colaboradores en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud Lima, 2018.

Resumen

La presente investigación intitulada “**La Comunicación Interna y la Cultura Organizacional en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, 2018**”, tiene como objetivo determinar la existencia estadísticamente significativa entre la variable Comunicación Interna y Cultura Organizacional en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, 2018”.

El presente estudio está orientado en un enfoque cuantitativo, diseño descriptivo, correlacional, no experimental. La población de estudio está conformada por 220 trabajadores (Médicos, Tecnólogos Médicos, Técnicos y Digitadores) pertenecientes al Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud. Se validaron los instrumentos por expertos que fueron aplicados posteriormente para la recolección de los datos.

De acuerdo a los resultados obtenidos, luego del análisis de datos, nos muestran que existe una relación significativa entre Comunicación Interna y Cultura Organizacional, y se revela con el resultado estadístico ($Rho=.659$). Además se observa que existe correlación baja, positiva y significativa entre la dimensión operativa de la comunicación interna y cultura organizacional, ($Rho=.281$) y la dimensión motivacional y cultura organizacional ($Rho=.233$).

Palabras clave: comunicación interna, cultura organizacional.

Abstract

Summary this research entitled "Internal communication and organizational culture in the Department of clinical pathology in a Hospital Essalud, 2018", aims to determine the existence of statistically significant between the variable Communication internal and organizational culture in the Department of clinical pathology in a Hospital of Essalud, 2018 ".

This study is oriented in a quantitative approach, descriptive, correlational design, not experimental. The study population comprised of 220 workers (physicians, medical technologists, technicians and work) in the Department of clinical pathology of an Essalud Hospital. Instruments by experts who were subsequently applied for data collection were validated.

According to the results, after analysis of data, show us that there is a significant relationship between organizational culture and internal communication, and is revealed with the statistical result ($Rho = .659$). Furthermore it is observed that there is correlation, positive and significant between the operational dimension of internal communication and organizational culture, ($Rho = .281$) and motivational dimension and organizational culture ($Rho = .233$).

Key words: internal communication, organizational culture.

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática

En el mundo la comunicación ha sido uno de los núcleos primordiales para mantener viva la organización y en constante creación, asumiendo unos de los funciones más importantes dentro de la gestión de las instituciones y es el de crear confianza entre todos los colaboradores hacia un plan de trabajo. Solo el 15 % de los colaboradores están comprometidos con la empresa. El 23% de los trabajadores si recibieran mejor comunicación comprenderían los objetivos de la empresa (Díaz 2018).

Una de las primeras acepciones: “Comunicación Organizacional” (CO), la ofrece Gerald Goldhaber, quien define como “el flujo de mensajes dentro de una red de relaciones interdependientes. Asimismo, “considera a la comunicación como un proceso transaccional, que simboliza el envío y aceptación simultánea de mensajes, Como proceso personal, comprende la particularidad de las personas, Como proceso seriado, incluye una serie paso a paso de mensajes repetidos, que pueden sufrir distorsiones.

La apreciación de este autor y relaciones. Con lo cual se evidencia un especial énfasis en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura. En su análisis disfruta de un protagonismo la comunicación hacia adentro. De hecho, Goldhaber logra establecer los canales, tipologías de mensajes, flujos, redes, que viabilizan la comunicación con el público interno, no así con el externo, considerado por este autor como necesariamente masivo y al que llegan como acciones de comunicación hacia afuera, la publicidad y las relaciones públicas.

En Sudamérica la comunicación organizacional (CO) es un cimiento en la consolidación. Con lo cual se evidencia un especial énfasis en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura. Según Elorriaga (2018) la comunicación interna (CI) conlleva a un aumento del 40 % en la satisfacción del cliente. Puede llevar a un incremento del 30% en la rentabilidad. Y un rendimiento general de la empresa de un 36%.

En el Perú la comunicación interna resulta un propulsor en el accionar de. Con lo cual se evidencia un especial énfasis en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura. Comprometiendo a los colaboradores con las formas de actuar de la organización y al mismo tiempo resulta un marco integrador de cohesión social. Según Silvia Carrillo, Directora en ECO consultores (Perú) el 42% de los consumidores confía más en la

opinión del colaborador. Quiere decir que ahora los trabajadores están en primer lugar, que antes estaban los clientes. Nadia Castro, Consultora de CI en el Minedu. Refiere que hoy en día el personal tiene tanto poder, que cualquier interesado en trabajar en una institución busca la opinión de los colaboradores.

En la actualidad se evidencia un especial énfasis en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura., por ello es trascendental gestionar con éxito los sistemas comunicacionales en las interacciones permanentes con las audiencias internas. Los colaboradores son agentes primordiales para mejorar indicadores intangibles relacionados a la identidad, modelo y prestigio organizacional

Frente a esta perspectiva podemos argumentar en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura. se encuentran comprendido en el desarrollo y avance de cualquiera empresa o institución, pero exactamente ¿Cómo se relaciona la CI y la CO Hospital de Essalud, Lima 2018?, razón por la cual se plantea esta investigación.

1.2. Estudios Previos

Internacionales

Armas (2014) en su investigación titulada CI y clima laboral (CL), Guatemala. Propuso como objetivo determinar como la CI favorece al clima laboral. La muestra estuvo conformada 115 agentes y 7 supervisores, en un intervalo de edad entre 19 a 35 años. El diseño del estudio fue no experimental, y los resultados señalaron que la CI fomenta al clima laboral. Se propone la elaboración de un plan para la mejora del proceso de CI y clima laboral. en la comunicación se debe tener en cuenta todo el proceso desde la fuente que genera la información, el medio utilizado para transportar dicha información que debe tener una buena confiabilidad que nos permita garantizar que lo que se quiere informar no se distorsiones y tenga la fidelidad del caso; así mismo en cuanto al clima generado en el proceso laboral debe garantizar la armonía, motivación, eficiencia y eficacia de los participantes, así mismo se debe tener en cuenta que los trabajadores deben ser competentes con muchas habilidades y destrezas, para garantizar un buen ambiente laboral. En la actualidad se evidencia un especial énfasis en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura., por ello es trascendental gestionar con éxito los sistemas

comunicacionales en las interacciones permanentes con las audiencias internas. Los colaboradores son agentes primordiales para mejorar indicadores intangibles relacionados a la identidad, modelo y prestigio organizacional.

Balarezo (2014), Enfoca su investigación en la escasa comunicación organizacional interna y su consecuencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive, Ecuador. La muestra es de 30 colaboradores. Se propone la elaboración de un plan para la mejora del proceso de CI y clima laboral. en la comunicación se debe tener en cuenta todo el proceso desde la fuente que genera la información, el medio utilizado para transportar dicha información que debe tener una buena confiabilidad que nos permita garantizar que lo que se quiere informar no se distorsiones y tenga la fidelidad del caso; así mismo en cuanto al clima generado en el proceso laboral debe garantizar la armonía, motivación, eficiencia y eficacia de los participantes, En la actualidad se evidencia un especial énfasis en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura., por ello es trascendental gestionar con éxito los sistemas comunicacionales en las interacciones permanentes con las audiencias internas. Los colaboradores son agentes primordiales para mejorar indicadores intangibles relacionados a la identidad, modelo y prestigio organizacional así mismo se debe tener en cuenta que los trabajadores deben ser competentes con muchas habilidades y destrezas, para garantizar un buen ambiente laboral.

Carvajal (2015), plantea como objetivo de su investigación elaborar un programa estratégico de CI para reforzar la CO en el Instituto Nacional de Estadística y Censos- Ecuador. La muestra es de 60 personas, técnica que se utilizó fue la encuesta y entrevista. Se propone la elaboración de un plan para la mejora del proceso de CI y clima laboral. en la comunicación se debe tener en cuenta todo el proceso desde la fuente que genera la información, el medio utilizado para transportar dicha información que debe tener una buena confiabilidad que nos permita garantizar que lo que se quiere informar no se distorsiones y tenga la fidelidad del caso; así mismo en cuanto al clima generado en el proceso laboral debe garantizar la armonía, motivación, eficiencia y eficacia de los participantes, así mismo se debe tener en cuenta que los trabajadores deben ser competentes con muchas habilidades y destrezas, para garantizar un buen ambiente laboral. Finalizando que la CI de En la actualidad se evidencia un especial énfasis en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura., por ello es trascendental

gestionar con éxito los sistemas comunicacionales en las interacciones permanentes con las audiencias internas. Los colaboradores son agentes primordiales para mejorar indicadores intangibles relacionados a la identidad, modelo y prestigio organizacional. Esto ha generado en varias ocasiones malos entendidos debido a que la información se distorsiona y no llega de forma directa y acertada a los receptores.

Gómez (2011), El presente estudio plantea como objetivo determinar las características de la comunicación interna, asignadas a la cultura organizacional de una empresa familiar de lácteos. Método: enfoque descriptiva, diseño transaccional, Técnica que se aplicó fue la encuesta, y el Instrumento el Cuestionario. Se propone la elaboración de un plan para la mejora del proceso de CI y CL. en la comunicación se debe tener en cuenta todo el proceso desde la fuente que genera la información, el medio utilizado para transportar dicha información que debe tener una buena confiabilidad que nos permita garantizar que lo que se quiere informar no se distorsione y tenga la fidelidad del caso; así mismo en cuanto al clima generado en el proceso laboral debe garantizar la armonía, motivación, eficiencia y eficacia de los participantes, así mismo se debe tener en cuenta que los trabajadores deben ser competentes con muchas habilidades y destrezas, para garantizar un buen ambiente laboral. En la actualidad se evidencia un especial énfasis en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura., por ello es trascendental gestionar con éxito los sistemas comunicacionales en las interacciones permanentes con las audiencias internas. Los colaboradores son agentes primordiales para mejorar indicadores intangibles relacionados a la identidad, modelo y prestigio organizacional La muestra es de 66 colaboradores de diferentes áreas de la empresa. Los resultados señalan carencias en la CI, atribuidas a la CO de tipo clan, centrada hacia su interior, y que caracteriza a la empresa familiar.

Nacionales

Aguilar y Astuvilca (2009) Manifiesta que el objetivo del estudio fue determinar la relación existente entre la CI y la COI del personal administrativo de la UNCP, se hizo un estudio de tipo aplicado, exploratorio; tipo de diseño, descriptivo Se aplicó para la recolección de los datos la técnica de la encuesta, y el instrumento el cuestionario, para el procesamiento de datos se utilizó el estadígrafo de la r de Pearson, concluyendo que existe una correlación (moderada) entre la CI y la CO del personal administrativo de la UNCP, hasta en un 28% bilateral; por consiguiente, se corrobora la hipótesis formulada. Se propone la elaboración de un plan para la mejora del proceso de CI y clima laboral.(CL) en la comunicación se debe tener en cuenta todo el proceso desde la fuente que genera la información, el medio utilizado para transportar dicha información que debe tener una buena confiabilidad que nos permita garantizar que lo que se quiere informar no se distorsiones y tenga la fidelidad del caso; así mismo en cuanto al clima generado en el proceso laboral debe garantizar la armonía, motivación, eficiencia y eficacia de los participantes, así mismo se debe tener en cuenta que los trabajadores deben ser competentes con muchas habilidades y destrezas, para garantizar un buen ambiente laboral. Además la práctica de la comunicación interna de los colaboradores administrativo de la UNCP es deficiente, y la CO es débil funcional. En la actualidad se evidencia un especial énfasis en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura., por ello es trascendental gestionar con éxito los sistemas comunicacionales en las interacciones permanentes con las audiencias internas. Los colaboradores son agentes primordiales para mejorar indicadores intangibles relacionados a la identidad, modelo y prestigio organizacional.

Ballarta (2017) Refiere que el objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre CI y CO en el Centro de Servicios de Miraflores, SUNAT. La población es de 43 colaboradores. La información obtenida se ejecutó a través de la técnica de la encuesta como instrumento el cuestionario, validados bajo opinión de expertos. Se propone la elaboración de un plan para la mejora del proceso de CI y CL. en la comunicación se debe tener en cuenta todo el proceso desde la fuente que genera la información, el medio utilizado para transportar dicha información que debe tener una buena confiabilidad que nos permita garantizar que lo que se quiere informar no se distorsiones y tenga la fidelidad del caso; así mismo en cuanto al clima generado en el proceso laboral debe garantizar la armonía, motivación, eficiencia y eficacia de los

participantes, así mismo se debe tener en cuenta que los trabajadores deben ser competentes con muchas habilidades y destrezas, para garantizar un buen ambiente laboral. Conclusiones: existe una correlación positiva y alta (Rho de Spearman = .850) entre la variable CI y la variable CO del Centro de Servicios de Miraflores, en el año lectivo 2017. En la actualidad se evidencia un especial énfasis en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura., por ello es trascendental gestionar con éxito los sistemas comunicacionales en las interacciones permanentes con las audiencias internas. Los colaboradores son agentes primordiales para mejorar indicadores intangibles relacionados a la identidad, modelo y prestigio organizacional. Por tanto, la hipótesis general ha sido confirmada.

Charry (2016) Señala que el objetivo del estudio fue establecer la relación entre la gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en la UGEL N° 03 de Lima metropolitana durante el segundo trimestre de 2016. Conclusiones, existe una correlación significativa entre la variable gestión de la CI y la variable clima organizacional con un $r = 0,959$. Finalizando que hay un plan para la mejora del proceso de CI y CL. en la comunicación se debe tener en cuenta todo el proceso desde la fuente que genera la información, el medio utilizado para transportar dicha información que debe tener una buena confiabilidad que nos permita garantizar que lo que se quiere informar no se distorsiones y tenga la fidelidad del caso; así mismo en cuanto al clima generado en el proceso laboral debe garantizar la armonía, motivación, eficiencia y eficacia de los participantes, así mismo se debe tener en cuenta que los trabajadores deben ser competentes con muchas habilidades y destrezas, para garantizar un buen ambiente laboral.

Barboza y Rodríguez (2013) Plantea que el objetivo general de la tesis fue determinar la relación entre la CI y la CO de la Institución Educativa Simón Bolívar N°2029 – San Martín de Porres. De enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, descriptivo – correlacional, Se propone la elaboración de un plan para la mejora del proceso de CI y CL. en la comunicación se debe tener en cuenta todo el proceso desde la fuente que genera la información, el medio utilizado para transportar dicha información que debe tener una buena confiabilidad que nos permita garantizar que lo que se quiere informar no se distorsiones y tenga la fidelidad del caso; así mismo en cuanto al clima generado en el proceso laboral debe garantizar la armonía, motivación, eficiencia y eficacia de los participantes, así mismo se debe tener en cuenta que los trabajadores

deben ser competentes con muchas habilidades y destrezas, para garantizar un buen ambiente laboral. Se propone la elaboración de un plan para la mejora del proceso de CI y CL. en la comunicación se debe tener en cuenta todo el proceso desde la fuente que genera la información, el medio utilizado para transportar dicha información que debe tener una buena confiabilidad que nos permita garantizar que lo que se quiere informar no se distorsiones y tenga la fidelidad del caso; así mismo en cuanto al clima generado en el proceso laboral debe garantizar la armonía, motivación, eficiencia y eficacia de los participantes, así mismo se debe tener en cuenta que los trabajadores deben ser competentes con muchas habilidades y destrezas, para garantizar un buen ambiente laboral.

Roca (2009), El propósito de la tesis fue establecer la relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga Ayacucho.. Se propone la elaboración de un plan para la mejora del proceso de CI y CL en la comunicación se debe tener en cuenta todo el proceso desde la fuente que genera la información, el medio utilizado para transportar dicha información que debe tener una buena confiabilidad que nos permita garantizar que lo que se quiere informar no se distorsiones y tenga la fidelidad del caso; así mismo en cuanto al clima generado en el proceso laboral debe garantizar la armonía, motivación, eficiencia y eficacia de los participantes, Se propone la elaboración de un plan para la mejora del proceso de CI y clima laboral. en la comunicación se debe tener en cuenta todo el proceso desde la fuente que genera la información, el medio utilizado para transportar dicha información que debe tener una buena confiabilidad que nos permita garantizar que lo que se quiere informar no se distorsiones y tenga la fidelidad del caso; así mismo en cuanto al clima generado en el proceso laboral debe garantizar la armonía, motivación, eficiencia y eficacia de los participantes, así mismo se debe tener en cuenta que los trabajadores deben ser competentes con muchas habilidades y destrezas, para garantizar un buen ambiente laboral. así mismo se debe tener en cuenta que los trabajadores deben ser competentes con muchas habilidades y destrezas, para garantizar un buen ambiente laboral.

Quino (2016) El presente estudio, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la CI y ambiente laboral en el Reniec. La población estuvo conformada por 110 colaboradores administrativos. Se propone la elaboración de un plan para la mejora del proceso de CI y CL. en la comunicación se debe tener en cuenta todo el proceso desde la fuente que genera la información, el medio utilizado para transportar dicha

información que debe tener una buena confiabilidad que nos permita garantizar que lo que se quiere informar no se distorsione y tenga la fidelidad del caso; así mismo en cuanto al clima generado en el proceso laboral debe garantizar la armonía, motivación, eficiencia y eficacia de los participantes, así mismo se debe tener en cuenta que los trabajadores deben ser competentes con muchas habilidades y destrezas, para garantizar un buen ambiente laboral., Se propone la elaboración de un plan para la mejora del proceso de. en la comunicación se debe tener en cuenta todo el proceso desde la fuente que genera la información, el medio utilizado para transportar dicha información que debe tener una buena confiabilidad que nos permita garantizar que lo que se quiere informar no se distorsione y tenga la fidelidad del caso; así mismo en cuanto al clima generado en el proceso laboral debe garantizar la armonía, motivación, eficiencia y eficacia de los participantes, así mismo se debe tener en cuenta que los trabajadores deben ser competentes con muchas habilidades y destrezas, para garantizar un buen ambiente laboral.: La comunicación interna se relaciona significativamente con el ambiente laboral en el Reniec. Santa Beatriz. Lima. 2016.

1.3. Teorías vinculadas al Tema

1.3.1. Primera Variable: Comunicación Interna

La Comunicación Interna tiene las siguientes definiciones:

Según Kreps (1995) La comunicación organizacional es el proceso por medio del cual los miembros recolectan información pertinente acerca de su organización y los cambios que ocurren dentro de ella. (p.284).

Según Fernández (1999) define como:

El conjunto de actividades en la actualidad se evidencia un especial énfasis en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura., por ello es trascendental gestionar con éxito los sistemas comunicacionales en las interacciones permanentes con las audiencias internas. Los colaboradores son agentes primordiales para mejorar indicadores intangibles relacionados a la identidad, modelo y prestigio organizacional (p.291).

Trelles (2001) propone que:

El Se propone la elaboración de un plan para la mejora del proceso de CI y clima laboral. en la comunicación se debe tener en cuenta todo el proceso desde la fuente que genera la información, el medio utilizado para transportar dicha información que debe tener una buena confiabilidad que nos permita garantizar que lo que se quiere informar no se distorsiones y tenga la fidelidad del caso; así mismo en cuanto al clima generado en el proceso laboral debe garantizar la armonía, motivación, eficiencia y eficacia de los participantes, así mismo se debe tener en cuenta que los trabajadores deben ser competentes con muchas habilidades y destrezas, para garantizar un buen ambiente laboral. (p.43).

Carretón (2009) plantea que:

La comunicación interna se puede concebir como la transmisión de información desde los niveles superiores hacia los niveles inferiores de la organización. Este tipo de comunicación no realiza ningún esfuerzo por conseguir la participación del empleado, porque lo que le preocupa simplemente es transmitirle información. (p. 43)

Guzmán (2012) la comunicación interna es:

UnA institución, a efectos de la generación y conservación de las relaciones con y entre sus miembros, a través de la utilización de diversos medios de comunicación que los tengan integrados, motivados e informados, a efectos de aportar con su labor al cumplimiento de los fines de la institución. Se propone la elaboración de un plan para la mejora del proceso de CI y clima laboral. en la comunicación se debe tener en cuenta todo el proceso desde la fuente que genera la información, el medio utilizado para transportar dicha información que debe tener una buena confiabilidad que nos permita garantizar que lo que se quiere informar no se distorsiones y tenga la fidelidad del caso; así mismo en cuanto al clima generado en el proceso laboral debe garantizar la armonía, motivación, eficiencia y eficacia de los participantes, así mismo se debe tener en cuenta que los trabajadores deben ser competentes con muchas habilidades y destrezas, para garantizar un buen ambiente laboral.(p.72).

Dimensiones de la comunicación interna

Formanchuk (2010), sostiene que la comunicación Interna tiene siete dimensiones:

- 1) **Esencial** : Que la organización exista.
- 2) **Operativa** : Que la gente sepa hacer su trabajo.
- 3) **Estratégica** : Que sepa por qué debe hacerlo.
- 4) **valorativa** : Que sepa cómo debe hacerlo.
- 5) **Motivacional** : Que quiera hacerlo.
- 6) **Aprendizaje** : Que sepa cómo lo está haciendo.
- 7) **Inteligencia** : Que proponga cómo hacerlo mejor.



Figura 1. Dimensiones de la CI

Nota: Formanchuk (2010)

Funciones de la cCI

Según Scott y Mitchell (1976) plantean cuatro funciones básicas que son:

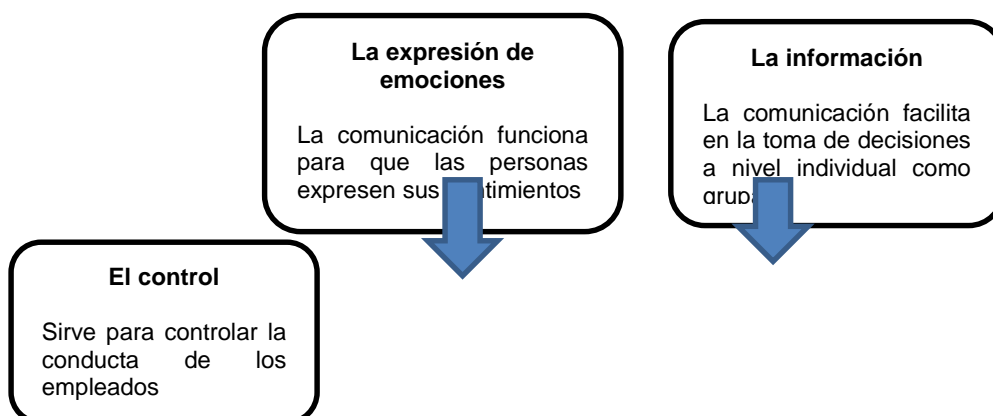




Figura 2. Funciones de la comunicación

Nota: Scott y Mitchell (1976)

Tipos de comunicación interna

Según Ivancevich (2006) afirma que toda organización, debe permitir la comunicación en las siguientes direcciones:

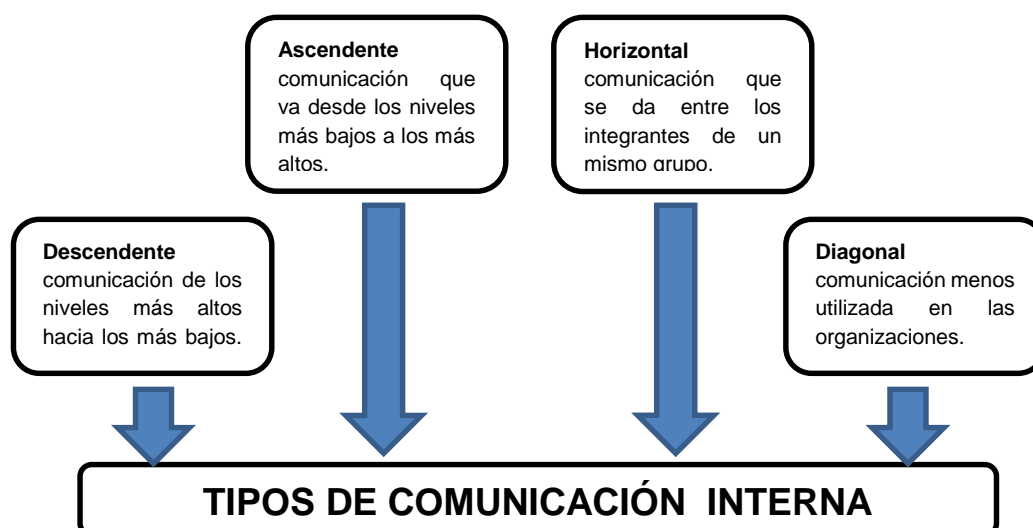


Figura 3. Tipos de comunicación interna

Nota: Ivancevich (2006)

Bases Teóricas

Diversos estudiosos de la comunicación han propuestos teorías, modelos y esquemas de la comunicación que describiremos a continuación:

Tabla 1

Teorías de la comunicación interna.

Teoría	Autor	Año	Resumen	Comentario
Modelo de Aguja Hipodérmica	Anónimo	1920	Estudia la influencia de los mecanismos de propaganda en la participación ciudadana masiva después de la Primera Guerra Mundial	Es una teoría informal que se basa en el modelo E-R (estimulo-respuesta)
Modelo descriptivo Lineal	H.D Laswell	1948	Propuso una fórmula de encadenamiento lineal de cinco preguntas ¿Quién-dice que-por cual canal-a quien-con que efecto?	Este Planteamiento ha sido criticado por imponer en la cultura una inflexibilidad de las normas y por abandonar el análisis contextual crítico de la descripción cultural
Teoría de la Información	C.Shannon y W. Weaver	1948	Este Planteamiento ha sido criticado por imponer en la cultura una inflexibilidad de las normas y por abandonar el análisis contextual crítico de la descripción cultural	Este modelo explica el proceso de la comunicación, que se mantiene vigente hasta la actualidad
Modelo Operativo Sociológico	J. Riley y M. Riley	1951	Plantean que los procesos de comunicación requieren de una interacción continua entre los miembros de un sistema social.	En este modelo los grupos sociales están influenciados por la interacción con el entorno.
Modelo SMCR	D. Berlo	1960	Plantea la distinción entre la acción del emisor y su estrategia e intención de la del receptor. Además, el proceso de comunicación sigue las pautas del aprendizaje, estableciendo relaciones de causalidad a partir de la aplicación de las pautas procesales.	Este Planteamiento ha sido criticado por imponer en la cultura una inflexibilidad de las normas y por abandonar el análisis contextual crítico de la descripción cultural
Modelo de comunicación colectiva	G.Maletzke	1963	Plantea las influencias que generan sobre el proceso de comunicación las presiones particulares que ejercen las condiciones psicosociales sobre emisor, receptor, mensaje y medio	Este modelo es similar al que plantearon Riley y Riley, pero con la diferencia de que se agregan factores individuales al modelo de Sistema Social. Este modelo muestra las interacciones complejas entre las partes del proceso de comunicación.

Nota: Arbaiza (2010)

Proceso de Comunicación

Chiavenato (2009), el modelo del proceso de comunicación más utilizado proviene de Shannon y Weaver (1948) quienes propusieron en la actualidad se evidencia un especial énfasis en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura., por ello es trascendental gestionar con éxito los sistemas comunicacionales en las interacciones permanentes con las audiencias internas. Los colaboradores son agentes primordiales para mejorar indicadores intangibles relacionados a la identidad, modelo y prestigio organizacional. Los problemas de comunicación se presentan cuando hay desviaciones u obstáculos.

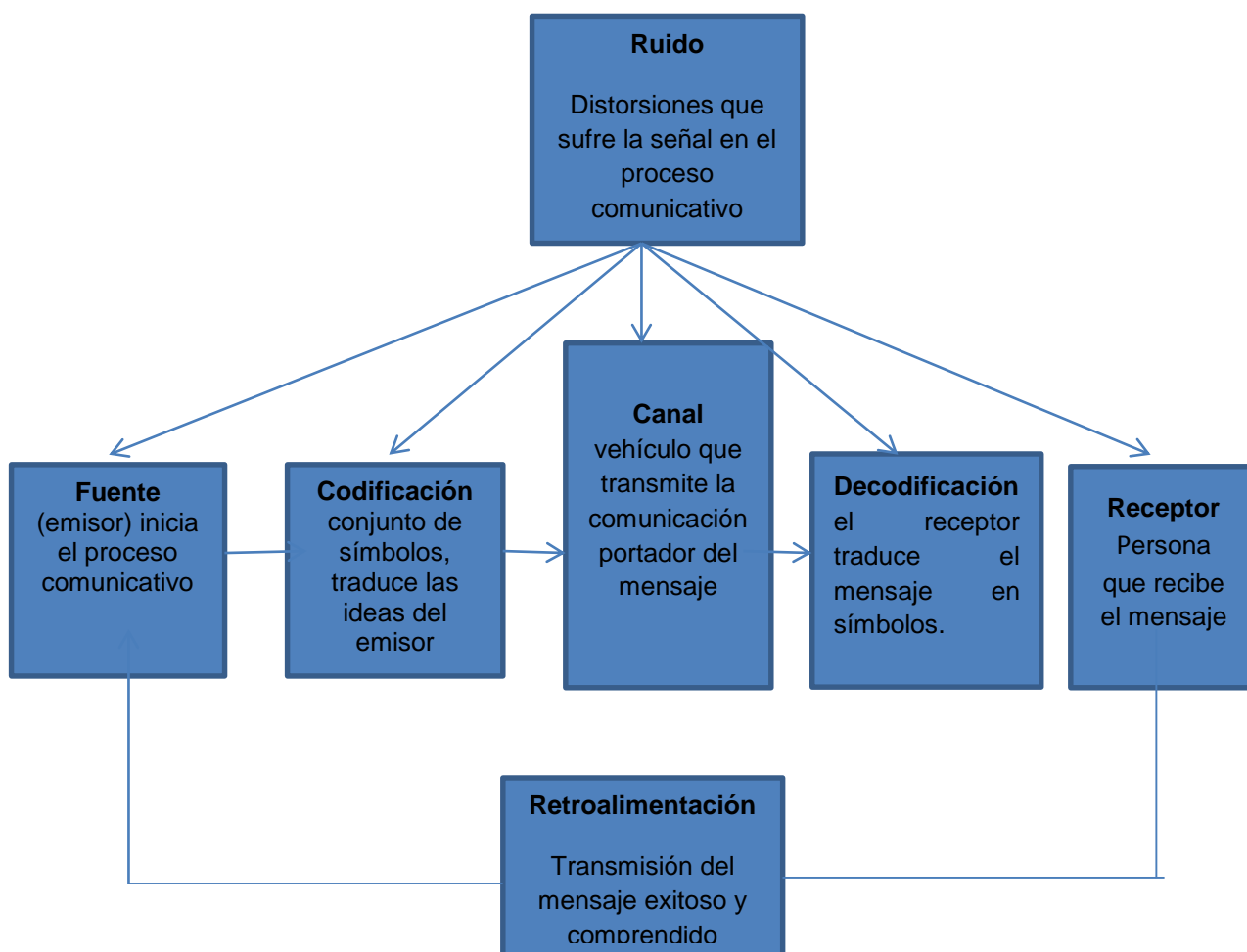


Figura 4. Proceso de la comunicación.

Nota: Chiavenato (2009)

Las redes de comunicación: Los flujos horizontales y verticales de la comunicación organizacional, se pueden combinar en diversos patrones llamados redes de comunicación.

Si consideramos un equipo de cinco personas, estas redes pueden ser de diferentes tipos:

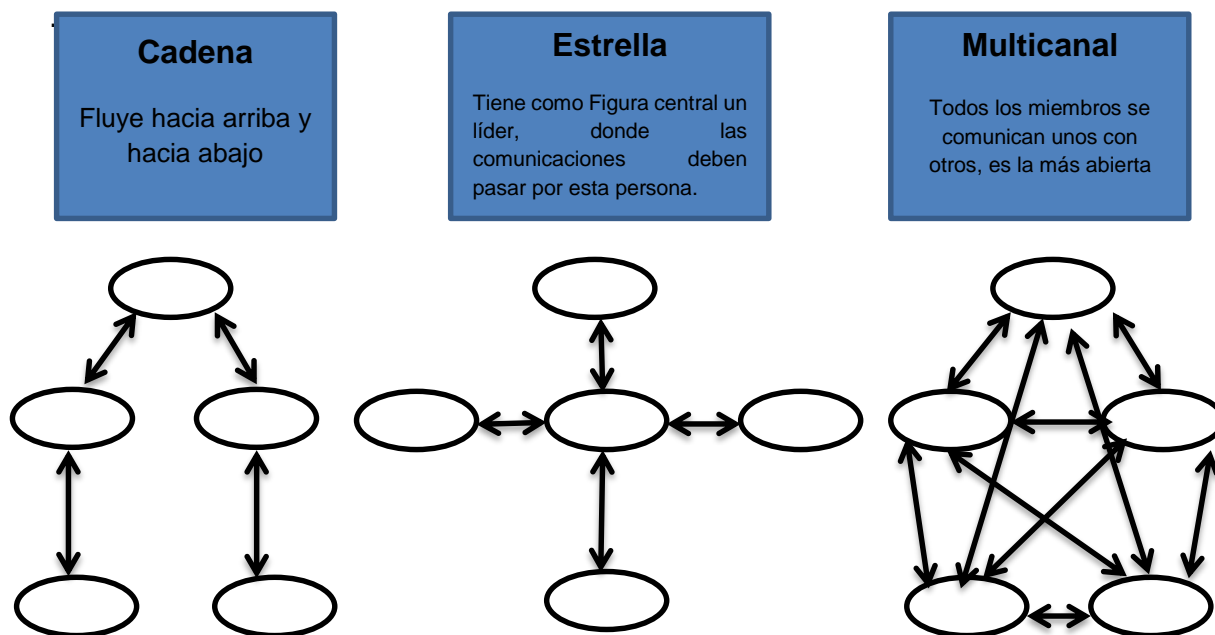


Figura 5. Redes de la comunicación

Nota : Arbaiza (2010)

Las redes de comunicación son importantes en toda organización y es probable que ninguna red por si sola resulte efectiva para todas las situaciones en un equipo de trabajo. Ninguna red es mejor que la otra. Cada equipo de trabajo deberá utilizar la red de comunicación más apropiada para sus metas. Se propone la elaboración de un plan para la mejora del proceso de CI y CL en la comunicación se debe tener en cuenta todo el proceso desde la fuente que genera la información, el medio utilizado para transportar dicha información que debe tener una buena confiabilidad que nos permita garantizar que lo que se quiere informar no se distorsiones y tenga la fidelidad del caso; así mismo en cuanto al clima generado en el proceso laboral debe garantizar la armonía, motivación, eficiencia y eficacia de los participantes, así mismo se debe tener en cuenta que los trabajadores deben ser competentes con muchas habilidades y destrezas, para garantizar un buen ambiente laboral. La eficacia de cada red, está relacionada con las

variables que a cada organización le interesen. Por ejemplo, la red de la estrella, En la actualidad se evidencia un especial énfasis en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura., por ello es trascendental gestionar con éxito los sistemas comunicacionales en las interacciones permanentes con las audiencias internas. Los colaboradores son agentes primordiales para mejorar indicadores intangibles relacionados a la identidad, modelo y prestigio organizacional.

Los rumores: Constituyen una red informal de comunicación dentro de las organizaciones, no son una fuente forma. Además un buen porcentaje de empleados dentro de las organizaciones se enteran de diversos temas por medios de rumores.

Según algunos autores, los rumores poseen tres características: los rumores no son controlados por los gerentes o administradores de una organización. Además, la mayoría de los empleados les atribuyen mayor credibilidad a los rumores que a los comunicados formales y sirven a los intereses personales de los involucrados.

Existen algunas pruebas donde se indica que el 75% de los rumores son ciertos.

Los mecanismos computarizados: pueden ahorrar tiempo y dinero.

Entre los principales mecanismos computarizados tenemos:

- Correos electrónicos y mensajes instantáneos: Todas las personas dentro de la organización los utilizan. Ambos, como herramientas de comunicación poseen ciertas ventajas, como que se escriben, se corrigen y se guardan rápidamente, son de muy bajo costo y permiten crear un historial de documentos para referencia futura. Entre las desventajas podemos mencionar que muchos empleados reciben una sobre carga de correos y mensajes, en tal sentido, leer y responder a todos ellos, puede tomar mucho tiempo.
- Internet, intranet y extranet: el termino internet En la actualidad se evidencia un especial énfasis en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura., por ello es trascendental gestionar con éxito los sistemas comunicacionales en las interacciones permanentes con las audiencias internas. Los colaboradores son agentes primordiales para mejorar indicadores intangibles relacionados a la identidad, modelo y prestigio organizacional.
- Intranet es un sistema electrónico de comunicación y constituyen una red privada de información, la cual abarca toda la organización. La intranet, se ha convertido

en el medio preferido de comunicación entre los empleados de diversas compañías y es utilizado para comunicar Videoconferencia y teleconferencias.

- Teléfono y computadoras manuales.
- Correo de voz. es uno de los métodos más utilizados por los empleados dentro de la organización, pues cumplen diversas funciones, entre ellas, almacenar los mensajes.

En el siguiente cuadro se pueden apreciar los medios de comunicación más comunes en las organizaciones modernas:

Tabla 2

Medios de comunicación

Mecanismos de comunicación	Riqueza	Ejemplo	Beneficios
En persona	Muy grande	Solicitar un aumento al jefe	Se puede brindar retroalimentación inmediata
Video conferencia	Grande	Reunirse con un equipo de trabajo de otro país	Eficiente, barato y más rápido que viajar al exterior
Cartas, faxes, correo electrónico, correo de voz	Poca	Comunicar a los empleados sobre nuevas normas	Eficiente y barato en comunicar información rutinaria

Nota: Lengely Daft (1988)

1.3.2 Segunda variable: Cultura Organizacional

La cultura organizacional propone la elaboración de un plan para la mejora del proceso de CI y CL. en la comunicación se debe tener en cuenta todo el proceso desde la fuente que genera la información, el medio utilizado para transportar dicha información que debe tener una buena confiabilidad que nos permita garantizar que lo que se quiere informar no se distorsiones y tenga la fidelidad del caso; así mismo en cuanto al clima generado en el proceso laboral debe garantizar la armonía, motivación, eficiencia y eficacia de los participantes, así mismo se debe tener en cuenta que los trabajadores deben ser competentes con muchas habilidades y destrezas, para garantizar un buen ambiente laboral. Según Lee y Yu (2004).

Mayo (1972), finalizo que los factores ambientales del equipo al cual pertenece una persona influye significativamente en la percepción que esta tiene acerca de la organización. Se propone la elaboración de un plan para la mejora del proceso de CI y CL. en la comunicación se debe tener en cuenta todo el proceso desde la fuente que genera la información, el medio utilizado para transportar dicha información que debe tener una buena confiabilidad que nos permita garantizar que lo que se quiere informar no se distorsiones y tenga la fidelidad del caso; así mismo en cuanto al clima generado en el proceso laboral debe garantizar la armonía, motivación, eficiencia y eficacia de los participantes, así mismo se debe tener en cuenta que los trabajadores deben ser competentes con muchas habilidades y destrezas, para garantizar un buen ambiente laboral. Pero es recién en la década delos 80, que el interés por estudio de la cultura organizacional cobra mucha mayor importancia, debido a los estudios realizados por Ouchi (1982) en empresas norteamericanas y japonesas.

Para Jaques (1951) citado por Arbaiza (2010) la cultura organizacional es la forma acostumbrada o tradicional de pensar y hacer las cosas. Se propone la elaboración de un plan para la mejora del proceso de CI y CL en la comunicación se debe tener en cuenta todo el proceso desde la fuente que genera la información, el medio utilizado para transportar dicha información que debe tener una buena confiabilidad que nos permita garantizar que lo que se quiere informar no se distorsiones y tenga la fidelidad del caso; así mismo en cuanto al clima generado en el proceso laboral debe garantizar la armonía, motivación, eficiencia y eficacia de los participantes, así mismo se debe tener en cuenta que los trabajadores deben ser competentes con muchas habilidades y destrezas, para garantizar un buen ambiente laboral. (p.386).

Van Muijen et al. (1992) citado por Arbaiza (2010) define:

La CO como los valores centrales, normas de conducta, artefactos y patrones de actividad, que rigen la forma en que las personas en una organización interactúan con los demás e invierte energía en su trabajo y en la organización en general. (p.386).

Según Trice y Beyer (1993) citado por Arbaiza (2010) sostiene que la cultura organizacional su mejora del proceso de CI y CL en la comunicación se debe tener en cuenta todo el proceso desde la fuente que genera la información, el medio utilizado para transportar dicha información que debe tener una buena confiabilidad que nos permita garantizar que lo que se quiere informar no se distorsiones y tenga la fidelidad del caso; así mismo en cuanto al clima generado en el proceso laboral debe garantizar la armonía, motivación, eficiencia y eficacia de los participantes, así mismo se debe tener en cuenta que los trabajadores deben ser competentes con muchas habilidades y destrezas, para garantizar un buen ambiente laboral. (p.386).

Para Robbins y Coulter (2005) citado por Arbaiza (2010) se refiere a un sistema de significados e ideas que comparten los integrantes de una organización y que determina en buena medida la forma en cómo se comportan entre ellos y con la gente de afuera. (p.386).

Según Chiavenato (2009) Propone que:

La cultura organizacional Se propone la elaboración de un plan para la mejora del proceso de CI y CL en la comunicación se debe tener en cuenta todo el proceso desde la fuente que genera la información, el medio utilizado para transportar dicha información que debe tener una buena confiabilidad que nos permita garantizar que lo que se quiere informar no se distorsiones y tenga la fidelidad del caso; así mismo en cuanto al clima generado en el proceso laboral debe garantizar la armonía, motivación, eficiencia y eficacia de los participantes, así mismo se debe tener en cuenta que los trabajadores deben ser competentes con muchas habilidades y destrezas, para garantizar un buen ambiente laboral. . (p.120).

Características de la cultura organizacional

Según Luthans (2002) la cultura organizacional posee las siguientes características:

- Comportamientos observados: los miembros de la organización tienen un lenguaje común.
- Normas: se rigen bajo estatutos y reglas definidas que se respetan en la empresa.
- Valores dominantes: hace referencia y fomenta la organización y que van a formar parte de su identidad.

Tipos de cultura organizacional

Hooijberg y Petrock (1993) citado por Arbaiza (2010) Sostienen cuatro tipos de cultura.

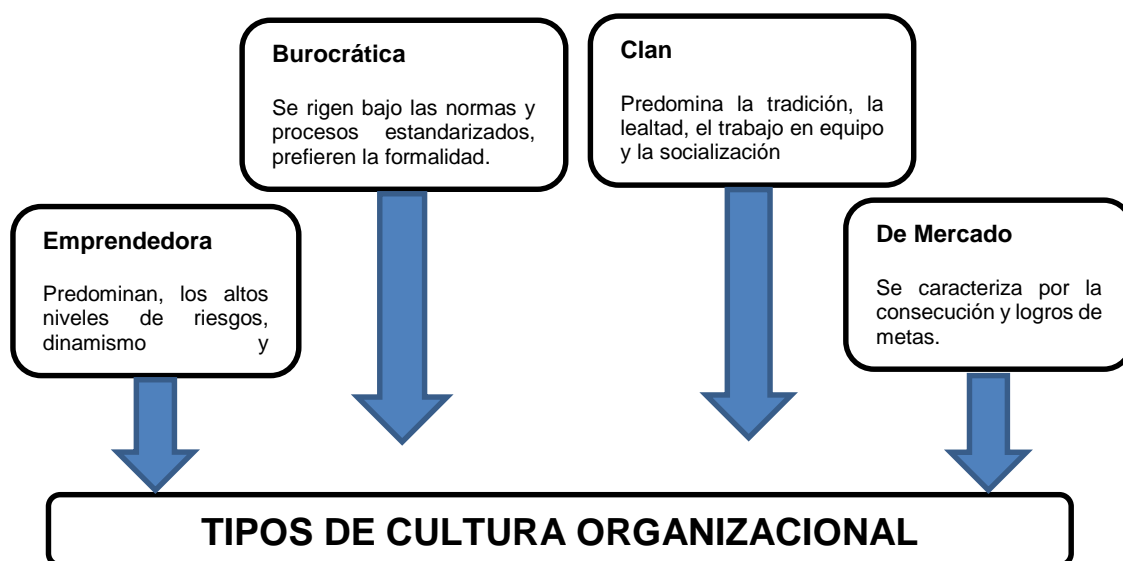


Figura 6. Tipos de cultura organizacional

Nota: Hooijberg y Petrock (1993).

Elementos de la Cultura Organizacional

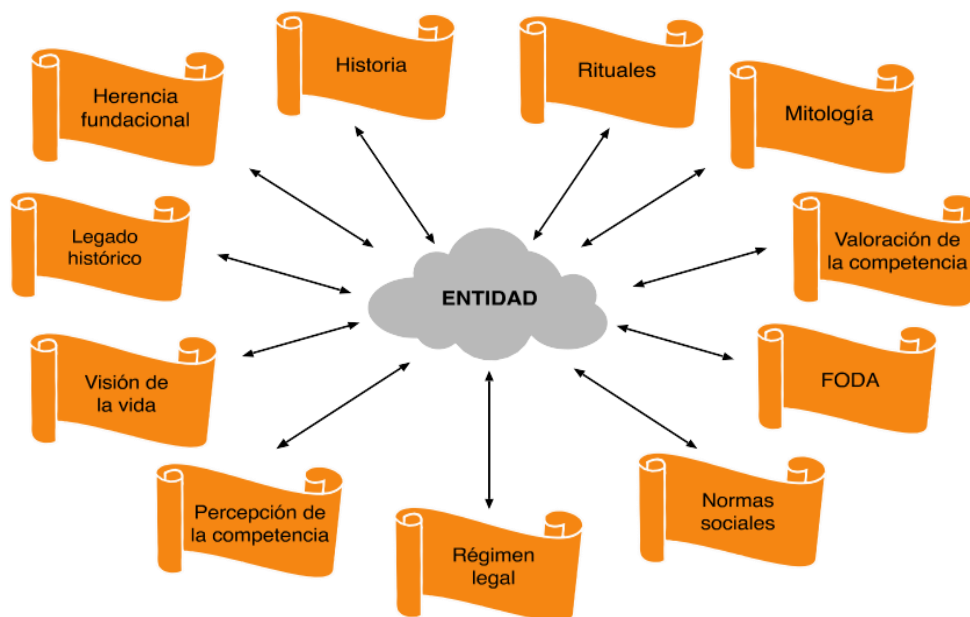


Figura 7. Elemento de cultura organizacional
Nota: Sánchez de Armas (2016)

Culturas fuertes

Todas las organizaciones tienen una cultura, pero no todas las culturas influyen de igual manera en los comportamientos y las acciones de los empleados. Las culturas son aquellas que se basan en valores claves compartidos por la gran mayoría de los integrantes de la empresa, tienen en la actualidad se evidencia un especial énfasis en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura., por ello es trascendental gestionar con éxito los sistemas comunicacionales en las interacciones permanentes con las audiencias internas. Los colaboradores son agentes primordiales para mejorar indicadores intangibles relacionados a la identidad, modelo y prestigio organizacionaly clima laboral. en la comunicación se debe tener en cuenta todo el proceso desde la fuente que genera la información, el medio utilizado para transportar dicha información que debe tener una buena confiabilidad que nos permita garantizar que lo que se quiere informar no se distorsiones y tenga la fidelidad del caso; así mismo en cuanto al clima generado en el proceso laboral debe garantizar la armonía, motivación, eficiencia y eficacia de los participantes, así mismo se debe tener en cuenta que los trabajadores deben ser competentes con muchas habilidades y destrezas, para garantizar un buen ambiente

laboral. mayor influencia tendrá en la forma que los gerentes planean, organizan, dirigen y controlan.

Tabla 3
Culturas organizacionales

Culturas fuertes	Culturas débiles
valores compartidos por la gran mayoría del personal	valores compartidos solamente por algunas personas casi siempre, de la alta dirección
Transmite mensajes sólidos sobre aquello que es importante	Transmite mensajes discordantes sobre aquello que es importante
Casi todos los trabajadores pueden citar anécdotas de la historia de la compañía	Casi todos los trabajadores tienen conocimientos muy limitados de la historia de la compañía
Los empleados sienten una profunda identificación la cultura organizacional	Los empleados se identifican muy poco con la cultura organizacional
Existe una sólida conexión entre los comportamientos y los valores compartidos	Los comportamientos y los valores compartidos tiene poca relación entre si

Nota: Sánchez de Armas (2016)

Valores Culturales

Chiavenato (2009), Los valores son factores primordiales en toda organización. Se propone la elaboración de un plan para la mejora del proceso de CI y CL en la comunicación se debe tener en cuenta todo el proceso desde la fuente que genera la información, el medio utilizado para transportar dicha información que debe tener una buena confiabilidad que nos permita garantizar que lo que se quiere informar no se distorsiones y tenga la fidelidad del caso; así mismo en cuanto al clima generado en el proceso laboral debe garantizar la armonía, motivación, eficiencia y eficacia de los participantes, así mismo se debe tener en cuenta que los trabajadores deben ser competentes con muchas habilidades y destrezas, para garantizar un buen ambiente laboral. Hay tres niveles de valores:

- Esta el principio de que un valor, como la honestidad, es importante o valioso para la organización.
- Se percibe que los valores son necesarios y se promueve el dialogo y la discusión en torno a ellos.
- Existe una intensa actividad basada en los valores, los cuales se transforman en aspectos inseparables de la organización.

Los valores se comunican en todos los niveles de la interacción humana: el interpersonal, el organizacional, el cultural, el psicológico, el sociológico, el político y el económico. Las organizaciones transmiten valores por medio de:

- Todo aquello que recompensan
- Todo aquello que sancionan
- Todo lo que las personas dicen cuando no admiten la responsabilidad de lo que han hecho
- Todo lo que las personas callan cuando surgen problemas
- Todo lo que hacen las personas cuando se angustian ante las criticas
- Congruencia o hipocresía, cuando las personas no hacen lo que dicen

Dimensiones de la cultura Organizacional

Según Robins (2014), Plantean siete dimensiones que han sido descritas de la siguiente manera.

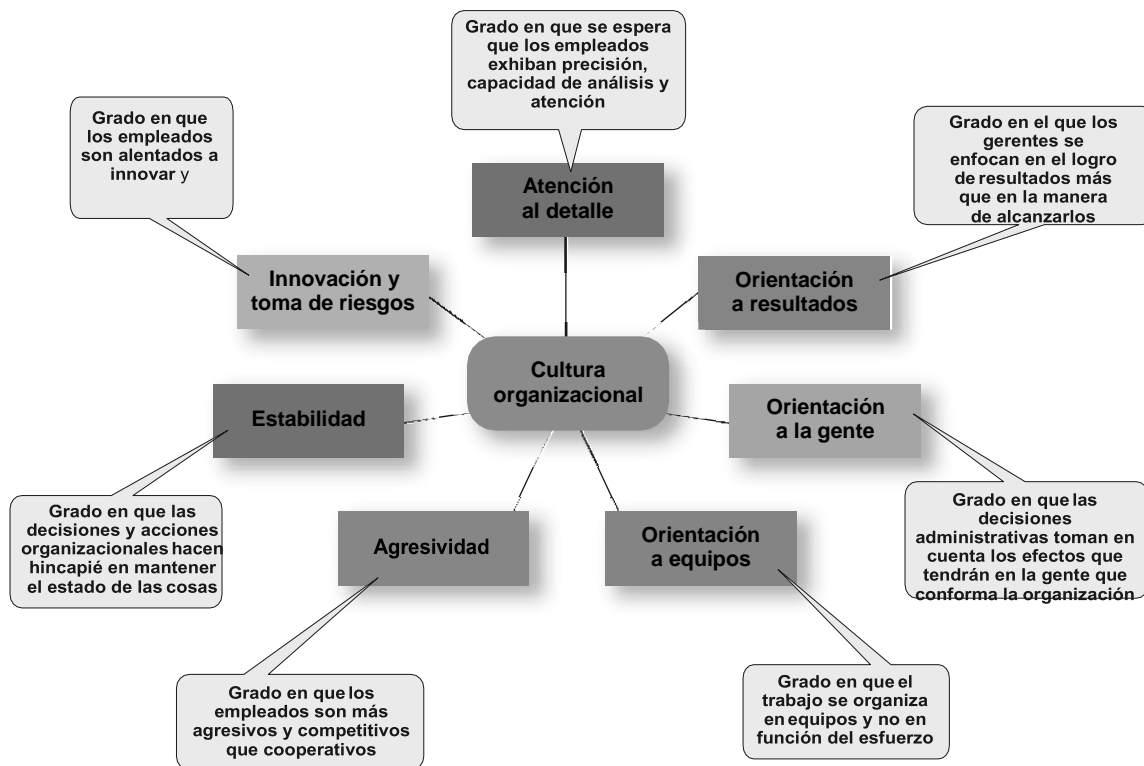


Figura 8. Dimensiones de la cultura organizacional

Nota: Robins (2014)

Bases Teóricas

Desde las década de los 80 diversos estudiosos de la cultura organizacional han propuestos teorías, modelos y esquemas. A continuación describiremos algunos modelos:

Tabla 4

Teorías cultura organizacional

Modelo teórico	Autor	Año	Resumen	Comentario	
1.- Modelo de las dimensiones culturales	Hofstede	1980	Estudio Este Planteamiento ha sido criticado por imponer en la cultura una inflexibilidad de las normas y por abandonar el análisis contextual crítico de la descripción cultural	Se demuestra en su estudio, que los factores culturales de la sociedad, influirán en la cultura de las organizaciones de cada país.	
2.- Modelo de las tres perspectivas	Smircich	1983	Plantea Este Planteamiento ha sido criticado por imponer en la cultura una inflexibilidad de las normas y por abandonar el análisis contextual crítico de la descripción cultural raíz para conceptualizar la organización.	Modelo más aceptado y reconocido en el ámbito organizacional	
3.- Modelo antropológico	a)Enfoque Cognitivo	Goodenough	1971	Afirma que la cultura es una característica que poseen las organizaciones, por lo tanto puede observarse, medirse y relacionarse con otras variables.	Este Planteamiento ha sido criticado por imponer en la cultura una inflexibilidad de las normas y por abandonar el análisis contextual crítico de la descripción cultural
	b) Enfoque Simbólico	Geertz	1987	Propone que las organizaciones no tienen cultura, sino que "son" cultura, ya que ven la cultura como una metáfora radical	La utilización e interpretación de los símbolos permite que los miembros mantengan y creen su cultura
4.- Modelo de Bass y Avolio	Bass y Avolio	1992	Desarrollaron Este Planteamiento ha sido criticado por imponer en la cultura una inflexibilidad de las normas y por abandonar el análisis contextual crítico de la descripción cultural	Relaciona liderazgo con la cultura organizacional	

Nota: Arbaiza 2010.

1.4 Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Existe relación entre la CI y la CO en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018?

1.4.2. Problemas específicos

Problemas específicos 1

¿Existe una relación entre la CI y la CO del Departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018?

Problemas específicos 2

¿Existe una relación entre CI y la CO I del Departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018?

Problemas específicos 3

¿Existe una relación entre CI y la CO del Departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018?

Problemas específicos 4

¿Existe una relación entre la CI y la CO del Departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018?

Problemas específicos 5

¿Existe una relación entre la CI y la CO del Departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018?

Problemas específicos 6

¿Existe una relación entre la CI y la CO del Departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018?

Problemas específicos 7

¿Existe una relación entre la CI y la CO del Departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018?

1.5 Justificación

Justificación teórica

Para desarrollar se debe tener en cuenta todo el proceso desde la fuente que genera la información, el medio utilizado para transportar dicha información que debe tener una buena confiabilidad que nos permita garantizar que lo que se quiere informar no se distorsiones y tenga la fidelidad del caso; así mismo en cuanto al clima generado en el proceso laboral debe garantizar la armonía, motivación, eficiencia y eficacia de los participantes de herramientas estadísticas.

Justificación práctica

La presente investigación con la comunicación interna y la cultura organizacional del Departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, se debe tener en cuenta todo el proceso desde la fuente que genera la información, el medio utilizado para transportar dicha información que debe tener una buena confiabilidad que nos permita garantizar que lo que se quiere informar no se distorsiones y tenga la fidelidad del caso; así mismo en cuanto al clima generado en el proceso laboral debe garantizar la armonía, motivación, eficiencia y eficacia de los participantes , ampliando la gran importancia que tiene la comunicación como eje fundamental relacionada con la cultura organizacional.

Justificación metodológica

El desarrollo del estudio permitirá conocer la cultura organizacional del Departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, 2018. Este Planteamiento ha sido criticado por imponer en la cultura una inflexibilidad de las normas y por abandonar el análisis contextual crítico de la descripción cultural onde se debe tener en cuenta todo el proceso desde la fuente que genera la información, el medio utilizado para transportar dicha información que debe tener una buena confiabilidad que nos permita garantizar que lo que se quiere informar no se distorsiones y tenga la fidelidad del caso; así mismo en cuanto al clima generado en el proceso laboral debe garantizar la armonía, motivación, eficiencia y eficacia de los participantes anteriormente.

Relevancia Social

Es esencial conocer con mayor objetividad la organizacional del Departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, 2018, con los datos obtenidos del estudio se podrá tomar las determinaciones más convenientes en el departamento en bienestar de los pacientes. Este Planteamiento ha sido criticado por imponer en la cultura una inflexibilidad de las normas y por abandonar el análisis contextual crítico de la descripción cultural En la actualidad se evidencia un especial énfasis en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura., por ello es trascendental gestionar con éxito los sistemas comunicacionales en las interacciones permanentes con las audiencias internas. Los colaboradores son agentes primordiales para mejorar indicadores intangibles relacionados a la identidad, modelo y prestigio organizacional.

1.6 Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la CI y la CO en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

1.6.2. Hipótesis Específicas

Hipótesis Específicas 1

La dimensión esencial se relaciona significativamente con la CO en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

Hipótesis Específicas 2

La dimensión operativa se relaciona significativamente con la CO en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

Hipótesis Específicas 3

La dimensión estratégica se relaciona significativamente con la CO en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

Hipótesis Específicas 4

La dimensión valorativa se relaciona significativamente con la CO en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

Hipótesis Específicas 5

La dimensión de motivación se relaciona significativamente con la CO en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

Hipótesis Específicas 6

La dimensión de aprendizaje se relaciona significativamente con la CO en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

Hipótesis Específicas 7

La dimensión de inteligencia se relaciona significativamente con la CO en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar qué relación existe entre la CI y la CO en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

Objetivos específicos 1

Determinar si existe una relación entre la CI en su dimensión esencial y la CO en el departamento de patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

Objetivos específicos 2

Determinar si existe una relación entre la CI en su dimensión operativa y la CO en el departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

Objetivos específicos 3

Determinar si existe una relación entre la CI en su dimensión estratégica y la CO en el departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

Objetivos específicos 4

Determinar si existe una relación entre la CI en su dimensión valorativa y la CO en el departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

Objetivos específicos 5

Determinar si existe una relación entre la CI en su dimensión de motivación y la CO en el departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

Objetivos específicos 6

Determinar si existe una relación entre la CI en su dimensión de aprendizaje y la CO en el departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

Objetivos específicos 7

Determinar si existe una relación entre la CI en su dimensión de inteligencia y la CO en el departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

II. Método

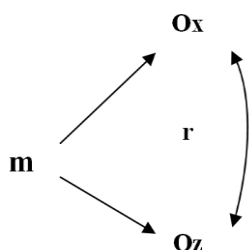
2.1. Diseño de investigación

El tipo de diseño de investigación es transversal, descriptivo- correlacional.

Según Cauas (2006) sostiene que los estudios transversales, recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Presentan un panorama del estado de una o más variables en uno o más grupos de personas, objetos, etc. (p.33).

Cauas (2006) Plantea que el diseño Correlacional, tienen se debe tener en cuenta todo el proceso desde la fuente que genera la información, el medio utilizado para transportar dicha información que debe tener una buena confiabilidad que nos permita garantizar que lo que se quiere informar no se distorsiones y tenga la fidelidad del caso; así mismo en cuanto al clima generado en el proceso laboral debe garantizar la armonía, motivación, eficiencia y eficacia de los participantes. (p.33).

Cauas (2006) Propone que los estudios descriptivos tienen por finalidad analizar la incidencia y los valores en que se manifiestan una o más variables. Presentan un panorama del estado de una o más variables en uno o más grupos de personas, objetos, etc. o indicadores en un determinado momento. Trata cada variable de forma independiente, por tanto no se vinculan, cerrando la posibilidad de manipulación (p.41).



Diseño de investigación

Donde:

m = Muestra

Ox = 1era variable: comunicación interna

Oz = 2da variable: cultura organizacional

r = Relación de las variables

Nota: Sánchez y Reyes (2015)

2.2. Variables de estudio, Operacionalización

2.3.

Primera Variable: Comunicación Interna

Segunda Variable: Cultura Organizacional

La Operacionalización permite al investigador descomponer a las variables en sus dimensiones, en la actualidad se evidencia un especial énfasis en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura., por ello es trascendental gestionar con éxito los sistemas comunicacionales en las interacciones permanentes con las audiencias internas. Este Planteamiento ha sido criticado por imponer en la cultura una inflexibilidad de las normas y por abandonar el análisis contextual crítico de la descripción cultural Los colaboradores son agentes primordiales para mejorar indicadores intangibles relacionados a la identidad, modelo y prestigio organizacional cada dimensión en sus indicadores y los indicadores en ítems que debe tener el instrumento con sus alternativas de respuestas.

Tabla 5

Operacionalización de la Primera Variable Comunicación Interna

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición	Niveles y rangos
Esencial	Sinceridad			Deficiente
	Apertura al dialogo	1-6		[41-95]
	Capacidad de Negociación	7-12		
Operativa	Oportunidad			
	Capacidad de relación		(1) Muy en	Regular [96-150]
Estratégica	Contacto físico	13-18	Desacuerdo	
	Amabilidad		(2) En Desacuerdo	
	Escucha		(3) Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	
Valorativa	Honestidad	19-24	(4) De Acuerdo	Eficiente
	Responsabilidad		(5) Muy de Acuerdo	[151-205]
	Puntualidad			
Motivacional	Motivación			
	Capacitación	25-30		
Aprendizaje	Defensa de intereses			
	Valoración del trabajo	31-36		
	Consideración de opinión			

Inteligencia	Resolución de Problemas Reconocimiento de logros	37-41
---------------------	---	-------

Nota: Esta teoría es propuesta por Formanchuk (2010)

Tabla 6

Operacionalización de la segunda variable cultura organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rango
Innovación y aceptación riesgo	Desarrollo de habilidades Creatividad Oportunidad	1-5		Inadecuado [39-91]
Atención a los detalles	Calidez Dominio administrativo Toma de decisiones	6-11	(1) Muy en Desacuerdo (2) En Desacuerdo (3) Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	Moderado [92-143]
Orientación hacia los resultados	Nivel de iniciativa Disposición a cambios Autoridad compartida	12-17	(4) De Acuerdo (5) Muy de Acuerdo	Adecuado [144-195]
Orientación hacia las personas	Toma de decisiones Asignación de funciones	18-22		
Orientación hacia el equipo	Participación Decisiones consensuadas	23-26		
Agresividad	Desagrado Decepción Cordura	27-32		
Estabilidad	Adaptación a las condiciones laborales Trato Cumplimiento de objetivos	33-38		

Nota: Esta teoría es propuesta por Robbins (2014)

2.3 Metodología

El presente estudio se realizó en base a un enfoque cuantitativo, Cauas (2006) señala que es aquella que utiliza preferentemente información cuantitativa o cuantificable (medible) siendo una de las más usadas. (p.39).

No experimental, Cauas (2006) refiere que se debe tener en cuenta todo el proceso desde la fuente que genera la información, el medio utilizado para transportar dicha información que debe tener una buena confiabilidad que nos permita garantizar que lo que se quiere informar no se distorsione y tenga la fidelidad del caso; así mismo en cuanto al clima generado en el proceso laboral debe garantizar la armonía, motivación, eficiencia y eficacia de los participantes (p.32).

Tipos de estudio: básica

Calderón y Alzamora de los Godos (2010) afirman que la investigación básica como es una investigación de índole teórico "(p.44).

Los métodos específicos utilizados en la investigación fueron el hipotético y deductivo.

2.5 Población

2.5.1 Población

La población, objeto de la investigación, está constituida por 220 colaboradores entre personal asistencial y administrativos de ambos sexos, del departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud.

En esta investigación se consideró a toda la población para la aplicación de los instrumentos (muestra censal).

Tabla 7
Muestra de Población

Trabajadores Del Departamento de Patología Clínica	
Nota:	Total 220

2.6 Técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad

En la presente tesis se usó como técnica de recolección de datos la encuesta, según Cauas (2006):

La encuesta la r Este Planteamiento ha sido criticada por imponer en la cultura una inflexibilidad de las normas y por abandonar el análisis contextual crítico de la descripción cultural (p.41).

El instrumento que se aplicó en la presente tesis fue el cuestionario.

2.6.1 Validez y fiabilidad

Cauas (2006) define a la confiabilidad como:

Este Planteamiento ha sido criticado por imponer en la cultura una inflexibilidad de las normas y por abandonar el análisis contextual crítico de la descripción cultural Se aplicó a los instrumentos materia de estudio el coeficiente de confiabilidad Crombach, resultando que los instrumentos son confiables para la recolección de los datos. (p.39).

Según Corral (2008) manifiesta sobre la validez de instrumentos que:

Tener en cuenta que, la validez de contenido no puede expresarse cuantitativamente es más bien una cuestión de juicio, se estima de manera subjetiva o intersubjetiva utilizando, (p.99).

Tabla 8

Validez del instrumento Comunicación Interna por juicio de expertos

Experto	Calificación
Dr. Yolvi Ocaña Fernández	Aplicable
Dr. Mitchell Alarcón Díaz	Aplicable
Mg. Isabel Ñahui Berrios.	Aplicable

Tabla 9

Ficha Técnica Comunicación Interna

Nombre	Temario de Comunicación Interna
Autor	Sheila Vilma Roca González.
Objetivo	Determinar La comunicación interna en el Departamento de Patología Clínica en un Hospital de Essalud.
Aplicación:	Individual
Duración:	25minutos.
Ámbito de aplicación	Colaboradoresasistenciales y administrativos.
Finalidad:	Percepción sobre Comunicación Interna.
Descripción del instrumento que se utilizo	<p>Para medir la variable Comunicación Interna instrumento el instrumento que se utilizo fue el cuestionario elaborado de 41 preguntas con cinco niveles de respuesta de acuerdo con la escala de Likert:</p> <p>(1) Muy de acuerdo</p> <p>(2) De acuerdo</p> <p>(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo.</p> <p>(4) En desacuerdo</p> <p>(5) Muy en desacuerdo</p>

Confiabilidad

Existen diferentes análisis estadísticos para evidenciar la confiabilidad del instrumento, el más utilizado es el coeficiente de confiabilidad de alfa de Crombach lo cual se procedió a aplicar a los instrumentos materia de estudio, obteniendo los siguientes resultados.

Tabla 10

Índice de fiabilidad del instrumento Comunicación Interna

	Elementos	Alfa de Crombach
	41	0.886
Total	41	

Nota: Prueba estadística de confiabilidad

Así mismo, se realizó el análisis para el temario de Comunicación Interna, obteniendo una confiabilidad de .886, se evidencia que el instrumento tiene una fuerte confiabilidad (ver tabla 9).

Cultura Organizacional

Validez

El instrumento relacionado a cultura organizacional se pone a evaluar con el juicio de expertos, profesionales de la especialidad quienes evaluarán si el contenido de los instrumentos guarda relación con el marco teórico y los antecedentes y sobre todo con los objetivos planteados que se debe cumplir que es el propósito de la investigación.

Tabla 11

Validez del instrumento Cultura Organizacional por juicio de expertos

Experto	Calificación
Dr. Yolvi Ocaña Fernández	Aplicable
Dr. Mitchell Alarcón Díaz	Aplicable
Mg. Isabel Ñahui Berrios	Aplicable

Tabla 12

Ficha Técnica Cultura Organizacional

Nombre	Temario de Cultura Organizacional
Autor	Sheila Vilma Roca González.
Objetivo	Determinar la Cultura Organizacional en el Departamento de Patología Clínica en un Hospital de Essalud.
Aplicación:	Individual
Duración:	25 minutos.
Ámbito de aplicación	Colaboradores asistenciales y administrativos
Finalidad:	Percepción sobre Cultura Organizacional
Descripción del instrumento	<p>Para medir la variable Cultura Organizacional, El instrumento que se utilizó fue un cuestionario elaborado de 37 preguntas con cinco niveles de respuesta de acuerdo con la escala de Likert:</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) Muy de acuerdo (2) De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo. (4) En desacuerdo (5) Muy en desacuerdo

Confiabilidad

El coeficiente de confiabilidad de alfa de Crombach al instrumento materia de estudio, obteniendo los siguientes resultados.

Tabla 13

Índice de fiabilidad del instrumento Cultura Organizacional

Elementos	Alfa de Crombach
39	0.844
Total	39

Nota: Prueba estadística de confiabilidad

Así mismo, se realizó el análisis para el temario de Cultura Organizacional, obteniendo un coeficiente de Alfa .844, En la actualidad se evidencia un especial énfasis en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura., por ello es trascendental gestionar con éxito los sistemas comunicacionales en las interacciones permanentes con las audiencias internas. Los colaboradores son agentes primordiales para mejorar indicadores intangibles relacionados a la identidad, modelo y prestigio organizacional se debe tener en cuenta todo el proceso desde la fuente que genera la información, el medio utilizado para transportar dicha información que debe tener una buena confiabilidad que nos permita garantizar que lo que se quiere informar no se distorsiones y tenga la fidelidad del caso; así mismo en cuanto al clima generado en el proceso laboral debe garantizar la armonía, motivación, eficiencia y eficacia de los participantes (ver tabla 12).

2.7 Métodos de análisis de datos

Como el enfoque es cuantitativo en el presente estudio de investigación, luego de la aplicación de los instrumentos se inició a realizar los análisis mediante la estadística, utilizando el software Spss versión 21. Según Cauas (2006) manifiesta que la estadística es un método responsable de describir exactamente los valores de fenómenos económicos, políticos, sociales, psicológicos, biológicos, y datos físicos de forma tal de lograr transformarse en una herramienta para correlacionar y analizar dichos datos. (p.56).

Derivada de esta funcionalidad, la estadística tendría dos partes bien diferenciadas:

Estadística Descriptiva: Conjunto de instrumentos y temas relacionados con la descripción de colecciones de observaciones estadísticas, se refieren tanto al total de la población como a una muestra de la misma (p.58).

Estadística Inferencial: También llamada estadística inductiva, se ocupa de la lógica y procedimientos para la inferencia o inducción de propiedades de una población en base a los resultados obtenidos de una muestra conocida (p.58).

Coefficiente de correlación de rangos de Rho de Spearman

Según Santander (2004) plantea que es una medida de asociación lineal que utiliza los rangos, números de orden, de cada grupo de sujetos y compara dichos rangos. Hay dos métodos para calcular el coeficiente de correlación de los rangos: uno, por Spearman y el otro, por Kendall.

2.8 Aspectos éticos

El estudio de la investigación Se propone la elaboración de un plan para la mejora del proceso de CI y CL. en la comunicación se debe tener en cuenta todo el proceso desde la fuente que genera la información, el medio utilizado para transportar dicha información que debe tener una buena confiabilidad que nos permita garantizar que lo que se quiere informar no se distorsiones y tenga la fidelidad del caso; así mismo en cuanto al clima generado en el proceso laboral debe garantizar la armonía, motivación, eficiencia y

eficacia de los participantes, en la actualidad se evidencia un especial énfasis en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura., por ello es trascendental gestionar con éxito los sistemas comunicacionales en las interacciones permanentes con las audiencias internas. Los colaboradores son agentes primordiales para mejorar indicadores intangibles relacionados a la identidad, modelo y prestigio organizacional así mismo se debe tener en cuenta que los trabajadores deben ser competentes con muchas habilidades y destrezas, para garantizar un buen ambiente laboral.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

3.1.1. Comunicación Interna

Tabla 15

Distribución de frecuencia de la variable CI en el departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Deficiente	30	13.6%
Regular	190	86.4%
Eficiente	0	0.0%
Total	220	100%

Nota: Base de datos (2018)

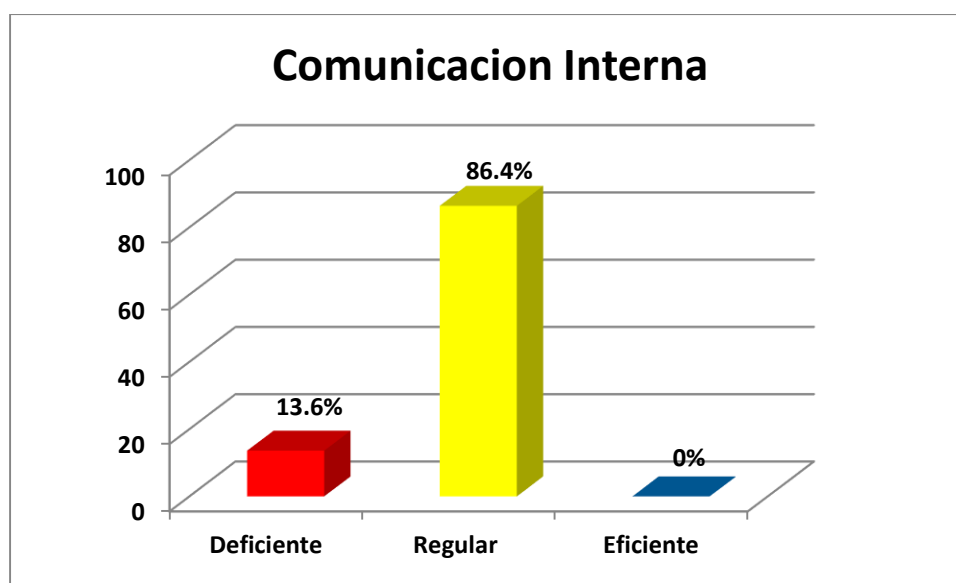


Figura 9. Niveles de la variable comunicación interna

De los datos que se encuentran en la tabla 15 y figura 9, respecto a la variable CI se observó que el 86.4% de ellos lo ubica en el nivel regular, seguido de un 13.6% lo encuentra en el nivel deficiente y finalmente un 0% con un nivel eficiente. se debe tener en cuenta todo el proceso desde la fuente que genera la información, el medio utilizado para transportar dicha información que debe tener una buena confiabilidad que nos permita garantizar que lo que se quiere informar no se distorsiones y tenga la fidelidad

del caso; así mismo en cuanto al clima generado en el proceso laboral debe garantizar la armonía, motivación, eficiencia y eficacia de los participantes.

3.1.1.1 Resultado según la dimensión Esencial de la CI

Tabla 16

Distribución de frecuencia de la CI en su dimensión esencial en el departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Deficiente	30	13.6%
Regular	178	80.9%
Eficiente	12	5.5%
Total	220	100%

Nota: Base de datos (2018)

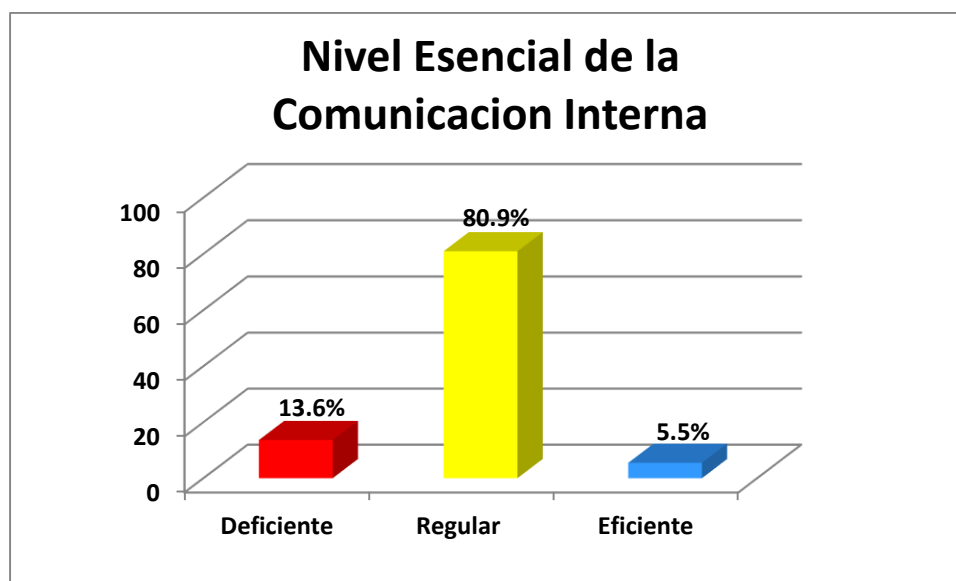


Figura 10. Niveles de la dimensión esencial

De los datos que se encuentran en la tabla 16 y figura 10, se visualiza que en los resultados obtenidos en relación a la CI en la dimensión esencial, el 80.9% reporta un nivel regular, seguido de un 13.6% que representa un nivel deficiente y finalmente con un nivel eficiente un 5.5%. En la actualidad se evidencia un especial énfasis en la CI, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura., por ello es trascendental gestionar con éxito los sistemas comunicacionales

en las interacciones permanentes con las audiencias internas. Los colaboradores son agentes primordiales para mejorar indicadores intangibles relacionados a la identidad, modelo y prestigio organizacional.

3.1.1.2 Resultado según la dimensión Operativa de la CI

Tabla 17

Distribución de frecuencia de la CI en su dimensión operativa en el departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Deficiente	86	39.1%
Regular	134	60.9%
Eficiente	0	0.0%
Total	220	100%

Nota: Base de datos (2018)

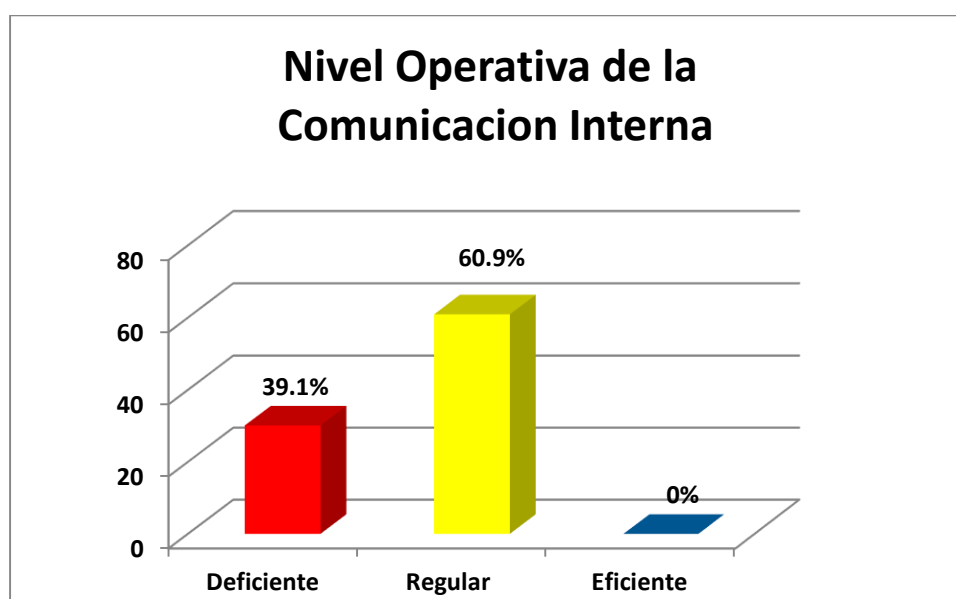


Figura 11. Niveles de la dimensión operativa

De los datos que se encuentran en la tabla 17 y figura 11, se visualiza que en los resultados obtenidos en relación a la CI en la dimensión operativa, el 60.9% reporta un nivel regular, seguido de un 39.1% que representa un nivel deficiente y finalmente con un nivel eficiente un 0.0%. En la actualidad se evidencia un especial énfasis en la CI,

poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura., por ello es trascendental gestionar con éxito los sistemas comunicacionales en las interacciones permanentes con las audiencias internas. Los colaboradores son agentes primordiales para mejorar indicadores intangibles relacionados a la identidad, modelo y prestigio organizacional.

3.1.1.3 Resultado según la dimensión Estratégica de la CI

Tabla 18

Distribución de frecuencia de la Ci en su dimensión estratégica en el departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Deficiente	61	27.7%
Regular	144	65.5%
Eficiente	15	6.8%
Total	220	100%

Nota: Base de datos (2018)

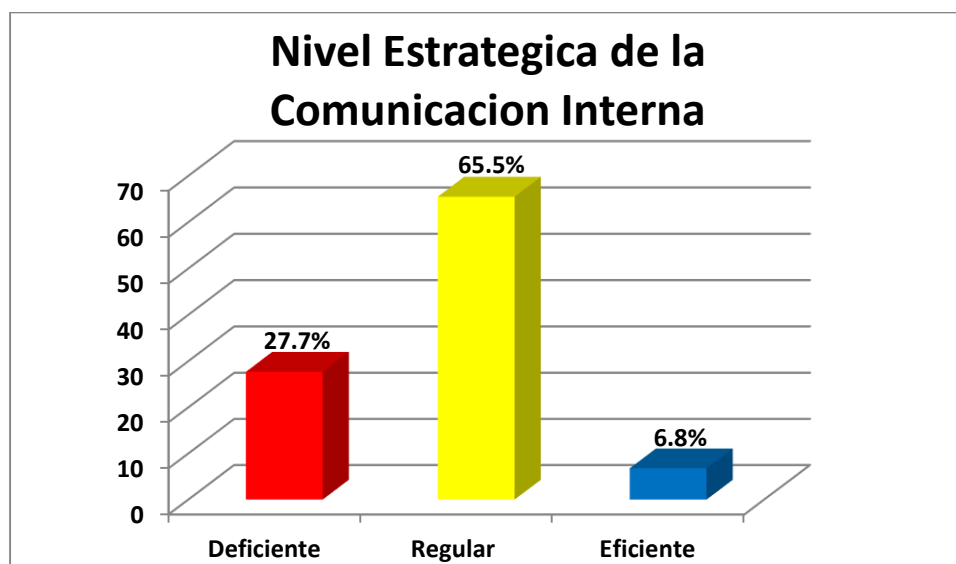


Figura 12. Niveles de la dimensión estratégica

De los datos que se encuentran en la tabla 18 y figura 12, se visualiza que en los resultados obtenidos en relación a la CI en la dimensión Estratégica, el 65.5% reporta un nivel regular, seguido de un 27.7% que representa un nivel deficiente y finalmente con un nivel eficiente un 6.8%. En la actualidad se evidencia un especial énfasis en la CI,

poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura., por ello es trascendental gestionar con éxito los sistemas comunicacionales en las interacciones permanentes con las audiencias internas. Los colaboradores son agentes primordiales para mejorar indicadores intangibles relacionados a la identidad, modelo y prestigio organizacional.

3.1.1.4 Resultado según la dimensión Valorativa de la CI

Tabla 19

Distribución de frecuencia de la CI en su dimensión valorativa en el departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Deficiente	93	42.3%
Regular	117	53.2%
Eficiente	10	4.5%
Total	220	100%

Nota: Base de datos (2018)

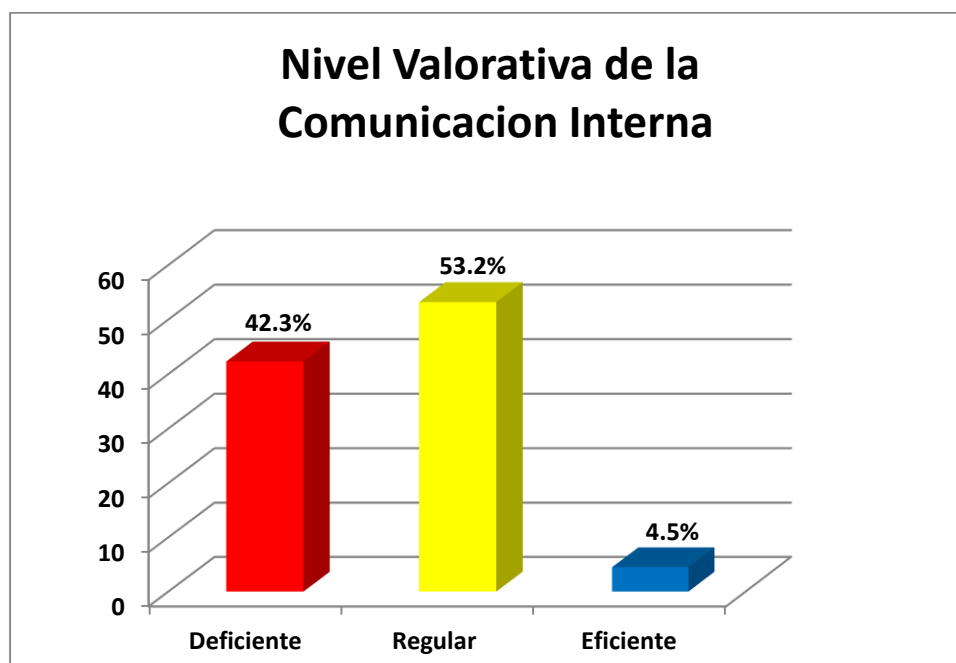


Figura 13. Niveles de la dimensión valorativa

De los datos que se encuentran en la tabla 19 y figura 13 se visualiza que en los resultados obtenidos en relación a la CI en la dimensión valorativa, el 53.2% reporta un nivel regular, seguido de un 42.3% que representa un nivel deficiente y finalmente con un nivel eficiente un 4.5%. En la actualidad se evidencia un especial énfasis en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura., por ello es trascendental gestionar con éxito los sistemas comunicacionales en las interacciones permanentes con las audiencias internas. Los colaboradores son agentes primordiales para mejorar indicadores intangibles relacionados a la identidad, modelo y prestigio organizacional.

3.1.1.5 Resultado según la dimensión Motivacional de la CI

Tabla 20

Distribución de frecuencia de la CI en su dimensión Motivacional de la CI en el departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Deficiente	124	56.4%
Regular	86	39.1%
Eficiente	10	4.5%
Total	220	100%

Nota: Base de datos (2018)

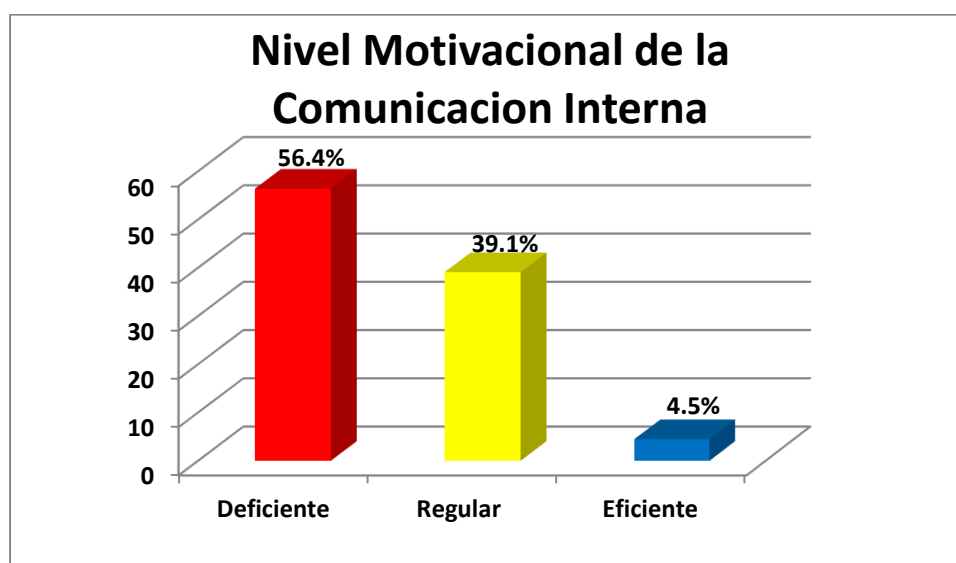


Figura 14. Niveles de la dimensión motivacional

De los datos que se encuentran en la tabla 20 y figura 14 se visualiza que en los resultados obtenidos en relación a la CI en la dimensión motivacional, el 56.4% reporta un nivel deficiente, seguido de un 39.1% que representa un nivel regular y finalmente con un nivel eficiente un 4.5%. En la actualidad se evidencia un especial énfasis en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura., por ello es trascendental gestionar con éxito los sistemas comunicacionales en las interacciones permanentes con las audiencias internas. Los colaboradores son agentes primordiales para mejorar indicadores intangibles relacionados a la identidad, modelo y prestigio organizacional.

3.1.1.6 Resultado según la dimensión Aprendizaje de la CI

Tabla 21

Distribución de frecuencia de la CI en su dimensión de Aprendizaje en el departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Deficiente	70	31.8%
Regular	132	60.0%
Eficiente	18	8.2%
Total	220	100%

Nota: Base de datos (2018)

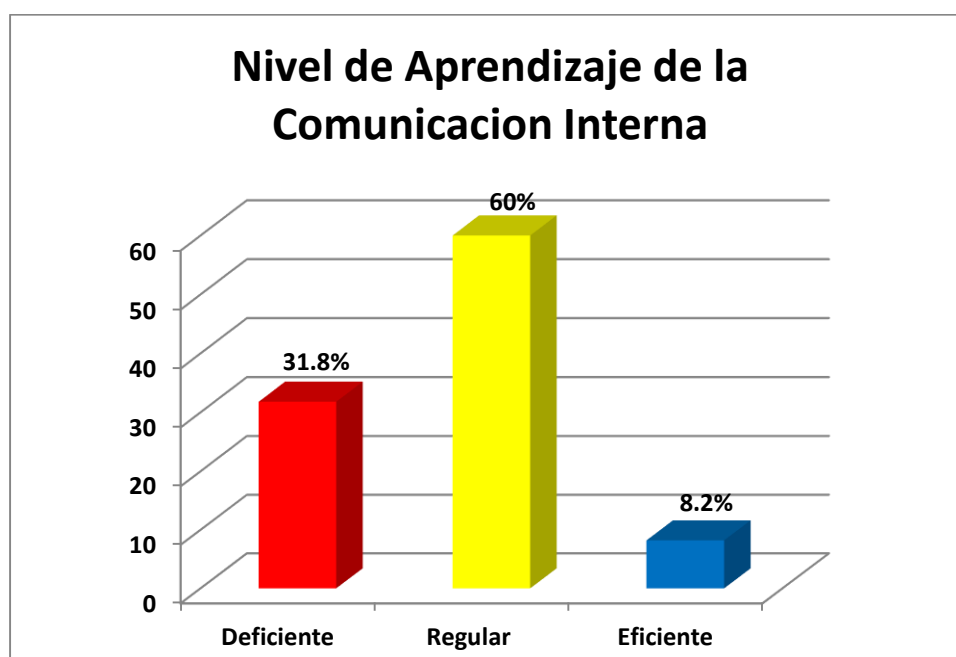


Figura 15. Niveles de la dimensión de aprendizaje De los datos que se encuentran en la tabla 21 y figura 15 se visualiza que en los resultados obtenidos en relación a la comunicación interna en la dimensión de aprendizaje, el 60.0% reporta un nivel regular, seguido de un 31.8% que representa un nivel deficiente y finalmente con un nivel eficiente un 8.2%. En la actualidad se evidencia un especial énfasis en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura., por ello es trascendental gestionar con éxito los sistemas comunicacionales en las interacciones permanentes con las audiencias internas. Los colaboradores son agentes primordiales para mejorar indicadores intangibles relacionados a la identidad, modelo y prestigio organizacional.

3.1.1.7 Resultado según la dimensión Inteligencia de la CI

Tabla 22

Distribución de frecuencia de la CI en su dimensión de Inteligencia en el departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Deficiente	30	13.6%
Regular	173	78.6%
Eficiente	17	7.8%
Total	220	100%

Nota: Base de datos (2018)

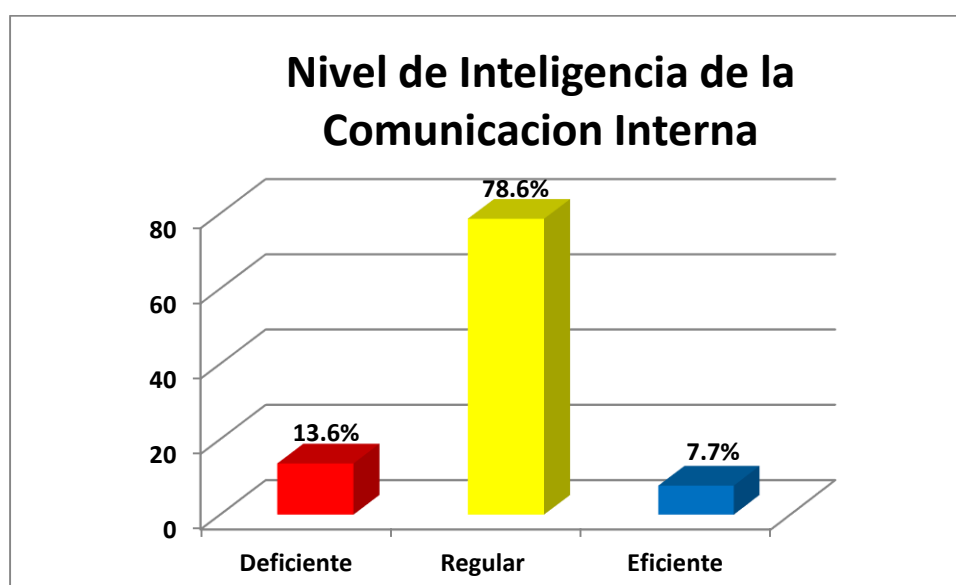


Figura 16. Niveles de la dimensión inteligencia

De los datos que se encuentran en la tabla 22 y figura 16 se visualiza que en los resultados obtenidos en relación a la CI en la dimensión de inteligencia, el 78.6% reporta un nivel regular, seguido de un 13.6% que representa un nivel deficiente y finalmente con un nivel eficiente un 7.7%. se debe tener en cuenta todo el proceso desde la fuente que genera la información, el medio utilizado para transportar dicha información que debe tener una buena confiabilidad que nos permita garantizar que lo que se quiere informar no se distorsiones y tenga la fidelidad del caso; así mismo en cuanto al clima generado en el proceso laboral debe garantizar la armonía de los participantes.

3.1.2. Cultura Organizacional

Tabla 23

Distribución de frecuencia de la variable CO en el departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Inadecuado	19	8.6%
Moderado	201	91.4%
Adecuado	0	0.0%
Total	220	100%

Nota: Base de datos (2018)

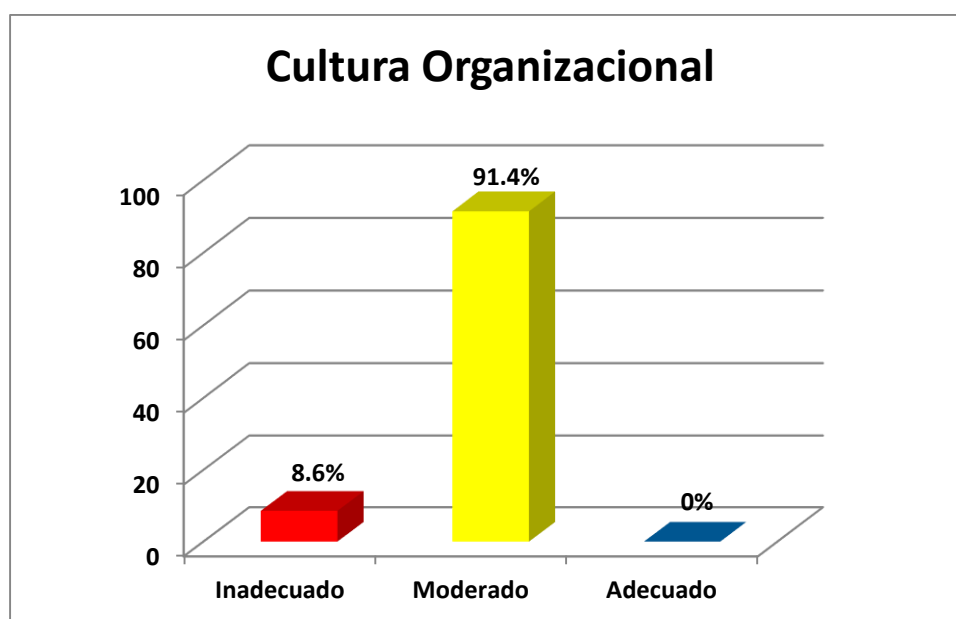


Figura 17. Niveles de la variable CO

De los datos que se encuentran en la tabla 23 y figura 17, la CO se observó que el 91.4% de ellos lo ubica en el nivel moderado, seguido de un 8.6% lo encuentra en el nivel inadecuado y finalmente un 0% con un nivel adecuado. En la actualidad se evidencia un especial énfasis en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura., por ello es trascendental gestionar con éxito los sistemas comunicacionales en las interacciones permanentes con las audiencias internas. Los colaboradores son agentes primordiales para mejorar indicadores intangibles relacionados a la identidad, modelo y prestigio organizacional.

3.1.2.1. Resultado según la dimensión Innovación de CO

Tabla 24

Distribución de frecuencia de la dimensión innovación de la CO en el departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Inadecuado	29	13.2%
Moderado	178	80.9%
Adecuado	13	5.9%
Total	220	100%

Nota: Base de datos (2018)

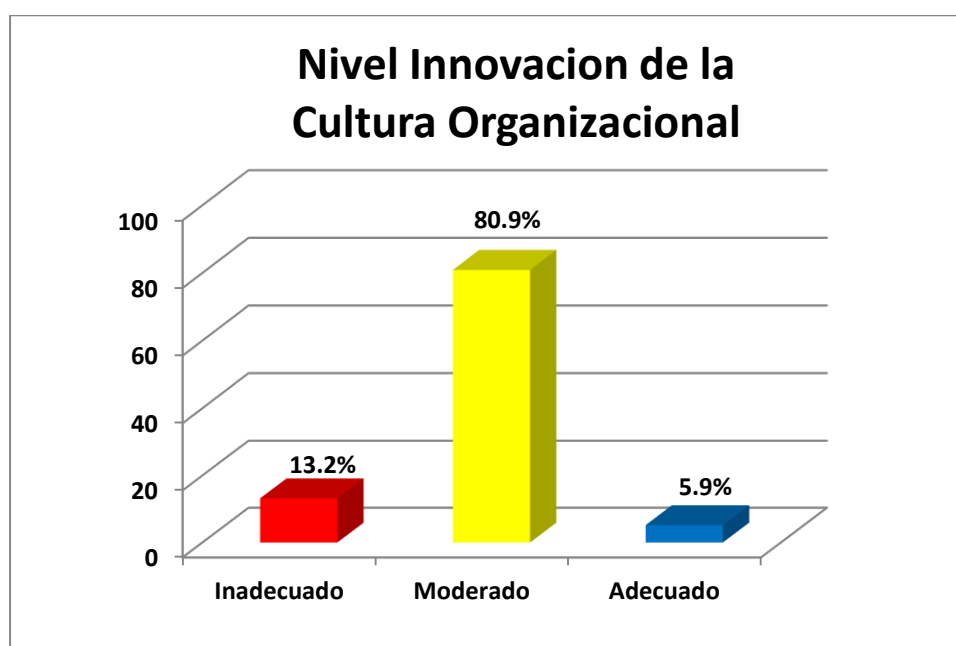


Figura 18. Niveles de la dimensión innovación de la CO

De los datos que se encuentran en la tabla 24 y figura 18, se visualiza que en los resultados obtenidos en relación a la cultura organizacional en la dimensión innovación, el 80.9% reporta un nivel moderado, seguido de un 13.2% que representa un nivel inadecuado y finalmente con un nivel adecuado un 5.9%. En la actualidad se evidencia un especial énfasis en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura., por ello es trascendental gestionar con éxito los sistemas comunicacionales en las interacciones permanentes con las audiencias internas. Los colaboradores son agentes primordiales para mejorar indicadores intangibles relacionados a la identidad, modelo y prestigio organizacional.

3.1.2.2. Resultado según la dimensión Atención a los Detalles de la CO

Tabla 25

Distribución de frecuencia de la dimensión atención a los detalles de la CO en el departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Inadecuado	68	30.9%
Moderado	137	62.3%
Adecuado	15	6.8%
Total	220	100%

Nota: Base de datos (2018)

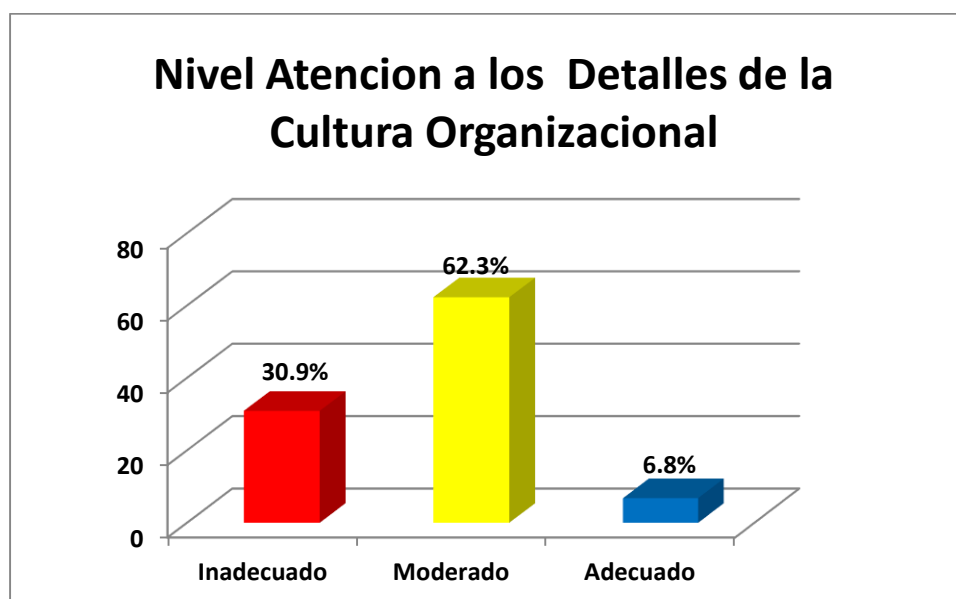


Figura 19. Niveles de la dimensión atención a los detalles de la CO

De los datos que se encuentran en la tabla 25 y figura 19, se visualiza que en los resultados obtenidos en relación a la CO en la dimensión atención a los detalles, el 62.3% reporta un nivel moderado, seguido de un 30.9% que representa un nivel inadecuado y finalmente con un nivel adecuado un 6.8%. En la actualidad se evidencia un especial énfasis en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura., por ello es trascendental gestionar con éxito los sistemas comunicacionales en las interacciones permanentes con las audiencias internas. Los colaboradores son agentes primordiales para mejorar indicadores intangibles relacionados a la identidad, modelo y prestigio organizacional.

3.1.2.3. Resultado según la dimensión Orientación hacia los resultados de la CO

Tabla 26

Distribución de frecuencia de la dimensión orientación hacia los resultados de la CO en el departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Inadecuado	54	24.5%
Moderado	148	67.3%
Adecuado	18	8.2%
Total	220	100%

Nota: Base de datos (2018)

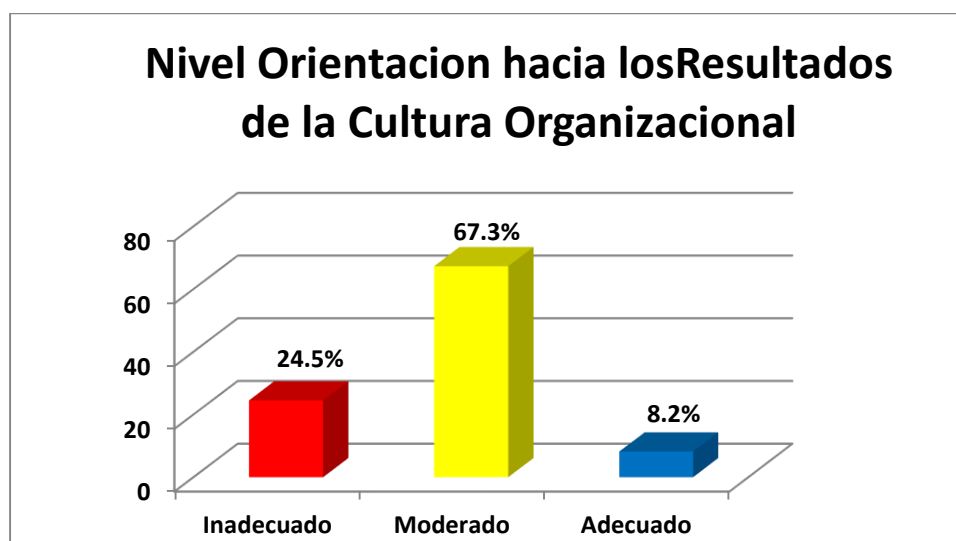


Figura 20. Niveles de la dimensión orientación hacia los resultados de la CO

De los datos que se encuentran en la tabla 26 y figura 20, se visualiza que en los resultados obtenidos en relación a la CO en la dimensión orientación hacia los resultados, el 67.3% reporta un nivel moderado, seguido de un 24.5% que representa un nivel inadecuado y finalmente con un nivel adecuado un 8.2%. En la actualidad se evidencia un especial énfasis en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura., por ello es trascendental gestionar con éxito los sistemas comunicacionales en las interacciones permanentes con las audiencias internas. Los colaboradores son agentes primordiales para mejorar indicadores intangibles relacionados a la identidad, modelo y prestigio organizacional.

3.1.2.4. Resultado según la dimensión Orientación hacia las personas de la CO

Tabla 27

Distribución de frecuencia de la dimensión orientación hacia las personas de la CO en el departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Inadecuado	56	25.5%
Moderado	144	65.5%
Adecuado	20	9.0%
Total	220	100%

Nota: Base de datos (2018)

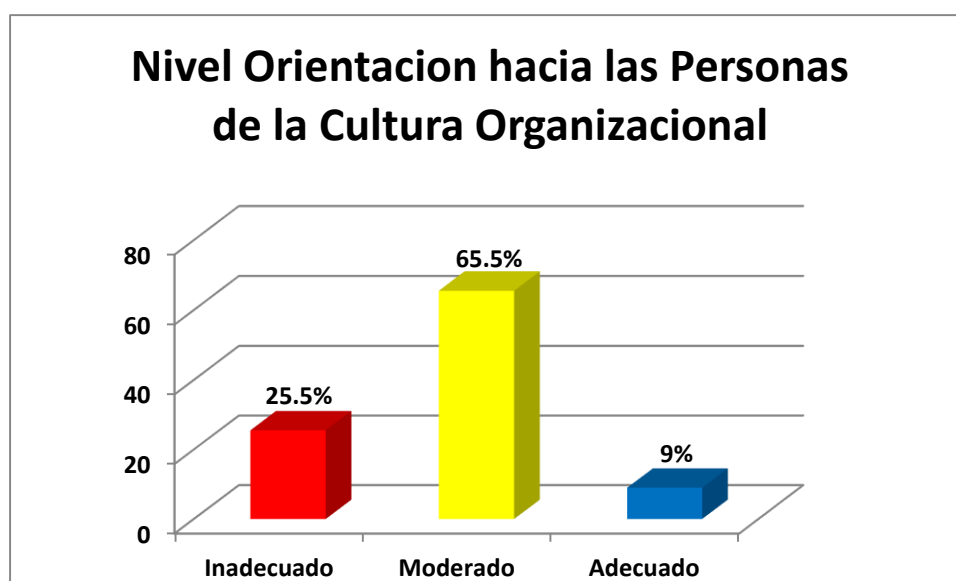


Figura 21. Niveles de la dimensión orientación hacia las personas

De los datos que se encuentran en la tabla 27 y figura 21, se visualiza que en los resultados obtenidos en relación a la CO en la dimensión orientación hacia las personas, el 65.5% reporta un nivel moderado, seguido de un 25.5% que representa un nivel inadecuado y finalmente con un nivel adecuado un 9.0%. En la actualidad se evidencia un especial énfasis en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura., por ello es trascendental gestionar con éxito los sistemas comunicacionales en las interacciones permanentes con las audiencias internas. Los colaboradores son agentes primordiales para mejorar indicadores intangibles relacionados a la identidad, modelo y prestigio organizacional.

3.1.2.5. Resultado según la dimensión Orientación hacia el equipo de la CO

Tabla 28

Distribución de frecuencia de la dimensión orientación hacia el equipo de la CO

Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Inadecuado	43	19.6%
Moderado	147	66.8%
Adecuado	30	13.6%
Total	220	100%

Nota: Base de datos (2018)

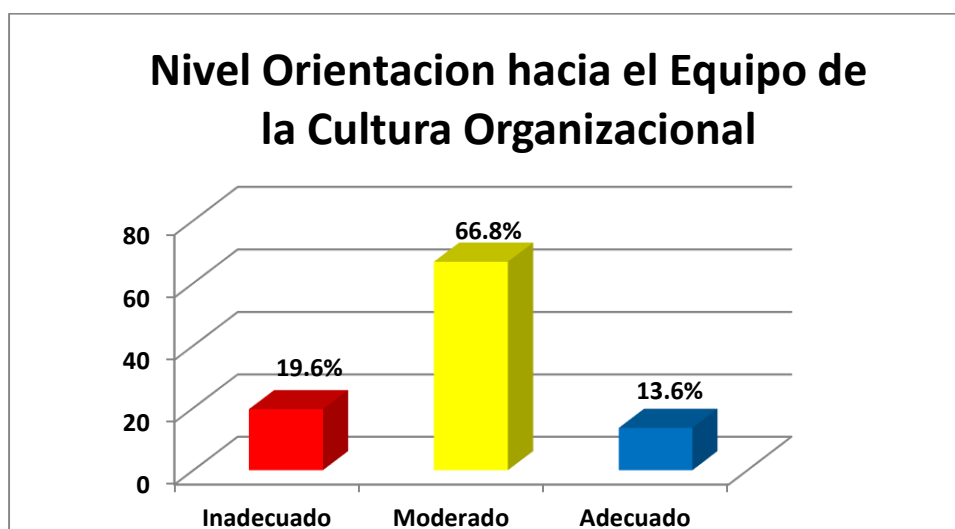


Figura 22. Niveles de la dimensión orientación hacia el equipo de la CO

De los datos que se encuentran en la tabla 28 y figura 22, se visualiza que en los resultados obtenidos en relación a la CO en la dimensión orientación hacia el equipo, el 66.8% reporta un nivel moderado, seguido de un 19.6% que representa un nivel inadecuado y finalmente con un nivel adecuado un 13.6%. En la actualidad se evidencia un especial énfasis en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura., por ello es trascendental gestionar con éxito los sistemas comunicacionales en las interacciones permanentes con las audiencias internas. Los colaboradores son agentes primordiales para mejorar indicadores intangibles relacionados a la identidad, modelo y prestigio organizacional.

3.1.2.6. Resultado según la dimensión Agresividad de la CO

Tabla 29

Distribución de frecuencia de la dimensión agresividad de la CO en el departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Inadecuado	44	20.0%
Moderado	164	74.5%
Adecuado	12	5.5%
Total	220	100%

Nota: Base de datos (2018)

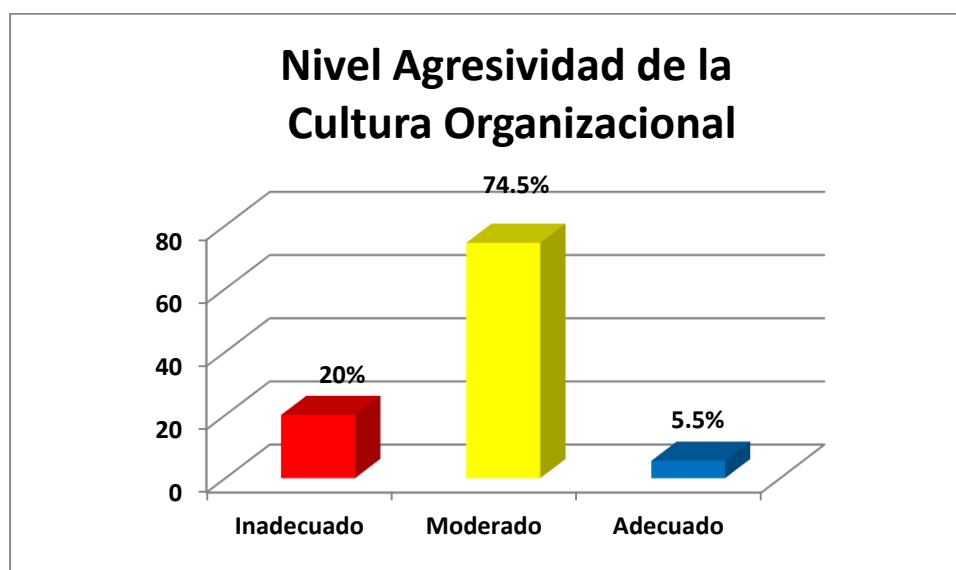


Figura 23. Niveles de la dimensión agresividad de la CO

De los datos que se encuentran en la tabla 29 y figura 23, se visualiza que en los resultados obtenidos en relación a la CO en la dimensión agresividad, el 74.5% reporta un nivel moderado, seguido de un 20.0% que representa un nivel inadecuado y finalmente con un nivel adecuado un 5.5%. En la actualidad se evidencia un especial énfasis en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura., por ello es trascendental gestionar con éxito los sistemas comunicacionales en las interacciones permanentes con las audiencias internas. Los colaboradores son agentes primordiales para mejorar indicadores intangibles relacionados a la identidad, modelo y prestigio organizacional.

3.1.2.7. Resultado según la dimensión Estabilidad de la CO

Tabla 30

Distribución de frecuencia de la dimensión estabilidad de la CO en el departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Inadecuado	56	25.5%
Moderado	164	74.5%
Adecuado	0	0.0%
Total	220	100%

Nota: Base de datos (2018)

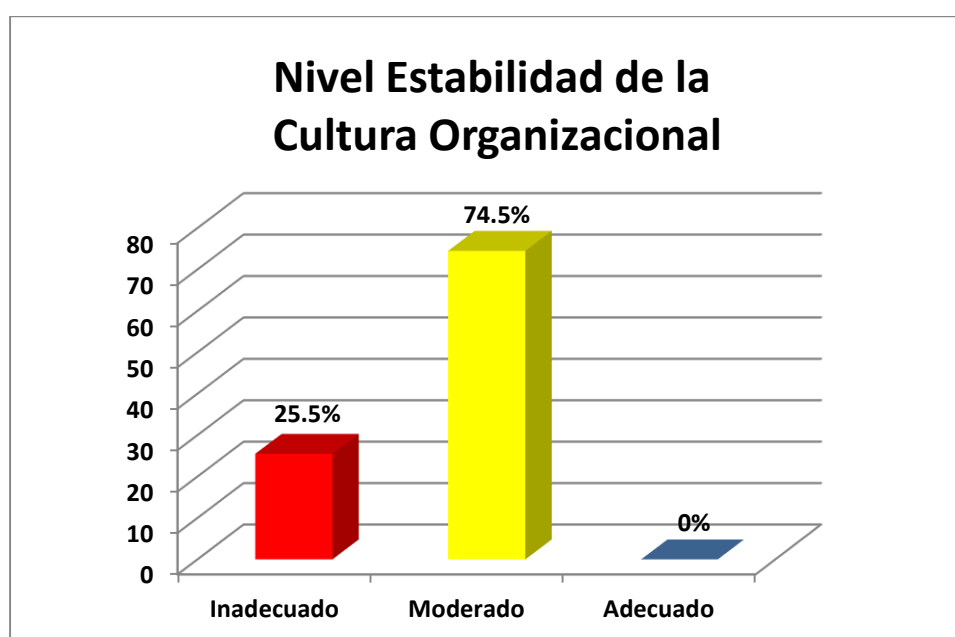


Figura 24. Niveles de la dimensión estabilidad de la CO

De los datos que se encuentran en la tabla 30 y figura 24, se visualiza que en los resultados obtenidos en relación a la CO en la dimensión estabilidad, el 74.5% reporta un nivel moderado, seguido de un 25.5% que representa un nivel inadecuado y finalmente con un nivel adecuado un 0%. En la actualidad se evidencia un especial énfasis en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura., por ello es trascendental gestionar con éxito los sistemas comunicacionales en las interacciones permanentes con las audiencias internas. Los colaboradores son agentes primordiales para mejorar indicadores intangibles relacionados a la identidad, modelo y prestigio organizacional.

3.2. Análisis inferencial

3.2.1. Comunicación Interna y COI

Hipótesis general

a) Hipótesis de investigación

H0: No existe relación entre la Comunicación Interna y la CO en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud-Lima, 2018.

H 1: Existe una relación entre la Comunicación Interna y la CO en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud-Lima, 2018.

b) Estadístico

Coefficiente de correlación Rho de Spearman Brown

c) Calculo

Tabla 31

Relación no paramétrica Rho de Spearman entre CI y CO

		COMUNIINTERNA	CULTURAORG
COMUNIINTERNA	Coef. correlación	1,000	,659**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	220	220
CULTURAORG	Coef. correlación	,659**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	220	220

d) Conclusión

De los resultados que se observa en la tabla 31, El grado de correlación entre las variables obtenidas por el coeficiente Rho de Spearman $p=.659$; lo que se concluye que existe relación positiva y moderada entre la CI la CO en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018. Asimismo presenta un valor de significancia = 0.00, ($p<0.05$). Permite rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. En la actualidad se evidencia un especial énfasis en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura., por ello es trascendental gestionar con éxito los sistemas comunicacionales en las interacciones permanentes con las audiencias internas. Los colaboradores son agentes primordiales para mejorar indicadores intangibles relacionados a la identidad, modelo y prestigio organizacional.

Hipótesis específica 1

a) Hipótesis de investigación específica 1

H 0 : No existe una relación significativa entre la dimensión esencial de la CI y la CO en el Departamento de Patología de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

H 1 : Existe una relación significativa entre la dimensión esencial de la CI y la CO en el Departamento de Patología de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

Tabla 32

Relación no paramétrica Rho de Spearman entre CI en su dimensión esencial y la cultura organizacional en el Departamento de Patología de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

		D1ESENCIAL	CULTURAORG
Rho de Spearman	D1ESENCIAL		
	Coef. correlación	1,000	,357**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	220	220
	CULTURAORG		
	Coef. correlación	,357**	1,000
Sig. (bilateral)	,000	.	
N	220	220	

b) Conclusión

De los resultados que se observa en la tabla 32, el coeficiente de correlación fue 0,357; entre CI en su dimensión esencial y la CO en el Departamento de Patología de un Hospital de Essalud, Lima 2018, por lo que se concluye que se relacionan de forma significativa positiva, y con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$) Permite rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. En la actualidad se evidencia un especial énfasis en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura., por ello es trascendental gestionar con éxito los sistemas comunicacionales en las interacciones permanentes con las audiencias internas. Los colaboradores son agentes primordiales para mejorar indicadores intangibles relacionados a la identidad, modelo y prestigio organizacional.

Hipótesis Específicas 2

a) Hipótesis de investigación específica 2

H 0 : No existe una relación significativa entre la dimensión operativa de la CI y la CO en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

H 1 : Existe una relación significativa entre la dimensión operativa de la CI y la CO en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

Tabla 33

Relación no paramétrica Rho de Spearman entre CI en su dimensión operativa y la CO en el Departamento de Patología de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

		D2OPERATIVA	CULTURAORG
Rho de Spearman	D2OPERATIVA		
	Coef. correlación	1,000	,281**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	220	220
	CULTURAORG		
	Coef. correlación	,281**	1,000
Sig. (bilateral)	,000	.	
N	220	220	

b) Conclusión

De los resultados que se observa en la tabla 33, el coeficiente de correlación fue 0,281; entre CI en su dimensión operativa y la CO en el Departamento de Patología de un Hospital de Essalud, Lima 2018, por lo que se concluye que existe relación significativa positiva, y con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$) Permite rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. En la actualidad se evidencia un especial énfasis en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura., por ello es trascendental gestionar con éxito los sistemas comunicacionales en las interacciones permanentes con las audiencias internas. Los colaboradores son agentes primordiales para mejorar indicadores intangibles relacionados a la identidad, modelo y prestigio organizacional.

Hipótesis Específicas 3

a) Hipótesis de investigación específica 3

H 0 : No existe una relación significativa entre la dimensión estratégica de la CI y la CO en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

H 1 : Existe una relación significativa entre la dimensión estratégica de la CI y la CO en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

Tabla 34

Relación no paramétrica Rho de Spearman entre CI en su dimensión estratégica y la CO en el Departamento de Patología de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

		D3ESTRATEGICA	CULTURAORG
Rho de Spearman	D3ESTRATEGICA		
	Coef. correlación	1,000	,638**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	220	220
	CULTURAORG		
	Coef. correlación	,638**	1,000
Sig. (bilateral)	,000	.	
N	220	220	

b) Conclusión

De los resultados que se observa en la tabla 34, el coeficiente de correlación fue 0,638; entre CI en su dimensión estratégica y la CO en el Departamento de Patología de un Hospital de Essalud, Lima 2018, por lo que se concluye que existe una relación significativa positiva, y con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$) Permite rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. En la actualidad se evidencia un especial énfasis en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura., por ello es trascendental gestionar con éxito los sistemas comunicacionales en las interacciones permanentes con las audiencias internas. Los colaboradores son agentes primordiales para mejorar indicadores intangibles relacionados a la identidad, modelo y prestigio organizacional.

Hipótesis Específicas 4

a) Hipótesis de investigación específica 4

H 0 : No existe una relación significativa entre la dimensión valorativa de la CI y la CO en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

H 1 : Existe una relación significativa entre la dimensión valorativa de la CI y la CO en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

Tabla 35

Relación no paramétrica Rho de Spearman entre CI en su dimensión valorativa y la CO en el Departamento de Patología de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

		D4VALORATIVA	CULTURAORG
Rho de Spearman	D4VALORATIVA	Coef. correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,348**
		N	220
	CULTURAORG	Coef. correlación	,348**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	220

b) Conclusión

De los resultados que se observa en la tabla 35, el coeficiente de correlación fue 0,348; entre CI en su dimensión valorativa y la CO en el Departamento de Patología de un Hospital de Essalud, Lima 2018, por lo que se concluye que existe una relación significativa y positiva, con un p valor 0.000 ($p < 0.05$) Permite rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. En la actualidad se evidencia un especial énfasis en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura., por ello es trascendental gestionar con éxito los sistemas comunicacionales en las interacciones permanentes con las audiencias internas. Los colaboradores son agentes primordiales para mejorar indicadores intangibles relacionados a la identidad, modelo y prestigio organizacional.

Hipótesis Específicas 5

a) Hipótesis de investigación específica 5

H 0 : No existe una relación significativa entre la dimensión de motivación de la CI y la CO en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

H 1: Existe una relación significativa entre la dimensión de motivación de la CI y la CO en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

Tabla 36

Relación no paramétrica Rho de Spearman entre CI en su dimensión de motivación y la CO en el Departamento de Patología de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

		D5MOTIVACIONAL	CULTURAORG
Rho de Spearman	D5MOTIVACIONA	Coef. correlación	1,000
	L	Sig. (bilateral)	,233**
		N	.
			,001
			220
			220
	CULTURAORG	Coef. correlación	,233**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,001
			.
			220
			220

b) Conclusión

De los resultados que se observa en la tabla 36, el coeficiente de correlación fue 0,233; entre Clen su dimensión de motivación y la CO en el Departamento de Patología de un Hospital de Essalud, Lima 2018, por lo que se concluye que se relacionan de forma significativa positiva, con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$) Permite rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. En la actualidad se evidencia un especial énfasis en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura., por ello es trascendental gestionar con éxito los sistemas comunicacionales en las interacciones permanentes con las audiencias internas. Los colaboradores son agentes primordiales para mejorar indicadores intangibles relacionados a la identidad, modelo y prestigio organizacional.

Hipótesis Específicas 6

a) Hipótesis de investigación específica 6

H 0 : No existe una relación significativa entre la dimensión de aprendizaje de la CI y la CO en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

H 1 : Existe una relación significativa entre la dimensión de aprendizaje de la CI y la CO en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

Tabla 37

Relación no paramétrica Rho de Spearman entre CI en su dimensión de aprendizaje y la CO en el Departamento de Patología de un Hospital de Essalud, Lima 2018

		D6APRENDIZAJE	CULTURAORG	
Rho de Spearman	D6APRENDIZAJE	Coef. correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,391**	
	CULTURAORG	Coef. correlación	,391**	
		Sig. (bilateral)	,000	
			N	220
			N	220

b) Conclusión

De los resultados que se observa en la tabla 37, el coeficiente de correlación fue 0,391; entre CI en su dimensión de aprendizaje y la CO en el Departamento de Patología de un Hospital de Essalud, Lima 2018, por lo que se concluye que existe una relación positiva y significativa, con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$). Permite rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. En la actualidad se evidencia un especial énfasis en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura., por ello es trascendental gestionar con éxito los sistemas comunicacionales en las interacciones permanentes con las audiencias internas. Los colaboradores son agentes primordiales para mejorar indicadores intangibles relacionados a la identidad, modelo y prestigio organizacional.

Hipótesis Específicas 7

a) Hipótesis de investigación específica 7

H₀ : No existe una relación significativa entre la dimensión de inteligencia de la CI y la CO en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

H₁: Existe una relación significativa entre la dimensión de inteligencia de la CI y la CO en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

Tabla 38

Relación no paramétrica Rho de Spearman entre CI en su dimensión de inteligencia y la cultura organizacional en el Departamento de Patología de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

		D7INTELIGENCIA	CULTURAORG
Rho de Spearman	D7INTELIGENCIA		
	Coef. correlación	1,000	,353**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	220	220
	CULTURAORG		
	Coef. correlación	,353**	1,000
Sig. (bilateral)	,000	.	
N	220	220	

b) Conclusión

De los resultados que se observa en la tabla 38, el coeficiente de correlación fue 0,391; entre CI en su dimensión de inteligencia y la CO en el Departamento de Patología de un Hospital de Essalud, Lima 2018, por lo que se concluye que existe relación positiva entre las variables de estudio, y en cuanto al p valor tiene el valor de 0.000 ($p < 0.05$). Permite rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. En la actualidad se evidencia un especial énfasis en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura., por ello es trascendental gestionar con éxito los sistemas comunicacionales en las interacciones permanentes con las audiencias internas. Los colaboradores son agentes primordiales para mejorar indicadores intangibles relacionados a la identidad, modelo y prestigio organizacional.

IV. Discusión

En lo que se refiere a la hipótesis general, los resultados muestran que existe una relación entre la CI y la CO. Se tiene que el nivel de relación resultante entre las variables es de $R = .659$ y el valor de $p = ,000$; lo cual quiere decir que existe relación positiva y moderada. Se observa además que el nivel predominante en cuanto a la variable CI es el regular con 86.4% seguido del nivel deficiente con 13.6%. Así mismo respecto a CO es predominante el nivel moderado con 91.4% seguido del nivel inadecuado con 8.6%. De la misma manera el trabajo presentado Barboza y Rodríguez (2013) referente a la relación entre CI y la CO de la Institución Educativa Concluye que la CI se encuentra vinculada a la cultura organizacional. Estos resultados son coherentes con los hallados por Ballarta (2017) que describe que el grado de correlación entre las variables es $= .85$. Se propone la elaboración de un plan para la mejora del proceso de CI y CL en la comunicación se debe tener en cuenta todo el proceso desde la fuente que genera la información, el medio utilizado para transportar dicha información que debe tener una buena confiabilidad que nos permita garantizar que lo que se quiere informar no se distorsione y tenga la fidelidad del caso; así mismo en cuanto al clima generado en el proceso laboral debe garantizar la armonía, motivación, eficiencia y eficacia de los participantes, así mismo se debe tener en cuenta que los trabajadores deben ser competentes con muchas habilidades y destrezas, para garantizar un buen ambiente laboral. Además de tener relación con Scheisohn (2000) Este Planteamiento ha sido criticado por imponer en la cultura una inflexibilidad de las normas y por abandonar el análisis contextual crítico de la descripción cultural “La relación entre la cultura corporativa y la comunicación es bidireccional, de mutua influencia. Si bien la cultura corporativa legitima el estilo de CI, es la que estructura y dinamiza a esa cultura corporativa”.

En relación a la primera hipótesis específica, nivel de relación obtenido de los resultados entre la primera dimensión esencial de la CI y la CO es de $R = .357$, y el valor de $p = ,000$; se tiene además que el nivel predominante en la dimensión esencial es regular con 80.9%, seguido de un 13.6% que representa un nivel deficiente y finalmente con un nivel eficiente un 5.5%. Se propone la elaboración de un plan para la mejora del proceso. en la comunicación se debe tener en cuenta todo el proceso desde la fuente que genera la información, el medio utilizado para transportar dicha información que debe tener una buena confiabilidad que nos permita garantizar que lo que se quiere informar no se distorsione y tenga la fidelidad del caso; así mismo en cuanto al clima generado en el

proceso laboral debe garantizar la armonía, motivación, eficiencia y eficacia de los participantes, así mismo se debe tener en cuenta que los trabajadores deben ser competentes con muchas habilidades y destrezas, para garantizar un buen ambiente laboral. A diferencia de los resultados obtenidos por Harry (2016). Este Planteamiento ha sido criticado por imponer en la cultura una inflexibilidad de las normas y por abandonar el análisis contextual crítico de la descripción cultural Que finalizo que el 52.5% de los colaboradores encuentra un nivel ineficaz de comunicación, resultados distintos a los encontrados en la presente investigación.

En relación a la segunda hipótesis específica, los resultados estadísticos muestran que existe una relación entre la dimensión operativa y la COI con un nivel de correlación obtenida es de $R = .281$, y el valor de $p = ,000$; se tiene además que el nivel predominante en la dimensión operativa es regular con 60.9%, seguido de un 39.1% que representa un nivel deficiente y finalmente con un nivel eficiente un 0%. A diferencia de los resultados obtenidos por Harry (2016). Que finalizo que el 55.5% de los colaboradores encuentra un nivel ineficaz de comunicación, resultados distintos a los encontrados en el presente estudio de investigación. En la actualidad se evidencia un especial énfasis en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura., por ello es trascendental gestionar con éxito los sistemas comunicacionales en las interacciones permanentes con las audiencias internas. Los colaboradores son agentes primordiales para mejorar indicadores intangibles relacionados a la identidad, modelo y prestigio organizacional.

En relación a la tercera hipótesis específica, los resultados muestran que existe una relación entre la dimensión estratégica y la CO con un grado de correlación obtenida es de $R = .638$, y el valor de $p = ,000$; se tiene además que el nivel predominante en la dimensión estratégica es regular con 65.5%, seguido de un 27.7% que representa un nivel deficiente y finalmente con un nivel eficiente 6.8%. De la misma manera el trabajo presentado por Armas (2014), CI Se propone la elaboración de un plan para la mejora del proceso de CI y CL en la comunicación se debe tener en cuenta todo el proceso desde la fuente que genera la información, el medio utilizado para transportar dicha información que debe tener una buena confiabilidad que nos permita garantizar que lo que se quiere informar no se distorsiones y tenga la fidelidad del caso; así mismo en cuanto al clima generado en el proceso laboral debe garantizar la armonía, motivación, eficiencia y eficacia de los participantes, así mismo se debe tener en cuenta que los trabajadores

deben ser competentes con muchas habilidades y destrezas, para garantizar un buen ambiente laboral. en la institución.

En relación a la cuarta hipótesis específica, los análisis estadísticos muestran que existe una relación entre la dimensión valorativa y la CO con un nivel de correlación obtenida es de $R = .348$, y el valor de $p = ,000$; se tiene además que el nivel predominante en la dimensión valorativa es regular con 53.2%, seguido de un 42.2% que representa un nivel deficiente y finalmente con un nivel eficiente un 4.6%. Este hallazgo coincide con Balarezo (2014). Las conclusiones son las carencias que se propone la elaboración de un plan para la mejora del proceso de CI y CL en la comunicación se debe tener en cuenta todo el proceso desde la fuente que genera la información, el medio utilizado para transportar dicha información que debe tener una buena confiabilidad que nos permita garantizar que lo que se quiere informar no se distorsione y tenga la fidelidad del caso; así mismo en cuanto al clima generado en el proceso laboral debe garantizar la armonía, motivación, eficiencia y eficacia de los participantes, así mismo se debe tener en cuenta que los trabajadores deben ser competentes con muchas habilidades y destrezas, para garantizar un buen ambiente laboral.

En relación a la quinta hipótesis específica, los resultados muestran que existe una relación entre la dimensión motivacional y la CO con un nivel de correlación obtenida es de $R = .233$, y el valor de $p = ,000$; se tiene además que el nivel predominante en la dimensión motivacional es deficiente con 56.3% seguido de un 39.1% que representa un nivel regular y finalmente con un nivel eficiente un 4.6%. Se propone la elaboración de un plan para la mejora del proceso de en la comunicación se debe tener en cuenta todo el proceso desde la fuente que genera la información, el medio utilizado para transportar dicha información que debe tener una buena confiabilidad que nos permita garantizar que lo que se quiere informar no se distorsione y tenga la fidelidad del caso; así mismo en cuanto al clima generado en el proceso laboral debe garantizar la armonía, motivación, eficiencia y eficacia de los participantes, así mismo se debe tener en cuenta que los trabajadores deben ser competentes con muchas habilidades y destrezas, para garantizar un buen ambiente laboral. Esto ha generado en varias ocasiones malos entendidos debido a que la información se distorsiona y no llega de forma directa y acertada a los receptores.

En relación a la sexta hipótesis específica, los análisis estadísticos muestran que existe una relación entre la dimensión de aprendizaje y la CO con un nivel de correlación obtenida es de $R = .391$, y el valor de $p = ,000$; se tiene además que el nivel predominante en la dimensión de aprendizaje es regular con 60%, seguido de un 31.8% que representa un nivel deficiente y finalmente con un nivel eficiente un 8.2%. De la misma manera Gómez (2011), Los resultados señalan carencias en la, atribuidas a la Este Planteamiento ha sido criticado por imponer en la cultura una inflexibilidad de las normas y por abandonar el análisis contextual crítico de la descripción cultural. En la actualidad se evidencia un especial énfasis en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura., por ello es trascendental gestionar con éxito los sistemas comunicacionales en las interacciones permanentes con las audiencias internas. Los colaboradores son agentes primordiales para mejorar indicadores intangibles relacionados a la identidad, modelo y prestigio organizacional.

En relación a la séptima hipótesis específica, los resultados muestran que existe una relación entre la dimensión de inteligencia y la CO con un nivel de correlación obtenida es de $R = .353$, y el valor de $p = ,000$; se tiene además que el nivel predominante en la dimensión inteligencia, es regular con 78.6%, seguido de un 13.6% que representa un nivel deficiente y finalmente con un nivel eficiente un 7.8%. Este Planteamiento ha sido criticado por imponer en la cultura una inflexibilidad de las normas y por abandonar el análisis contextual crítico de la descripción cultural El trabajo presentado por Roca (2009), Se propone la elaboración de un plan para Este Planteamiento ha sido criticado por imponer en la cultura una inflexibilidad de las normas y por abandonar el análisis contextual crítico de la descripción cultural y clima laboral. en la comunicación se debe tener en cuenta todo el proceso desde la fuente que genera la información, el medio utilizado para transportar dicha información que debe tener una buena confiabilidad que nos permita garantizar que lo que se quiere informar no se distorsiones y tenga la fidelidad del caso; así mismo en cuanto al clima generado en el proceso laboral debe garantizar la armonía, motivación, eficiencia y eficacia de los participantes, así mismo se debe tener en cuenta que los trabajadores deben ser competentes con muchas habilidades y destrezas, para garantizar un buen ambiente laboral.

V. Conclusiones

Conclusiones

Primera: De acuerdo al objetivo general se concluye que si existe una relación positiva y moderado entre las variables CI y CO $p < 0.05$ en el departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018. Con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,659, y el valor de $p = ,000$; evidenciando EEste Planteamiento ha sido criticado por imponer en la cultura una inflexibilidad de las normas y por abandonar el análisis contextual crítico de la descripción cultural el análisis contextual crítico de la descripción cultural.

Segunda: Existe relación positiva entre la CI en su dimensión esencial y la CO en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018. Según se evidencia el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,357, guardando una correlación positiva además el valor de $p = .000$. Finalizando que se rechaza la hipótesis nula lo que significa que existe una relación entre la dimensión esencial y la CO.

Tercera: Existe relación positiva entre la CI en su dimensión operativa y la CO en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018. Según se evidencia el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,281, guardando una correlación positiva además el valor de $p = .000$. Finalizando que se rechaza la hipótesis nula lo que significa que existe una relación entre la dimensión operativa y la CO.

Cuarta: Existe relación positiva entre la CI en su dimensión estratégica y la CO en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018. Según se evidencia el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,638, guardando Este Planteamiento ha sido criticado por imponer en la cultura una inflexibilidad de las normas y por abandonar el análisis contextual crítico de la descripción cultural estratégica y la CO.

Quinta: Existe relación positiva entre la CI en su dimensión valorativa y la CO en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018. Según se evidencia el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,348, guardando una correlación positiva además el valor de $p = .000$. Finalizando que se rechaza la hipótesis nula lo que significa que existe una relación entre la dimensión valorativa y la cultura organizacional.

- Sexta:** Existe relación positiva entre la CI en su dimensión Motivacional y la CO en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018. Según se evidencia el coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0,233, guardando Este Planteamiento ha sido criticado por imponer en la cultura una inflexibilidad de las normas y por abandonar el análisis contextual crítico de la descripción cultural la CO.
- Séptima:** Existe relación positiva entre la CI en su dimensión de aprendizaje y la CO en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018. Según se evidencia el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,391, guardando Este Planteamiento ha sido criticado por imponer en la cultura una inflexibilidad de las normas y por abandonar el análisis contextual crítico de la descripción cultural dimensión aprendizaje y la CO.
- Octava:** Existe relación positiva entre la CI en su dimensión de inteligencia y la CO en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018. Según se evidencia el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,353, guardando Este Planteamiento ha sido criticado por imponer en la cultura una inflexibilidad de las normas y por abandonar el análisis contextual crítico de la descripción cultural dimensión inteligencia y la cultura organizacional.

VI. Recomendaciones

Recomendaciones

Primera: Luego de demostrar la relación que existe entre las variables se recomienda a la Jefatura del Departamento de Patología Clínica, fortalecer cada una de las estructuras correspondientes de las variables CI y CO Este Planteamiento ha sido criticado por imponer en la cultura una inflexibilidad de las normas y por abandonar el análisis contextual crítico de la descripción cultural.

Segunda: Intensificar las relaciones entre los Colaboradores del Departamento de Patología Clínica, mediante charlas y talleres, asimismo realizar actividades externas de recreatividad para mejorar la confraternidad y las relaciones entre los colaboradores. Este Planteamiento ha sido criticado por imponer en la cultura una inflexibilidad de las normas y por abandonar el análisis contextual crítico de la descripción cultural.

Tercera: Se recomienda otorgar incentivos para mejorar el trabajo, dar premios y reconocimientos.

Cuarta: Se recomienda tener comunicaciones programadas orales o escritas, explicar acciones y decisiones que afecten al personal, ser específicos al dar instrucciones acerca de las asignaciones y funciones de todo el personal. Este Planteamiento ha sido criticado por imponer en la cultura una inflexibilidad de las normas y por abandonar el análisis contextual crítico de la descripción cultural.

Quinta: Impulsar la participación de los colaboradores a los objetivos, metas y normas de la empresa. Estableciendo un clima laboral favorable en la institución Este Planteamiento ha sido criticado por imponer en la cultura una inflexibilidad de las normas y por abandonar el análisis contextual crítico de la descripción cultural.

- Sexta:** Se recomienda socializar a todos los colaboradores con el plan Estratégico institucional a fin de comprender la misión, visión y valores de la institución. Este Planteamiento ha sido criticado por imponer en la cultura una inflexibilidad de las normas y por abandonar el análisis contextual crítico de la descripción cultural.
- Séptima:** Se recomienda realizar un plan de mejoramiento de la comunicación con el objetivo de que esta pueda cumplir sus principales funciones. Generando una identificación institucional por parte del trabajador y reforzar las relaciones interpersonales entre los colaboradores.
- Octava:** A los colaboradores mayor compromiso laboral para incrementar la imagen del departamento de patología clínica.

VII.Referencias

- Aguilar y Astuvilca (2009) relación existente entre la comunicación interna y la cultura organizacional del personal administrativo de la UNCP,
- Amoros (2010) Comportamiento organizacional. USAT, escuela de economía, Lima
- Arbaiza (2010). Comportamiento organizacional bases y fundamentos. 1era Ed. Buenos Aires
- Armas (2014) en su investigación titulada comunicación interna y clima laboral, Guatemala.
- Balarezo (2014), En su investigación comunicación organizacional interna y su consecuencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive, Ecuador
- Ballarta (2017) Comunicación Interna y cultura organizacional en el Centro de Servicios de Miraflores, SUNAT.
- Bernal (2010) Metodología de la investigación
- Barboza y Rodríguez (2013) comunicación interna y la cultura organizacional de la Institución Educativa Simón Bolívar N°2029 – San Martín de Porres.
- Bisquerra (2009). Metodología de la investigación educativa. Madrid. España. La muralla.
- Brandolini (2009) comunicación interna: recomendaciones y errores frecuentes 1ª ed. Buenos Aires. La Crujía
- Calderón y Alzamora de los Godos (2010). Metodología de la investigación científica en Postgrado. México.
- Capriotti (1998) La comunicación interna. Universidad Rovira Virgili – Tarragona. España.
- Carreton (2009) Las relaciones públicas en la gestión de la comunicación interna
- Carvajal (2015), programa estratégico de comunicación interna para reforzar la cultura organizacional en el Instituto Nacional de Estadística y Censos-Ecuador.
- Cauas (2006) Elementos para la elaboración y ejecución de un proyecto de investigación.
- Charry (2016) comunicación interna y el clima organizacional en la UGEL N° 03 de Lima metropolitana durante el segundo trimestre de 2016

Chiavenato (2006), Introducción a la teoría de la administración. 7ma edición. Mc Graw –Hill Interamericana,

Chiavenato (2009) Gestión del Talento Humano y del conocimiento, 4ta edición. McGraw-Hill, México.

Córdova (2004). El cuestionario. México: Limusa.

Corral (2009) validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. Revista ciencias de la educación, segunda etapa / año 2009 / vol 19/ nº 33. Valencia, enero - junio.

Costa, (1999) La comunicación en acción, Barcelona, Editorial Paidós, Pag81, 82 y 83

Davis (1993) Comportamiento Humano en el Trabajo. Editorial Mc Graw Hill. México
Delgado (1990) C. E. La influencia de la Cultura en la Conducta del Consumidor. Informe. U.S.B. Caracas

Del Pozo (1997) Cultura Empresarial y Comunicación Interna. Su influencia en la gestión estratégica

Diez y Redondo (1995). Administración de empresas. Madrid: Pirámide.

Fernández (1999), La comunicación en las organizaciones. México: Ed. Trillas.

Formanchuk (2010) Comunicación Interna 2.0 1ª ed. – Buenos Aires: Edición Formanchuk & Asociados, 2010. www.formanchuk.com.ar.

García (2015) cultura organizacional y clima laboral en la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana

Gibson et al. (2001). Las organizaciones: Comportamiento, estructura, procesos .Editorial Mc Graw – Hill Interamericana .México

Gomez (2011) Características de la cultura organizacional y comunicación interna en una comercializadora de lácteos de Cali. En Pensamiento psicológico Vol.9. N°117.

Guedez (1996) Gerencia, Cultura y Educación. Tropykos/CLACDEC, Caracas.

Guzmán, V. (2012). La comunicación en las organizaciones. 1ª. ed. México.

Heinemann (1980), Peter y Gancho, Claudio. Pedagogía de la comunicación no verbal. Herder. España.

Hernández, Fernández y Baptista (2014). Metodología de la Investigación 6ta edición: McGraw - Hill/Interamericana. México

Infoamérica.<http://www.infoamerica.org/teoria/bertalanffy1.htm>

Jablin (1986) Estudio de la comunicación organizacional, su evolución y su futuro
La comunicación humana, México Mc Graw-Hill

Jennings (1991) M y Churchill D. Como gerenciar la comunicación corporativa,
Bogotá, Fondo editorial Legis.

Kreps (1995) La comunicación en las organizaciones. Addison-Wesley
Iberoamericana.

Lengyel (2000). La Organización Moderna. Más allá del fordismo. Mercado.

Lucas (1997) La comunicación en la empresa y en las organizaciones. Ediciones
Bosch, Barcelona

Luthans (2002) Cultura Organizacional

Múnera (2005) El comunicador Corporativo: Entre la teoría y la práctica.: Editorial
Zuluaga, Medellín.

Quino (2016) comunicación interna y ambiente laboral en el Reniec.

Ramonet (2002) La post televisión. Multimedia, Internet y Tecnología. Barcelona.

Ritter (2008) Cultura organizacional. La Crujía. Buenos Aires.

Robbins (2014) Administración. Prentice Hall. México

Roca (2009), comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de
Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga Ayacucho.

Rodríguez (1991) El factor humano en la empresa. Bilbao: Deusto.

Sánchez y Reyes (2015). Metodología y diseños de la investigación científica,
Visión Universitaria, Lima .Perú.

Sanchez de Armas (2016) Cultura y comunicación organizacional

- Santander (2004) Relación entre variables cuantitativas. Editorial Ecimed.
- Schein (1988), Edgar H . La Cultura Empresarial y Liderazgo, Editorial Plaza & Janes. Barcelona – España.
- Scott y Michell (1976) Comportamiento Organizacional
- Tamayo (2007). Metodología formal de la Investigación científica. México
- Trelles (2001) Comunicación Organizacional, Editorial Félix Varela.
- Van Riel (1997) Comunicación corporativa, Madrid, editorial Prentice Hall.
- Vergara (1989). La Cultura Organizacional en una Institución de Educación Superior. Tesis Doctoral. Caracas.
- Villafañe (1993) Imagen Positiva. Gestión Estratégica de la imagen de las empresas. Ediciones Pirámide. Madrid.
- www.elcomercio.es/economia/empresas/201502/07/comunicacion-interna.
- www.grupodircom.com/dircom-en-latinoamerica/peru/1021comunicacion
- <http://manuelgross.bligoo.com/content/view/902434/Comunicacion-interna-7-formanchuk.com.ar/todosignifica/politica-de-comunicacion-interna/dimensiones-de-accion-para-aportar-valor.html#content-top>
- www.pulso-ci.bwcomunicacion.com/la-ci-como-vehiculo-de-la-cultura-organizacional
- <https://www.womenalia.com/.../4825-cultura-organizacional-dos-punto-cero-el-impact...>
- <http://www.mancillaconseil.com/comunicacion-interna-10-datos-cruciales/>
- <http://www.indiaz.com/cifras-que-hablan-por-si-solas- en comunicaci3n-interna->
- <https://www.google.com/search?q=datos+sobre+comunicacion+interna&oq>
- <https://www.google.com/search?q=datos+sobre+comunicacion+interna&rlz=>

VIII.- Anexos

ANEXO 1

CUESTIONARIO COMUNICACIÓN INTERNA

Estimado Colaborador, el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación el cual busca medir Comunicación Interna en el departamento de patología clínica del Hospital sede de estudio.

Por favor se les pide responder las preguntas con la mayor sinceridad posible. El cuestionario es personal y anónimo.

INSTRUCTIVO

Lea detenidamente el listado de preguntas y declaraciones, marque con un aspa (X) la alternativa que considere pertinente:

MA: Muy de acuerdo.

DA: De acuerdo.

I: Ni de acuerdo ni en desacuerdo.

ED : En desacuerdo

ME : Muy en desacuerdo

	DIMENSIONES	MA	DA	I	ED	ME
	ESENCIAL					
1	La comunicación entre las autoridades y los trabajadores es sincera					
2	La comunicación entre los trabajadores es sincera					
3	Las autoridades y/o los jefes siempre están abiertas al diálogo					
4	Los trabajadores siempre están abiertas al dialogo					
5	Las autoridades y/o jefes tienen adecuada capacidad de negociación con los trabajadores					
6	Los trabajadores tienen adecuada capacidad negociación con las autoridades y/o jefes					
	OPERATIVA					
7	Las autoridades y/o jefes se relacionan con los trabajadores oportunamente					
8	Las autoridades y/o jefes saben en qué momento conversar con los trabajadores					
9	Los trabajadores se relacionan con las autoridades y/o jefes oportunamente					
10	Los trabajadores saben en qué momento conversar con las autoridades y/o jefes					
11	Los trabajadores se relacionan entre sí oportunamente					
12	Los trabajadores saben en qué momento conversar con su gremio					
	ESTRATEGICA					
13	Las autoridades y/o jefes saludan a los trabajadores con un apretón de manos					
14	Las autoridades y/o jefes miran fijamente a los ojos de los trabajadores					
15	Las autoridades y/o jefes saben escuchar					
16	Los trabajadores se saludan con amabilidad					
17	Los trabajadores saben escucharse entre ellos					
18	Los trabajadores saben escuchar a las autoridades y/o jefes					
	VALORATIVA					
19	Las autoridades y/o jefes son ejemplo de honestidad					
20	Las autoridades y/o jefes son ejemplo de responsabilidad					
21	Las autoridades y/o jefes son ejemplo de puntualidad					
22	Los trabajadores son ejemplo de honestidad					
23	Los trabajadores son ejemplo de responsabilidad					
24	Los trabajadores son ejemplo de puntualidad					

MOTIVACIONAL						
25	Las autoridades y/ jefes motivan a los trabajadores para capacitarse					
26	Las autoridades y/o jefes motivan a los trabajadores para realizar investigaciones					
27	Las autoridades y/o jefes motivan a los trabajadores para mejorar la práctica laborales					
28	Los trabajadores se motivan entre sí para capacitarse					
29	Los trabajadores se motivan entre sí para realizar investigaciones					
30	Los trabajadores se motivan entre si para mejorar la práctica laborales					
APRENDIZAJE						
31	Las autoridades y/o jefes tienen en cuenta la opinión de los trabajadores					
32	Los trabajadores son aceptados por su grupo de trabajo independientemente de su posición política.					
33	Los trabajadores integran grupos para defender intereses individuales					
34	Predominan los intereses de grupo más que el bienestar del gremio					
35	El equipo de gestión valora los aportes de los trabajadores					
36	Las autoridades y/o jefes tienen en cuenta la opinión de los usuarios externos					
INTELIGENCIA						
37	Las autoridades y/o jefes resuelven los problemas de manera apropiada					
38	Los trabajadores resuelven sus problemas de manera apropiada					
39	Las autoridades y/o jefes reconocen los logros de los trabajadores					
40	Los trabajadores reconocen los logros de sus pares					
41	Las autoridades y/o jefes reconocen cuando los trabajadores tienen la razón					

Anexo 2

CUESTIONARIO2: CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado Colaborador, el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación el cual busca medir Cultura organizacional en el departamento de patología clínica del Hospital sede de estudio.

Por favor se les pide responder las preguntas con la mayor sinceridad posible. El cuestionario es personal y anónimo.

INSTRUCTIVO

Lea detenidamente el listado de preguntas y declaraciones, marque con un aspa (X) la alternativa que considere pertinente:

MA: Muy de acuerdo.

DA: De acuerdo.

I: Ni de acuerdo ni en desacuerdo.

ED : En desacuerdo

ME : Muy en desacuerdo

	DIMENSIONES	MA	DA	I	ED	ME
	INNOVACION Y ACEPTACION DE RIESGO					
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto se lo que se espera de mí.					
2	En mi trabajo, siento que puedo desarrollar mis habilidades					
3	En mi departamento, el trabajo está bien organizado					
4	Usualmente me siento presionado para cumplir las metas y objetivos institucionales					
5	Tengo suficiente oportunidad para mi desarrollo profesional					
	ATENCION A LOS DETALLES					
6	Existe calidez en la comunicación entre la autoridades y/o jefes y los trabajadores					
7	Las autoridades y/o jefes demuestran dominio administrativo y conocimientos de sus funciones					
8	Las autoridades y/o jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores					
9	Existe calidez en la comunicación entre trabajadores					
10	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros					
11	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores					
	ORIENTACION HACIA LOS RESULTADOS					
12	Las autoridades y/o jefes permiten a los trabajadores un alto nivel de iniciativa					
13	Las autoridades y/o jefes obligan a los trabajadores a seguir normas y reglamentos preestablecidos					
14	Las autoridades y/o jefes se rehúsan explicar sus acciones					
15	Las autoridades y/o jefes están dispuestos hacer cambios					
16	Las autoridades y/o jefes comparten la autoridad con un grupo de trabajadores					
17	Las autoridades y/o jefes permiten trabajar con autonomía a los trabajadores					
	ORIENTACION HACIA LAS PERSONAS					
18	Las autoridades y/o jefes toman decisiones unilaterales					
19	Las autoridades y/o jefes defienden los derechos de un grupo					
20	Las autoridades y/o jefes se rodean de asesores para tomar decisiones					
21	Las autoridades y/o jefes promueven la división del gremio de los trabajadores					
22	Las autoridades y/o jefes toman decisiones arbitrarias					
23	Las autoridades y/o jefes trabajan aisladamente de los trabajadores					

ORIENTACION HACIA EL EQUIPO						
24	Las autoridades y/o jefes defienden los derechos de los trabajadores					
25	Las autoridades y/o jefes promueven la participación de los trabajadores en el departamento					
26	Las autoridades y/o jefes toman decisiones consensuadas					
27	Las autoridades tienen el respaldo de los trabajadores					
AGRESIVIDAD						
28	Exijo mis derechos sin agresividad pero con total seguridad de que mi petición es correcta					
29	Si expresan agresividad, desagrado, decepción u otro sentimiento negativo hacia mí, respondo con descontrol diciendo o haciendo lo que no deseo o debo hacer.					
30	Si siento agresividad, desagrado, decepción y otros efectos negativos hacia alguien, le expreso lo que siento					
31	Trato de mantener la cordura por más que otros me agredan					
32	Respondo con agresividad cuando alguien me agrede					
33	Controlo mis emociones para no agredir a nadie					
ESTABILIDAD						
34	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo					
35	Los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.					
36	Los trabajadores son tratados bien, independientemente de su condición laboral					
37	En la institución existen contratos unilaterales.					
38	El personal nombrado se cree dueño de la institución					
39	Al personal contratado se el exige más para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales					

**ANEXO 3: CERTIFICADO DE VALIDEZ
INSTRUMENTO QUE MIDE COMUNICACION INTERNA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ESENCIAL								
1	La comunicación entre las autoridades y los trabajadores es sincera	✓		✓		✓		
2	La comunicación entre los trabajadores es sincera	✓		✓		✓		
3	Las autoridades y/o los jefes siempre están abiertas al dialogo	✓		✓		✓		
4	Los trabajadores siempre están abiertas al dialogo	✓		✓		✓		
5	Las autoridades y/o los jefes tienen adecuada capacidad de negociación con los trabajadores	✓		✓		✓		
6	Los trabajadores tienen adecuada capacidad de negociación con las autoridades y/o jefes	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: OPERATIVA		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Las autoridades y/o los jefes se relacionan con los trabajadores oportunamente	✓		✓		✓		
8	Las autoridades y/o los jefes saben en qué momento conversar con los trabajadores	✓		✓		✓		
9	Los trabajadores se relacionan con las autoridades y/o los jefes oportunamente	✓		✓		✓		
10	Los trabajadores saben en qué momento conversar con las autoridades y/o los jefes	✓		✓		✓		
11	Los trabajadores se relacionan entre si oportunamente	✓		✓		✓		
12	Los trabajadores saben en qué momento conversar con su gremio	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: ESTRATEGICA		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Las autoridades y/o los jefes saludan a los trabajadores con un apretón de manos	✓		✓		✓		
14	Las autoridades y/o los jefes miran fijamente a los ojos de los trabajadores	✓		✓		✓		
15	Las autoridades y/o los jefes saben escuchar	✓		✓		✓		
16	Los trabajadores se saludan con amabilidad	✓		✓		✓		
17	Los trabajadores saben escucharse entre ellos	✓		✓		✓		
18	Los trabajadores saben escuchar a las autoridades y/o los jefes	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: VALORATIVA		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Las autoridades y/o los jefes son ejemplo de honestidad	✓		✓		✓		
20	Las autoridades y/o los jefes son ejemplo de responsabilidad	✓		✓		✓		
21	Las autoridades y/o los jefes son ejemplo de puntualidad	✓		✓		✓		
22	Los trabajadores son ejemplo de honestidad	✓		✓		✓		

23	Los trabajadores son ejemplo de responsabilidad	✓		✓		✓	
24	Los trabajadores son ejemplo de puntualidad	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5: MOTIVACIONAL		Si	No	Si	No	Si	No
25	Las autoridades y/o los jefes motivan a los trabajadores para capacitarse	✓		✓		✓	
26	Las autoridades y/o los jefes motivan a los trabajadores para realizar investigaciones	✓		✓		✓	
27	Las autoridades y/o los jefes motivan a los trabajadores para mejorar las prácticas laborales	✓		✓		✓	
28	Los trabajadores se motivan entre sí para capacitarse	✓		✓		✓	
29	Los trabajadores se motivan entre sí para realizar investigaciones	✓		✓		✓	
30	Los trabajadores se motivan entre sí para mejorar las prácticas laborales	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 6: APRENDIZAJE		Si	No	Si	No	Si	No
31	Las autoridades y/o los jefes tienen en cuenta la opinión de los trabajadores	✓		✓		✓	
32	Los trabajadores son aceptados por su grupo de trabajo independientemente de su posición política	✓		✓		✓	
33	Los trabajadores integran grupos para defender intereses individuales	✓		✓		✓	
34	Predominan los intereses de grupo más que el bienestar del gremio	✓		✓		✓	
35	El equipo de gestión valora los aportes de los trabajadores	✓		✓		✓	
36	Las autoridades y/o los jefes						
DIMENSIÓN 7: INTELIGENCIA		Si	No	Si	No	Si	No
37	Las autoridades y/o los jefes resuelven los problemas de manera apropiada	✓		✓		✓	
38	Los trabajadores resuelven sus problemas de manera apropiada	✓		✓		✓	
39	Las autoridades y/o los jefes reconocen los logros de los trabajadores	✓		✓		✓	
40	Los trabajadores reconocen los logros de sus pares	✓		✓		✓	
41	Las autoridades y/o los jefes reconocen cuando los trabajadores tiene la razón	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Investigador REGINA DAZA en Dirección

DNI: 40043433

Especialidad del validador: Psicóloga Fernández

.....de.....del 20.....

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

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


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: INNOVACION Y ACEPTACION DE RIESGOS								
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por lo tanto se lo que se espera de mi	✓		✓		✓		
2	En mi trabajo, siento que puedo desarrollar mis habilidades	✓		✓		✓		
3	En mi departamento, el trabajo está bien organizado	✓		✓		✓		
4	Usualmente me siento presionado para cumplir las metas y objetivos institucionales	✓		✓		✓		
5	Tengo suficiente oportunidad para mi desarrollo profesional	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: ATENCION ALOS DETALLES								
6	Existe calidez en la comunicación entre las autoridades y/o jefes y los trabajadores	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Las autoridades y/o los jefes demuestran dominio administrativo y conocimiento de sus funciones	✓		✓		✓		
8	Las autoridades y/o los jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores	✓		✓		✓		
9	Existe calidez en la comunicación entre trabajadores	✓		✓		✓		
10	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros	✓		✓		✓		
11	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: ORIENTACION HACIA LOS RESULTADOS								
12	Las autoridades y/o los jefes permiten a los trabajadores un alto nivel de iniciativa	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Las autoridades y/o los jefes obligan a los trabajadores a seguir normas y reglamentos preestablecidos	✓		✓		✓		
14	Las autoridades y/o los jefes se rehúsan explicar sus acciones	✓		✓		✓		
15	Las autoridades y/o los jefes están dispuestos hacer cambios	✓		✓		✓		
16	Las autoridades y/o los jefes comparten la autoridad con un grupo de trabajadores	✓		✓		✓		
17	Las autoridades y/o los jefes permiten trabajar con autonomía a los trabajadores	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: ORIENTACION HACIA LAS PERSONAS								
18	Las autoridades y/o los jefes toman decisiones unilaterales	✓		✓		✓		
19	Las autoridades y/o los jefes defienden los derechos de u n grupo	✓		✓		✓		
20	Las autoridades y/o los jefes se rodean de asesores para tomar decisiones	✓		✓		✓		
21	Las autoridades y/o los jefes promueven la división del gremio de los trabajadores	✓		✓		✓		
22	Las autoridades y/o los jefes toman decisiones arbitrarias	✓		✓		✓		

23	Las autoridades y/o los jefes trabajan aisladamente de los trabajadores	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: ORIENTACION HACIA EL EQUIPO	Si	No	Si	No	Si	No	
24	Las autoridades y/o los jefes defienden los derechos de los trabajadores	✓		✓		✓		
25	Las autoridades y/o los jefes promueven la participación de los trabajadores en el departamento	✓		✓		✓		
26	Las autoridades y/o los jefes toman decisiones consensuadas	✓		✓		✓		
27	Las autoridades y/o los jefes tienen el respaldo de los trabajadores	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 6: AGRESIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
28	Exijo mis derechos sin agresividad pero con total seguridad de que mi petición es correcta	✓		✓		✓		
29	Si expresan agresividad, desagrado, decepción u otro sentimiento negativo hacia mí, respondo con descontrol diciendo o haciendo lo que no deseo o debo hacer	✓		✓		✓		
30	Si siento agresividad, desagrado, decepción y otros efectos negativos hacia alguien, le expreso lo que siento	✓		✓		✓		
31	Trato de mantener la cordura por más que otros me agredan	✓		✓		✓		
32	Respondo con agresividad cuando alguien me agrede	✓		✓		✓		
33	Controlo mis emociones para no agredir a nadie	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 7: ESTABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
34	Siento que debo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo	✓		✓		✓		
35	Los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan	✓		✓		✓		
36	Los trabajadores son tratados bien, independientemente de su condición laboral	✓		✓		✓		
37	En la institución existen contratos unilaterales	✓		✓		✓		
38	El personal nombrado se cree dueño de la institución	✓		✓		✓		
39	Al personal contratado se le exige más para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Investigador REGINA Dávalos en Asesoría

DNI: 40243433

Especialidad del validador: Psicóloga Fernández

.....de.....del 20.....

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

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


Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ
INSTRUMENTO QUE MIDE COMUNICACION INTERNA**

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ESENCIAL								
1	La comunicación entre las autoridades y los trabajadores es sincera	✓		✓		✓		
2	La comunicación entre los trabajadores es sincera	✓		✓		✓		
3	Las autoridades y/o los jefes siempre están abiertas al dialogo	✓		✓		✓		
4	Los trabajadores siempre están abiertas al dialogo	✓		✓		✓		
5	Las autoridades y/o los jefes tienen adecuada capacidad de negociación con los trabajadores	✓		✓		✓		
6	Los trabajadores tienen adecuada capacidad de negociación con las autoridades y/o jefes	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: OPERATIVA		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Las autoridades y/o los jefes se relacionan con los trabajadores oportunamente	✓		✓		✓		
8	Las autoridades y/o los jefes saben en qué momento conversar con los trabajadores	✓		✓		✓		
9	Los trabajadores se relacionan con las autoridades y/o los jefes oportunamente	✓		✓		✓		
10	Los trabajadores saben en qué momento conversar con las autoridades y/o los jefes	✓		✓		✓		
11	Los trabajadores se relacionan entre si oportunamente	✓		✓		✓		
12	Los trabajadores saben en qué momento conversar con su gremio	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: ESTRATEGICA		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Las autoridades y/o los jefes saludan a los trabajadores con un apretón de manos	✓		✓		✓		
14	Las autoridades y/o los jefes miran fijamente a los ojos de los trabajadores	✓		✓		✓		
15	Las autoridades y/o los jefes saben escuchar	✓		✓		✓		
16	Los trabajadores se saludan con amabilidad	✓		✓		✓		
17	Los trabajadores saben escucharse entre ellos	✓		✓		✓		
18	Los trabajadores saben escuchar a las autoridades y/o los jefes	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: VALORATIVA		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Las autoridades y/o los jefes son ejemplo de honestidad	✓		✓		✓		
20	Las autoridades y/o los jefes son ejemplo de responsabilidad	✓		✓		✓		
21	Las autoridades y/o los jefes son ejemplo de puntualidad	✓		✓		✓		
22	Los trabajadores son ejemplo de honestidad	✓		✓		✓		

23	Los trabajadores son ejemplo de responsabilidad	✓		✓		✓	
24	Los trabajadores son ejemplo de puntualidad	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5: MOTIVACIONAL		Si	No	Si	No	Si	No
25	Las autoridades y/o los jefes motivan a los trabajadores para capacitarse	✓		✓		✓	
26	Las autoridades y/o los jefes motivan a los trabajadores para realizar investigaciones	✓		✓		✓	
27	Las autoridades y/o los jefes motivan a los trabajadores para mejorar las prácticas laborales	✓		✓		✓	
28	Los trabajadores se motivan entre sí para capacitarse	✓		✓		✓	
29	Los trabajadores se motivan entre sí para realizar investigaciones	✓		✓		✓	
30	Los trabajadores se motivan entre sí para mejorar las prácticas laborales	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 6: APRENDIZAJE		Si	No	Si	No	Si	No
31	Las autoridades y/o los jefes tienen en cuenta la opinión de los trabajadores	✓		✓		✓	
32	Los trabajadores son aceptados por su grupo de trabajo independientemente de su posición política	✓		✓		✓	
33	Los trabajadores integran grupos para defender intereses individuales	✓		✓		✓	
34	Predominan los intereses de grupo más que el bienestar del gremio	✓		✓		✓	
35	El equipo de gestión valora los aportes de los trabajadores	✓		✓		✓	
36	Las autoridades y/o los jefes						
DIMENSIÓN 7: INTELIGENCIA		Si	No	Si	No	Si	No
37	Las autoridades y/o los jefes resuelven los problemas de manera apropiada	✓		✓		✓	
38	Los trabajadores resuelven sus problemas de manera apropiada	✓		✓		✓	
39	Las autoridades y/o los jefes reconocen los logros de los trabajadores	✓		✓		✓	
40	Los trabajadores reconocen los logros de sus pares	✓		✓		✓	
41	Las autoridades y/o los jefes reconocen cuando los trabajadores tiene la razón	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *M. Teresa Alarcón Díaz*

DNI: *09728050*

Especialidad del validador: *Mped de logo*

.....de.....del 20.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: INNOVACION Y ACEPTACION DE RIESGOS								
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por lo tanto se lo que se espera de mi	✓		✓		✓		
2	En mi trabajo, siento que puedo desarrollar mis habilidades	✓		✓		✓		
3	En mi departamento, el trabajo está bien organizado	✓		✓		✓		
4	Usualmente me siento presionado para cumplir las metas y objetivos institucionales	✓		✓		✓		
5	Tengo suficiente oportunidad para mi desarrollo profesional	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: ATENCION ALOS DETALLES								
6	Existe calidez en la comunicación entre las autoridades y/o jefes y los trabajadores	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Las autoridades y/o los jefes demuestran dominio administrativo y conocimiento de sus funciones	✓		✓		✓		
8	Las autoridades y/o los jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores	✓		✓		✓		
9	Existe calidez en la comunicación entre trabajadores	✓		✓		✓		
10	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros	✓		✓		✓		
11	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: ORIENTACION HACIA LOS RESULTADOS								
12	Las autoridades y/o los jefes permiten a los trabajadores un alto nivel de iniciativa	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Las autoridades y/o los jefes obligan a los trabajadores a seguir normas y reglamentos preestablecidos	✓		✓		✓		
14	Las autoridades y/o los jefes se rehúsan explicar sus acciones	✓		✓		✓		
15	Las autoridades y/o los jefes están dispuestos hacer cambios	✓		✓		✓		
16	Las autoridades y/o los jefes comparten la autoridad con un grupo de trabajadores	✓		✓		✓		
17	Las autoridades y/o los jefes permiten trabajar con autonomía a los trabajadores	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: ORIENTACION HACIA LAS PERSONAS								
18	Las autoridades y/o los jefes toman decisiones unilaterales	✓		✓		✓		
19	Las autoridades y/o los jefes defienden los derechos de u n grupo	✓		✓		✓		
20	Las autoridades y/o los jefes se rodean de asesores para tomar decisiones	✓		✓		✓		
21	Las autoridades y/o los jefes promueven la división del gremio de los trabajadores	✓		✓		✓		
22	Las autoridades y/o los jefes toman decisiones arbitrarias	✓		✓		✓		

23	Las autoridades y/o los jefes trabajan aisladamente de los trabajadores	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: ORIENTACION HACIA EL EQUIPO	Si	No	Si	No	Si	No	
24	Las autoridades y/o los jefes defienden los derechos de los trabajadores	✓		✓		✓		
25	Las autoridades y/o los jefes promueven la participación de los trabajadores en el departamento	✓		✓		✓		
26	Las autoridades y/o los jefes toman decisiones consensuadas	✓		✓		✓		
27	Las autoridades y/o los jefes tienen el respaldo de los trabajadores	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 6: AGRESIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
28	Exijo mis derechos sin agresividad pero con total seguridad de que mi petición es correcta	✓		✓		✓		
29	Si expresan agresividad, desagrado, decepción u otro sentimiento negativo hacia mí, respondo con descontrol diciendo o haciendo lo que no deseo o debo hacer	✓		✓		✓		
30	Si siento agresividad, desagrado, decepción y otros efectos negativos hacia alguien, le expreso lo que siento	✓		✓		✓		
31	Trato de mantener la cordura por más que otros me agredan	✓		✓		✓		
32	Respondo con agresividad cuando alguien me agrede	✓		✓		✓		
33	Controlo mis emociones para no agredir a nadie	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 7: ESTABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
34	Siento que debo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo	✓		✓		✓		
35	Los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan	✓		✓		✓		
36	Los trabajadores son tratados bien, independientemente de su condición laboral	✓		✓		✓		
37	En la institución existen contratos unilaterales	✓		✓		✓		
38	El personal nombrado se cree dueño de la institución	✓		✓		✓		
39	Al personal contratado se le exige más para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: M. Isabel Alarcón Díaz

DNI: 09728050

Especialidad del validador: Médico Logo

.....de.....del 20.....

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

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



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ
INSTRUMENTO QUE MIDE COMUNICACION INTERNA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ESENCIAL							
1	La comunicación entre las autoridades y los trabajadores es sincera	✓		✓		✓		
2	La comunicación entre los trabajadores es sincera	✓		✓		✓		
3	Las autoridades y/o los jefes siempre están abiertas al dialogo	✓		✓		✓		
4	Los trabajadores siempre están abiertas al dialogo	✓		✓		✓		
5	Las autoridades y/o los jefes tienen adecuada capacidad de negociación con los trabajadores	✓		✓		✓		
6	Los trabajadores tienen adecuada capacidad de negociación con las autoridades y/o jefes	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: OPERATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Las autoridades y/o los jefes se relacionan con los trabajadores oportunamente	✓		✓		✓		
8	Las autoridades y/o los jefes saben en qué momento conversar con los trabajadores	✓		✓		✓		
9	Los trabajadores se relacionan con las autoridades y/o los jefes oportunamente	✓		✓		✓		
10	Los trabajadores saben en qué momento conversar con las autoridades y/o los jefes	✓		✓		✓		
11	Los trabajadores se relacionan entre si oportunamente	✓		✓		✓		
12	Los trabajadores saben en qué momento conversar con su gremio	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: ESTRATEGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Las autoridades y/o los jefes saludan a los trabajadores con un apretón de manos	✓		✓		✓		
14	Las autoridades y/o los jefes miran fijamente a los ojos de los trabajadores	✓		✓		✓		
15	Las autoridades y/o los jefes saben escuchar	✓		✓		✓		
16	Los trabajadores se saludan con amabilidad	✓		✓		✓		
17	Los trabajadores saben escucharse entre ellos	✓		✓		✓		
18	Los trabajadores saben escuchar a las autoridades y/o los jefes	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: VALORATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Las autoridades y/o los jefes son ejemplo de honestidad	✓		✓		✓		
20	Las autoridades y/o los jefes son ejemplo de responsabilidad	✓		✓		✓		
21	Las autoridades y/o los jefes son ejemplo de puntualidad	✓		✓		✓		
22	Los trabajadores son ejemplo de honestidad	✓		✓		✓		

23	Los trabajadores son ejemplo de responsabilidad	✓		✓		✓	
24	Los trabajadores son ejemplo de puntualidad	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 5: MOTIVACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No
25	Las autoridades y/o los jefes motivan a los trabajadores para capacitarse	✓		✓		✓	
26	Las autoridades y/o los jefes motivan a los trabajadores para realizar investigaciones	✓		✓		✓	
27	Las autoridades y/o los jefes motivan a los trabajadores para mejorar las prácticas laborales	✓		✓		✓	
28	Los trabajadores se motivan entre sí para capacitarse	✓		✓		✓	
29	Los trabajadores se motivan entre sí para realizar investigaciones	✓		✓		✓	
30	Los trabajadores se motivan entre sí para mejorar las prácticas laborales	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 6: APRENDIZAJE	Si	No	Si	No	Si	No
31	Las autoridades y/o los jefes tienen en cuenta la opinión de los trabajadores	✓		✓		✓	
32	Los trabajadores son aceptados por su grupo de trabajo independientemente de su posición política	✓		✓		✓	
33	Los trabajadores integran grupos para defender intereses individuales	✓		✓		✓	
34	Predominan los intereses de grupo más que el bienestar del gremio	✓		✓		✓	
35	El equipo de gestión valora los aportes de los trabajadores	✓		✓		✓	
36	Las autoridades y/o los jefes						
	DIMENSIÓN 7: INTELIGENCIA	Si	No	Si	No	Si	No
37	Las autoridades y/o los jefes resuelven los problemas de manera apropiada	✓		✓		✓	
38	Los trabajadores resuelven sus problemas de manera apropiada	✓		✓		✓	
39	Las autoridades y/o los jefes reconocen los logros de los trabajadores	✓		✓		✓	
40	Los trabajadores reconocen los logros de sus pares	✓		✓		✓	
41	Las autoridades y/o los jefes reconocen cuando los trabajadores tienen la razón	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Isabel Florinda Nahui Berrias DNI: 19844902

Especialidad del validador: Gestión Pública

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: INNOVACION Y ACEPTACION DE RIESGOS								
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por lo tanto se lo que se espera de mi	✓		✓		✓		
2	En mi trabajo, siento que puedo desarrollar mis habilidades	✓		✓		✓		
3	En mi departamento, el trabajo está bien organizado	✓		✓		✓		
4	Usualmente me siento presionado para cumplir las metas y objetivos institucionales	✓		✓		✓		
5	Tengo suficiente oportunidad para mi desarrollo profesional	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: ATENCION ALOS DETALLES								
6	Existe calidez en la comunicación entre las autoridades y/o jefes y los trabajadores	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Las autoridades y/o los jefes demuestran dominio administrativo y conocimiento de sus funciones	✓		✓		✓		
8	Las autoridades y/o los jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores	✓		✓		✓		
9	Existe calidez en la comunicación entre trabajadores	✓		✓		✓		
10	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros	✓		✓		✓		
11	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: ORIENTACION HACIA LOS RESULTADOS								
12	Las autoridades y/o los jefes permiten a los trabajadores un alto nivel de iniciativa	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Las autoridades y/o los jefes obligan a los trabajadores a seguir normas y reglamentos preestablecidos	✓		✓		✓		
14	Las autoridades y/o los jefes se rehúsan explicar sus acciones	✓		✓		✓		
15	Las autoridades y/o los jefes están dispuestos hacer cambios	✓		✓		✓		
16	Las autoridades y/o los jefes comparten la autoridad con un grupo de trabajadores	✓		✓		✓		
17	Las autoridades y/o los jefes permiten trabajar con autonomía a los trabajadores	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: ORIENTACION HACIA LAS PERSONAS								
18	Las autoridades y/o los jefes toman decisiones unilaterales	✓		✓		✓		
19	Las autoridades y/o los jefes defienden los derechos de u n grupo	✓		✓		✓		
20	Las autoridades y/o los jefes se rodean de asesores para tomar decisiones	✓		✓		✓		
21	Las autoridades y/o los jefes promueven la división del gremio de los trabajadores	✓		✓		✓		
22	Las autoridades y/o los jefes toman decisiones arbitrarias	✓		✓		✓		

23	Las autoridades y/o los jefes trabajan aisladamente de los trabajadores	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 5: ORIENTACION HACIA EL EQUIPO	Si	No	Si	No	Si	No
24	Las autoridades y/o los jefes defienden los derechos de los trabajadores	✓		✓		✓	
25	Las autoridades y/o los jefes promueven la participación de los trabajadores en el departamento	✓		✓		✓	
26	Las autoridades y/o los jefes toman decisiones consensuadas	✓		✓		✓	
27	Las autoridades y/o los jefes tienen el respaldo de los trabajadores	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 6: AGRESIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No
28	Exijo mis derechos sin agresividad pero con total seguridad de que mi petición es correcta	✓		✓		✓	
29	Si expresan agresividad, desagrado, decepción u otro sentimiento negativo hacia mí, respondo con descontrol diciendo o haciendo lo que no deseo o debo hacer	✓		✓		✓	
30	Si siento agresividad, desagrado, decepción y otros efectos negativos hacia alguien, le expreso lo que siento	✓		✓		✓	
31	Trato de mantener la cordura por más que otros me agredan	✓		✓		✓	
32	Respondo con agresividad cuando alguien me agrede	✓		✓		✓	
33	Controlo mis emociones para no agredir a nadie	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 7: ESTABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No
34	Siento que debo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo	✓		✓		✓	
35	Los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan	✓		✓		✓	
36	Los trabajadores son tratados bien, independientemente de su condición laboral	✓		✓		✓	
37	En la institución existen contratos unilaterales	✓		✓		✓	
38	El personal nombrado se cree dueño de la institución	✓		✓		✓	
39	Al personal contratado se le exige más para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Isabel Florenda Nahvi Berrias DNI: 19844902

Especialidad del validador: Gestión Pública

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

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

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

ANEXO 4: BASE DE DATOS VARIABLE 1 COMUNICACIÓN INTERNA

ESENCIAL						OPERATIVA						ESTRATEGICA						VALORATIVA						MOTIVACIONAL						APRENDIZAJE						INTELIGENCIA					
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	37	38	39	40	41	
1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	3	1	4	4	2	3	3	2	4	2	2	3	2	2	1	2		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	1	4	5	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	1	2		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	3	1	2	1	5	5	2	2	2	3	4	2	3	3	2	2	1	2		
1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	3	2	2	1	5	5	2	2	2	3	4	2	3	3	2	2	2		
2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	3	1	5	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2		
2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	1	4	4	2	2	2	2	5	2	2	2	3	2	2		
1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	4	4	2	3	2	2	5	2	2	2	3	2	2		
2	1	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2		
2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2			
2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	5	4	2	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2		
2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	5	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	1	2		
2	1	2	1	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	1	2		
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	1	2		
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	4	5	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2		
2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	1	4	4	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2		
2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	4	4	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2		
2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	1	4	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	1	2		
1	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	4	4	2	3	2	2	4	2	2	3	2	2	1	2		
2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2		
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2		
2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	5	4	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2		
2	2	1	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2		

2	1	2	1	2	1	3	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	1	2			
1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2		
2	2	2	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2		
2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	3	2	1	2		
5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	4	4	4	3	4	4	2	4	2	3		
4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	3	1	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2		
4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	1	4	5	4	4	4	4	4	2	4	2	2	
2	4	2	2	4	3	2	3	2	4	2	3	3	4	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	1	2	1	5	5	4	4	4	3	2	4	2	2		
4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	2	1	3	3	3	2	2	1	2	3	2	1	3	2	2	1	5	5	4	3	4	4	3	4	2	2		
2	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	1	5	4	4	5	4	3	4	4	3	2		
5	4	4	2	4	4	3	4	4	2	2	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	4	4	4	5	4	3	4	5	3	2			
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	4	4	5	4	3	4	5	3	2		
5	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	4	4	5	4	3	4	5	3	3		
4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	4	4	4	5	4	3	4	5	3	3	
4	4	2	2	4	3	2	3	2	4	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	5	4	3	3	4	3	3	2	2		
2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	5	4	4	4	4	4	3	4	2	2	
4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	5	4	4	4	4	3	3	4	2	2	
2	4	4	2	4	4	3	4	4	2	2	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4	2	4	2	2		
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4
4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	5	4	4	4	4	3	3	4	2	4	
2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	1	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3
4	4	2	2	4	3	2	3	2	4	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3		
2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	1	4	4	4	5	4	3	3	4	2	3	
4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	4	4	4	5	4	4	2	4	2	3		
3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	5	4	3	4	4	3	2		
3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	5	4	3	4	5	3	2		
3	4	4	2	4	4	3	4	4	2	2	2	4	3	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	5	4	4	5	4	3	4	5	3	2	
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	5	5	3	3	4	3	4	5	3	2		

5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	2	2	3	3	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	5	4	3	4	5	3			
4	4	2	2	4	3	2	3	2	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	5	4	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	4	5	4	3	4	5	3			
4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	5	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	4	5	4	3	4	5	3			
2	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	5	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	5	4	3	4	5	3			
4	2	3	2	3	3	4	4	4	3	2	2	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2			
2	4	2	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2		
4	4	2	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	3	2	4	4	4	4	3	3	4	2		
3	4	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	2	3	3	2	2	1	5	5	4	3	2	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	2	
3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	5	4	2	4	4	2	3	3	2	2	2	4	4	3	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	2	
3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	5	4	2	4	5	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	
4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	5	3	2	5	5	2	2	2	3	2	2	4	5	4	3	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	2	
4	3	4	4	4	2	2	3	2	2	1	3	4	5	3	2	5	5	2	2	2	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3		
4	3	4	4	4	2	2	3	2	2	1	3	4	5	3	2	5	4	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2		
4	3	3	4	4	2	3	3	2	2	1	3	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	4	2	5	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3		
4	3	3	4	4	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	4	4	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2		
3	4	4	4	5	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	4	4	2	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	2		
5	4	4	5	5	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	4	4	2	2	2	2	2	1	5	5	4	3	3	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	2		
4	4	4	5	5	2	2	2	3	2	2	2	3	4	4	2	5	4	2	2	2	3	2	1	4	4	3	3	4	2	5	2	3	3	4	4	3	3	4	5	2			
5	4	3	5	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	5	4	2	2	2	3	2	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	2		
4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	5	4	2	2	2	3	2	2	4	5	4	4	4	2	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	5	2		
4	4	3	4	4	2	3	2	2	2	2	2	4	4	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2		
2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	1	4	3	4	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	3	2	3	2	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	2	
4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	1	2	4	3	4	3	4	5	2	2	2	2	2	1	4	4	3	2	3	2	3	2	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	
2	4	4	5	4	2	2	2	3	2	1	4	3	3	3	2	4	4	2	2	3	2	2	1	4	4	4	2	3	2	3	2	3	4	5	4	3	4	2	4	4			
5	4	4	5	4	2	2	2	3	2	1	2	3	4	4	2	4	4	2	2	3	2	2	2	4	4	3	2	3	2	3	2	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	
4	4	3	5	4	2	2	2	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	3	2	3	2	3	4	5	4	3	4	2	4	3	4	3	
5	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4	4	2	3	2	2	2	2	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3
4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
4	3	3	4	5	2	2	2	2	2	1	4	3	4	4	3	5	4	2	2	3	2	2	1	4	3	4	2	4	2	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	2
2	4	4	4	4	2	2	3	2	2	1	2	4	3	4	3	5	4	2	2	3	2	2	2	4	3	4	2	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	2	3	4	2	4	2

4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	4	3	3	4	3	5	5	2	2	2	2	2	2	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2					
2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2				
4	4	3	4	4	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	5	2				
4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	5	2				
2	4	3	5	4	2	2	3	2	2	1	2	4	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	5	5	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	2			
4	3	3	5	4	2	2	3	2	2	2	4	3	4	4	2	2	2	3	3	4	2	2	3	4	4	3	3	4	2	5	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3				
2	4	3	5	5	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3				
4	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	2	2	2	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	2	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	2				
3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	2	4	2	4	3	4	4	4	3	2	4	2				
3	4	4	4	4	2	2	2	3	2	1	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	4	5	4	3	4	3	4	2				
3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	3	2	2	3	3	4	3	2	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	4	5	4	3	4	2	4	2				
4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	2	3	2	3	4	5	4	3	4	2	4	4				
4	4	2	2	4	3	2	3	2	4	2	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	4	3	2	3	2	3	2	3	4	5	4	3	4	3	4	4				
4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4	2	3	2	3	2	3	4	5	4	3	4	3	4	3				
4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3				
4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	2	2	4	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3			
4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3		
4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	2	4	2	4	4	3	4	4	2	3	4	2				
4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	2	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2			
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	3	3	3	4	3	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	2		
4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	3	3	3	4	4	5	3	3	3	4	3	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	5	2			
4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	2		
4	4	2	2	4	3	2	3	2	4	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	5	5	4	2	3	2	3	2	3	2	3	4	5	4	3	4	3	3	2		
4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	2	2	2	3	3	4	2	2	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	2		
4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	2	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3		
4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	2	2	4	3	3	2	2	2	4	3	4	3	3	3	4	5	4	2	3	2	3	2	3	4	5	4	3	4	2	4	2	4	2		
4	2	3	2	3	3	4	4	4	3	2	2	4	4	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	2	3	2	3	2	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	2		
4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	2	
4	4	2	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	4	3	2	3	4	4	3	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	2	
4	4	3	2	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	2

4	3	4	2	4	4	3	3	3	4	2	3	4	5	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	4	3	2	4	2	4	2	4	4	3	4	4	2	3	4	2	
3	3	4	2	4	4	3	3	3	4	2	3	4	5	4	4	4	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2
3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	
3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	5	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	5	2	
4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	5	2	
4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	4	5	4	3	3	4	5	4	
4	3	4	4	2	2	3	2	2	1	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	4	5	4	4	2	3	3	4	
4	4	4	4	2	2	3	2	2	1	2	2	4	3	4	3	3	3	4	4	5	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	4	5	4	3	4	3	4	3	
4	4	4	4	2	3	3	2	2	1	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	4	5	4	3	4	3	4	3	
3	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3
5	4	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3
4	4	5	5	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	4	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2
5	4	5	5	2	2	2	3	2	2	3	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	4	4	4	2	
4	3	5	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	2	2	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	3	1	4	4	4	2
4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	3	2	3	4	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	1	4	5	4	2
2	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	1	2	1	5	5	4	2	
4	4	4	4	2	2	2	2	2	1	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	4	2	1	3	3	3	2	2	1	2	3	2	1	3	2	2	1	5	5	4	2	
2	4	4	4	2	2	2	2	2	1	3	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	1	5	4	5	2	
4	3	5	4	2	2	2	3	2	1	2	3	4	5	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	4	4	5	3	
3	3	5	4	2	2	2	3	2	1	2	3	4	5	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	4	4	5	3	
3	3	5	4	2	2	2	3	2	2	2	3	4	5	4	2	2	2	3	3	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	4	3	2	
3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	5	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	4	4	4	2
4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	5	4	4	2
4	3	4	5	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	5	4	4	2	
4	3	4	4	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	5	4	4	4	
4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	
4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	3	1	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	4	4	3
3	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	1	4	5	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	4	5	4	3	
5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	1	2	1	5	5	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	1	4	4	4	3		
4	4	5	4	2	2	3	2	2	1	1	2	3	2	1	3	2	2	1	5	5	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	4	4	4	3	

5	4	5	4	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	1	5	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	4	4	4	2						
4	3	5	5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	4	4	3	2		
4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2		
2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	5	2		
4	4	4	4	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	5	4	5	2	
2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	5	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	
5	4	2	2	4	3	2	3	2	4	2	2	3	2	1	2	2	2	2	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	
4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	4	4	3	
5	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	
4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	4	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	2	1	2	2	4	5	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	
2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	1	3	2	2	2	2	1	2	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	
4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	1	2	3	2	1	2	1	2	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	4	4	4	2	
2	4	2	2	4	3	2	3	2	4	1	2	3	2	2	2	2	3	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	3	1	4	4	4	2	
4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	4	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	1	4	5	4	4	
4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	1	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	1	2	1	5	5	4	4	
2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	2	1	3	3	3	2	2	1	2	3	2	1	3	2	2	1	5	5	4	3	
4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	5	4	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	1	5	4	3	3	
2	4	4	2	4	4	3	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	5	5	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	4	4	5	3	
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	4	4	5	3	
3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	4	5	2	
3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	4	4	3	2	
3	4	2	2	4	3	2	3	2	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	5	4	4	2	
4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	5	4	4	2	
4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	5	4	4	2	
4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	2	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	2	
4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	4	4	4	2
4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	4	5	4	3	
4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	2	2	4	3	4	3	3	3	4	4	5	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	1	4	4	4	2		
4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	4	4	4	2	

4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	4	4	4	4	2						
4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	4	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	3						
4	4	2	2	4	3	2	3	2	4	2	3	3	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	3	2	2							
4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	2	2	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	4	2							
4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	5	4	3	2		
4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	2	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	2						
4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	2	2							
4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	4	4	2	
4	4	2	2	4	3	2	3	2	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4			
4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	
4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3
4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	2	2	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	5	5	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	5	3
4	4	2	2	4	3	2	3	2	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	2	4	3	3	4	4	3	4	2	
4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	2
4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	5	4
4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	2	2	4	3	4	3	3	3	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	

BASE DE DATOS DE VARIABLE 2: CULTURA ORGANIZACIONAL

MOTIVACION Y ACEPTACION DE RIESGO					ATENCION A LOS DETALLES					ORIENTACION HACIA LOS RESULTADOS					ORIENTACION HACIA LAS PERSONAS					ORIENTACION HACIA EL EQUIPO					AGRESIVIDAD					ESTABILIDAD									
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	37	38	39	
2	2	3	3	2	4	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	5	4	1	5	2	2	3	3	4	3	3	
2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	1	4	4	4	4	3	2	5	4	1	5	2	2	4	4	4	2	4	
2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	4	3	4	3	2	4	4	1	5	2	2	4	4	3	2	4	
4	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	5	3	2	3	5	4	4	3	2	3	
3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	5	4	3	3	2	3	
4	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	5	4	3	3	2	3	
4	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	4	5	4	4	2	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	2	3
4	2	2	1	2	2	1	3	2	1	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	5	4	4	1	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3
4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	5	4	4	1	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	3
3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4
4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	4	4	4	4	5	2	4	4	4	3	3	4	
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	1	4	2	4	4	4	3	2	4
4	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	4	2	4	4	4	3	2	4
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	1	4	4	3	2	4	
3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	1	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	5	1	4	4	4	3	2	4
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1	4	4	4	4	2	4
4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	5	1	4	4	4	4	2	4
4	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4
4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	3	2	4	
4	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4
4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	3	

5	2	5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	5	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	5	2	4	4	4	2	3		
4	2	5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	5	2	4	4	4	2	3			
4	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	5	2	4	4	4	2	3			
4	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	4	1	4	3	3	2	3		
5	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	4	2	4	3	3	2	3		
5	2	5	2	3	2	2	5	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	5	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	4	2	3	3	3	3	4		
5	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	1	3	3	3	3	4		
4	2	5	2	2	2	2	4	2	2	2	3	4	2	2	2	1	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	1	2	2	5	1	4	4	3	2	4	
4	2	5	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	4	2	4	4	3	2	4		
4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	1	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	5	2	2	4	2	4	4	3	2	4
5	2	4	2	2	2	2	5	2	3	2	2	4	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	5	2	2	4	2	4	4	3	2	4	
5	2	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	
5	2	4	2	3	2	2	5	2	2	2	2	5	2	5	2	2	2	2	4	2	2	2	2	5	2	3	2	2	4	2	2	4	2	4	1	3	2	4
5	2	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	4	2	5	2	2	2	2	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	2	3	2	4
4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	3	4	2	2	2	2	2	4
4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	3	2	4	2	2	2	4
4	2	5	2	2	2	2	4	2	2	2	2	5	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	5	2	2	3	2	4	2	2	2	3
4	2	4	2	2	2	2	4	2	3	2	2	5	2	5	2	3	3	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	5	2	2	4	1	4	2	2	2	3
5	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	5	2	5	2	2	3	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	3
4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	5	2	2	3	2	4	2	2	2	2	4	2	3	2	2	4	2	2	4	2	3	2	2	2	3
4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	5	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4	2	2	2	3
4	2	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	3	4	2	4	2	2	2	3
4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	5	2	4	2	2	4	4	5	3	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	4
4	4	5	3	2	3	2	4	2	2	2	2	5	2	4	2	2	4	4	5	3	3	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	3	2	3	1	2	2	4
4	4	5	3	3	3	2	4	2	2	2	2	5	2	4	2	2	4	3	5	2	2	3	2	4	2	2	2	2	5	2	2	3	2	3	2	2	2	4
3	3	5	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	3	4	5	2	2	3	2	4	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4	2	2	2	4
4	4	5	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	3	4	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	2	4
4	4	4	2	2	4	4	5	3	2	3	5	4	2	5	2	2	3	3	3	2	2	4	2	4	2	2	3	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	4
4	3	3	2	2	4	4	5	3	3	3	5	4	2	4	2	2	3	3	4	2	2	4	2	4	2	2	3	2	4	2	2	4	2	4	1	2	2	4

4	3	4	2	2	3	4	5	3	3	3	5	5	2	4	2	2	3	4	4	3	2	4	4	5	3	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	4	
3	4	4	3	2	4	3	5	2	2	4	4	4	2	4	2	2	3	3	3	2	2	4	4	5	3	3	4	2	4	2	2	4	2	5	2	5	3	4	
3	3	3	2	2	3	4	5	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	5	3	2	3	4	5	3	3	4	4	5	3	2	4	2	4	2	5	3	4	
4	4	5	3	2	3	4	4	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	5	3	2	4	3	5	2	2	4	4	5	3	3	5	2	4	2	4	2	4	
4	4	5	3	2	3	3	3	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	5	3	2	3	4	5	2	2	3	4	5	3	3	4	2	4	2	4	2	4	
4	4	5	3	2	3	3	4	2	2	3	4	4	4	5	3	2	4	4	5	3	3	3	4	4	2	2	4	3	5	2	2	4	2	5	2	4	2	4	
4	4	5	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	4	5	3	3	5	4	5	3	3	3	3	3	2	2	3	4	5	2	2	4	2	5	2	5	2	4	
4	4	5	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	5	3	3	4	3	5	2	2	3	4	2	2	3	4	4	2	2	4	2	5	2	5	2	4		
3	3	5	2	2	4	4	5	3	2	3	4	3	3	5	2	2	4	4	5	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	4	2	4	2	5	2	4	
4	4	5	2	2	4	4	5	3	2	3	4	4	4	5	2	2	4	4	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2	4	2	4	2	5	2	4	
4	4	4	2	2	4	4	5	3	2	3	5	4	4	4	2	2	5	3	3	2	2	4	4	5	3	2	3	4	4	3	2	4	2	4	2	4	2	4	
4	3	3	2	2	4	4	5	3	3	3	5	4	3	3	2	2	5	4	2	5	4	4	4	5	3	2	3	3	3	2	2	3	3	5	2	4	2	4	
4	4	2	5	4	5	4	5	3	3	3	5	4	3	4	2	2	5	3	2	5	4	4	4	5	3	2	4	4	5	3	2	3	3	5	2	4	2	3	
3	3	2	5	4	4	3	5	2	2	4	4	3	4	4	3	2	4	4	2	5	4	4	4	5	3	3	4	4	5	3	2	4	3	5	2	4	2	3	
4	4	2	5	4	4	4	5	2	2	4	4	3	3	3	2	2	4	3	2	4	4	5	4	5	3	3	4	4	5	3	2	4	4	5	2	4	2	3	
4	3	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	5	3	2	4	4	2	4	4	4	3	5	2	2	4	4	5	3	3	4	4	4	4	2	4	2	3
2	3	1	2	4	5	3	3	2	2	4	4	4	4	5	3	2	5	3	2	4	4	4	4	5	2	2	5	4	5	3	3	3	4	4	2	4	2	3	
2	2	2	2	4	5	4	2	5	4	5	2	4	4	5	3	2	5	4	2	5	4	4	4	4	2	2	4	3	5	2	2	4	4	4	4	2	5	2	3
2	2	2	2	4	5	3	2	5	4	4	2	4	4	5	3	3	5	3	2	5	4	5	4	2	5	4	4	4	4	2	2	4	4	5	2	4	3	4	
2	2	2	2	4	4	4	2	5	4	4	2	4	4	5	3	3	5	4	2	5	4	5	4	2	5	4	5	3	3	2	2	3	3	4	2	4	2	4	
2	2	1	2	4	4	3	2	4	4	4	2	3	3	5	2	2	4	4	2	5	4	5	3	2	5	4	5	3	3	2	2	3	3	4	2	4	2	4	
2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	5	2	4	4	5	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	5	4	5	4	2	5	4	3	3	4	2	4	2	4	
2	2	2	2	4	5	3	2	4	4	5	2	5	2	3	2	2	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	5	3	2	5	4	3	3	4	2	4	2	4	
2	2	2	2	4	5	4	2	5	4	5	2	5	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	5	4	4	4	3	4	4	5	2	4
2	2	1	2	4	5	4	2	5	4	4	2	5	2	2	2	2	4	4	2	4	4	5	4	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	5	2	4
2	2	2	2	4	4	4	2	5	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4	2	4	4	5	3	2	5	4	5	3	2	4	4	4	4	4	4	5	2	4	
1	2	2	2	4	4	4	2	4	4	5	2	4	2	2	2	2	4	3	2	4	4	5	4	2	5	4	5	4	2	5	4	3	4	3	3	5	2	4	
2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	5	2	4	2	2	2	2	4	4	2	5	4	4	4	2	5	4	5	3	2	5	4	3	2	4	4	5	2	4	
2	2	2	1	4	4	4	2	4	4	5	2	4	2	3	2	2	4	3	2	4	4	4	4	2	4	4	5	4	2	5	4	2	2	4	4	4	2	3	

2	2	2	1	4	5	3	2	4	4	5	2	4	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	5	4	2	2	4	3	3	2	3	
2	2	1	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	3	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	3	4	4	2	3	4	2	3		
1	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	3	4	2	4	4	5	3	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	3	4	4	2	3	
2	2	2	2	4	4	3	2	4	4	4	2	5	2	2	2	2	3	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	3	3	3	2	3	
2	5	2	2	4	4	4	2	5	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4	5	2	2	4	4	2	4	4	5	3	2	4	4	3	2	4	4	5	2	3	
2	5	2	2	2	4	3	2	4	4	5	2	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	3	2	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	5	3	4	
2	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	3	3	2	2	4	4	2	5	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	2	3	4	
2	4	2	2	2	4	3	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	2	3	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	2	2	4	3	2	3	4	
2	4	2	2	3	3	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	3	3	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	5	4	2	2	4	4	2	2	4	
2	5	2	3	2	3	3	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	2	2	3	4	2	2	4	
2	5	2	2	2	4	4	5	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	3	2	2	4	
2	5	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	2	2	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4	1	2	4	4	2	2	4	
2	5	2	2	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	2	4	4	5	2	2	3	4	2	4	4	2	2	4	3	2	2	4	
2	4	2	2	4	4	4	4	2	3	3	4	2	4	3	3	2	3	4	4	3	2	4	4	4	2	2	3	3	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	
2	4	2	2	4	3	3	4	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	2	4	4	5	2	2	1	2	4	3	2	2	4	
2	4	2	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	3	3	4	4	5	3	2	4	4	4	2	3	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	
2	4	2	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	5	4	3	4	4	5	3	2	3	3	4	2	2	4	3	3	2	2	2	3	4	3	2	2	4	
2	4	2	2	3	4	4	4	2	2	4	4	2	4	5	4	3	4	4	5	3	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	2	2	4	4	5	2	3	
2	4	2	2	2	4	3	4	2	2	3	4	2	3	5	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	2	2	3	4	4	4	4	2	3	
2	4	2	2	3	3	4	4	3	2	4	3	2	3	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	3	2	3	3	3	2	3	
2	5	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	5	2	2	4	3	4	2	2	4	3	4	3	2	2	3	3	4	4	2	3	
2	4	2	2	4	4	4	5	3	2	3	4	2	4	4	4	3	4	4	5	2	2	3	4	4	3	2	4	4	4	2	2	2	3	4	3	4	2	3	
2	4	2	2	4	4	4	5	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	4	3	4	2	2	4	3	4	4	4	2	3	
2	4	2	2	4	4	4	5	3	2	3	5	4	4	3	5	4	3	3	3	2	2	4	4	5	3	2	3	4	4	3	2	2	3	4	3	4	3	4	
2	4	2	2	4	4	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	5	3	2	4	4	5	3	2	4	4	5	3	2	4	3	4	3	4	2	4	
2	4	2	2	3	3	3	5	2	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	3	2	4	4	5	3	3	4	4	5	3	2	4	4	4	4	4	2	4	
4	5	3	2	4	4	4	5	2	2	4	4	2	4	3	2	2	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	2	4	4	4	4	3	3	2	4
4	5	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	2	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	5	2	2	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	2	4
4	5	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	5	2	2	4	4	5	2	2	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	5	2	4	

3	5	2	2	4	4	4	5	3	2	3	4	2	4	4	3	3	4	4	5	2	2	3	4	4	3	2	3	3	5	2	2	4	3	4	4	5	2	4	
4	5	2	2	4	4	4	5	3	2	2	4	4	2	4	2	3	4	4	4	2	2	3	3	3	2	2	4	4	5	2	2	4	4	4	4	5	2	4	
4	4	2	2	4	4	4	5	3	2	2	4	4	2	4	2	3	4	3	3	2	2	4	4	5	3	2	3	4	4	3	2	4	3	4	4	5	2	4	
3	3	2	2	4	4	4	5	3	3	2	4	4	2	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	5	3	2	3	3	3	2	2	4	2	4	3	5	2	4	
3	4	2	2	4	4	4	5	3	3	2	3	4	2	4	2	3	3	3	4	2	2	4	4	5	3	2	4	4	5	3	2	4	4	4	4	5	2	3	
4	4	3	2	3	3	3	5	2	2	2	4	4	2	4	2	3	4	4	4	2	2	4	4	5	3	3	4	4	5	3	2	4	2	3	4	4	2	3	
3	3	2	2	4	4	4	5	2	2	3	4	4	2	4	2	3	4	3	4	3	2	4	4	5	3	3	4	4	5	3	2	4	3	3	3	3	2	3	
4	5	3	2	4	4	4	4	2	2	3	4	3	2	5	2	3	4	4	4	2	2	3	3	5	2	2	4	4	5	3	3	4	3	4	4	5	2	3	
4	5	3	2	4	4	3	3	2	2	3	4	3	2	5	2	3	4	3	4	2	2	4	4	5	2	2	4	4	5	3	3	4	3	4	4	5	2	3	
4	5	3	2	4	4	4	4	2	3	2	4	3	2	5	2	4	3	4	4	3	2	4	4	4	2	2	3	3	5	2	2	4	3	4	4	5	2	3	
4	5	3	3	4	3	3	4	2	2	2	3	4	2	5	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	2	4	4	5	2	2	4	3	4	4	5	3	4	
4	5	3	3	2	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	2	3	4	4	5	3	2	4	4	4	2	3	4	4	4	2	2	4	3	4	4	5	2	3	
3	5	2	2	4	4	3	4	3	2	2	4	4	2	4	2	3	4	4	5	3	2	3	3	4	2	2	4	3	3	2	2	4	4	4	3	5	2	3	
4	5	2	2	3	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	5	3	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	5	2	3	
4	4	2	2	2	4	3	4	2	2	2	3	4	2	4	2	2	4	4	5	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	3
3	3	2	2	3	3	4	4	3	2	2	4	4	2	5	2	4	4	4	5	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	3	4	3	3	2	3	
4	2	5	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	4	2	2	3	3	5	2	2	4	3	4	2	2	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	2	3	
3	2	5	4	4	4	4	5	3	2	2	4	4	2	4	2	3	4	4	5	2	2	3	4	4	3	2	4	4	4	2	2	2	4	4	3	4	3	4	
4	2	5	4	4	4	4	5	3	2	2	4	4	2	5	2	3	4	4	4	2	2	3	3	3	2	2	4	3	4	2	2	2	3	4	4	4	3	4	
3	2	4	4	4	4	4	5	3	2	2	4	4	2	4	2	3	4	3	3	2	2	4	4	5	3	2	3	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	2	4
4	2	4	4	4	4	4	5	3	3	2	4	3	2	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	5	3	2	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	2	4	
3	2	4	4	4	4	4	5	3	3	2	4	4	2	4	2	3	3	3	4	2	2	4	4	5	3	2	4	4	5	3	2	2	4	4	3	3	2	4	
4	2	5	4	3	3	3	5	2	2	2	4	4	2	5	2	3	4	4	4	2	2	4	4	5	3	3	4	4	5	3	2	2	2	3	3	3	2	4	
3	2	5	4	4	4	4	5	2	2	2	4	4	2	4	2	3	4	3	4	3	2	4	4	5	3	3	4	4	5	3	2	2	3	3	3	3	2	4	
2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	3	3	3	2	4	2	3	4	4	4	2	2	3	3	5	2	2	4	4	5	3	3	2	3	4	4	3	2	4	
2	2	4	4	4	4	3	3	2	2	2	4	3	2	4	2	3	3	3	5	2	2	4	4	5	2	2	4	4	5	3	3	2	3	4	4	3	2	4	
1	2	3	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	2	4	2	4	4	4	5	2	2	4	4	4	2	2	3	3	5	2	2	2	3	4	4	3	2	4	
2	2	2	3	4	3	3	4	2	2	2	4	3	2	4	2	3	4	4	4	2	2	4	3	3	2	2	4	4	5	2	2	2	3	4	4	3	2	4	
2	2	3	3	2	4	4	4	2	2	2	4	3	2	5	2	3	4	3	3	2	2	4	4	4	2	3	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	2	3
2	2	3	4	4	4	3	4	3	2	2	4	3	2	4	2	3	4	4	4	2	3	3	3	4	2	2	4	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	2	3

2	2	2	3	3	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	2	3	3	3	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	2	3
2	3	1	2	3	3	3	5	2	2	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	2	2	4	3	4	2	2	3	4	4	4	3	2	3					
2	2	2	2	4	4	4	5	2	2	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	2	3
2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	3	5	2	2	4	3	4	3	2	2	3	4	4	4	2	3
2	2	2	2	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	4	4	5	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	3	4
2	2	1	2	4	4	4	4	2	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	2	2	3	3	5	2	2	2	3	4	4	4	3	4
2	2	2	2	4	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	5	4	3	3	3	2	2	4	3	3	2	2	4	4	5	2	2	2	3	4	4	3	2	4
2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	4	3	4	3	4	4	5	3	2	4	4	4	2	3	4	4	4	2	2	2	3	4	4	3	2	4
2	2	2	2	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	2	3	3	4	2	2	4	3	3	2	2	2	3	4	4	4	2	4
2	2	2	2	3	4	4	4	2	2	4	4	2	4	3	4	3	4	4	5	3	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	1	4	4	4	4	2	4
2	2	1	2	2	4	3	4	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	4	5	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4
2	2	2	2	3	3	4	4	3	2	4	3	2	3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	3	2	4
1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	5	2	2	4	3	4	2	2	4	3	4	3	2	1	3	4	4	4	2	4
2	2	2	2	4	4	4	5	3	2	3	4	2	4	4	3	3	4	4	5	2	2	3	4	4	3	2	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	2	4
2	2	2	1	4	4	4	5	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	2	2	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4
2	2	2	1	4	4	4	5	3	2	3	5	4	4	5	4	3	4	3	3	2	2	4	4	5	3	2	3	4	4	3	2	2	3	4	4	4	2	3
2	2	1	2	4	4	4	5	3	3	3	5	4	4	5	4	3	4	3	4	2	2	4	4	5	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	3
1	2	2	2	4	4	4	5	3	3	3	5	4	4	5	4	3	3	4	4	3	2	4	4	5	3	2	4	4	5	3	2	2	4	4	3	3	2	3
2	2	2	2	3	3	3	5	2	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	5	3	3	4	4	5	3	2	2	2	3	3	3	2	3
2	5	2	2	4	4	4	5	2	2	4	4	2	4	4	4	3	4	4	5	3	2	4	4	5	3	3	4	4	5	3	2	4	3	3	3	3	2	3
2	5	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	5	2	2	4	4	5	3	3	4	3	4	4	3	2	3
2	4	2	2	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	2	1	2	2	4	4	5	2	2	4	4	5	3	3	4	3	4	4	3	3	4
2	4	2	2	2	4	3	4	2	2	3	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	2	2	3	3	5	2	2	5	3	4	4	3	3	4
2	4	2	2	3	3	4	4	3	2	4	3	2	3	3	3	4	2	2	2	1	2	4	3	3	2	2	4	4	5	2	2	5	3	4	4	3	2	4
2	5	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	4	3	4	2	2	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	2	4
2	5	2	2	4	4	4	5	3	2	3	4	2	4	4	3	3	2	2	1	2	2	3	4	4	3	2	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	2	4
2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	4	2	5	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4
2	5	2	2	2	2	2	1	2	2	3	4	3	2	5	2	5	2	3	2	2	2	4	4	5	3	2	3	4	4	3	2	5	4	4	4	3	2	4
2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	3	2	5	2	5	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	5	2	4	3	3	2	4
2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	4	3	2	5	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	4	5	3	2	5	2	2	2	3	2	4

2	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	4	2	5	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4			
2	4	2	3	2	2	2	1	2	2	2	4	4	2	4	2	4	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	5	2	2	4	3	3	4		
2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	4	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	3	2	4		
2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	2	4	2	5	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	5	2	2	2	3	2	4		
2	4	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	4	2	4	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	2	2	2	3	2	4		
2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	5	2	5	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	5	2	2	2	3	2	4		
2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	4	2	5	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	4		
2	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	4	2	4	2	4	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	3	2	4	
2	4	2	2	2	2	3	1	2	2	2	4	4	2	5	2	4	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	2	4		
2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	4	2	4	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4		
2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	4	2	4	4	4	5	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	5	2	4	4	3	2	4		
2	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	5	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	4	2	4	4	3	2	3	
4	5	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	2	5	2	4	3	3	5	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	4	2	3	2	3	2	3		
4	5	3	3	2	2	3	1	2	2	2	4	4	2	4	2	4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	4	3	3	3	3	2	3		
4	5	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	3	2	4	2	5	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	2	3		
3	5	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	4	2	4	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	4	3	2	3	3	2	3		
4	5	2	2	4	4	4	5	3	3	3	5	4	4	5	4	3	2	2	4	2	2	2	3	2	1	2	2	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3		
4	4	2	2	4	4	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	3	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	4	3	3	3	3	3	4	
3	3	2	2	3	3	3	5	2	2	4	4	3	3	4	4	3	2	2	4	2	2	4	4	5	3	3	2	3	2	1	2	4	2	2	4	3	3	4	
3	4	2	2	4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	4	2	2	4	2	2	4	4	5	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	
4	4	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	4	2	2	3	3	5	2	2	4	4	5	3	3	2	2	2	2	3	2	4	
3	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	5	3	3	2	2	2	3	2	4	
4	5	3	2	4	2	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	5	2	2	1	2	2	4
4	5	3	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	
4	5	3	2	4	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4
4	5	3	3	4	2	2	4	2	2	2	2	1	1	2	2	3	4	4	5	3	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	4	
4	5	3	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	5	3	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	
3	5	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	5	3	3	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	3	2	4	
4	5	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	4	4	4	5	3	3	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	3	2	3	
4	4	2	2	3	2	2	4	2	2	2	3	1	2	2	2	4	3	3	5	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	

3	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	4	4	4	5	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	3	3	2	3	
4	2	5	4	4	4	4	5	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	1	3	3	3	3	3	4	
3	2	5	4	4	4	4	5	3	2	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	1	2	2	4	3	3	4	
4	2	5	4	4	4	4	5	3	3	3	5	4	4	3	5	4	4	4	5	3	2	4	4	5	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	4	
3	2	4	4	4	4	4	5	3	3	3	5	4	4	3	4	3	4	4	5	3	2	4	4	5	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	
4	2	4	4	3	3	3	5	2	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	2	4	4	5	3	3	4	4	5	3	2	2	2	2	2	3	2	4	
3	2	4	4	4	4	4	5	2	2	4	4	2	4	3	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	2	1	2	2	2	3	2	4	
4	2	5	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	2	2	4	4	5	3	3	3	3	5	2	2	4	4	5	3	3	2	2	2	2	3	2	4	
3	2	5	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	5	2	2	4	4	5	2	2	4	4	5	3	3	2	2	2	2	3	2	4	
2	2	3	3	4	4	4	5	3	2	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	4	2	2	3	3	5	2	2	1	2	2	2	3	2	4	
2	2	3	3	4	4	4	5	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	3	2	3	3	3	2	2	4	4	5	2	2	2	2	4	4	4	2	4	
2	2	3	3	4	4	4	5	3	2	3	5	4	4	4	3	3	4	4	5	3	2	4	4	5	3	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	3	2	4
2	2	3	3	4	4	4	5	3	3	3	5	4	4	3	3	2	4	4	5	3	2	4	4	5	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	2	3	
2	2	3	3	4	4	4	5	3	2	3	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	5	3	3	4	4	5	3	2	2	2	2	3	2	3	
2	2	3	3	4	4	4	5	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	5	3	3	4	4	5	3	2	2	2	2	2	3	2	4	
2	2	3	3	4	4	4	5	3	2	3	4	2	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	5	2	2	4	4	5	3	3	1	2	2	2	3	2	4	
2	2	3	3	4	4	4	5	3	2	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	5	3	3	2	2	4	2	3	2	4	
2	2	3	3	4	4	4	5	3	2	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	5	3	2	3	3	5	2	2	2	2	4	2	3	2	4	

ANEXO 5

ARTICULO CIENTIFICO

1.- TITULO

La Comunicación Interna y la Cultura Organizacional en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.

2.- AUTOR

Freddy Alberto Sotelo Quispe, Freddy_28071974@hotmail.com

3.- RESUMEN

La presente investigación intitulada “La Comunicación Interna y la Cultura Organizacional en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, 2018”, tiene como objetivo determinar la existencia estadísticamente significativa entre la variable Comunicación Interna y Cultura Organizacional en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, 2018”.

El presente estudio está orientado en un enfoque cuantitativo, diseño descriptivo, correlacional, no experimental. La población de estudio está conformada por 220 trabajadores (Médicos, Tecnólogos Médicos, Técnicos y Digitadores) pertenecientes al Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud. Se validaron los instrumentos por expertos que fueron aplicados posteriormente para la recolección de los datos.

De acuerdo a los resultados obtenidos, luego del análisis de datos, nos muestran que existe una relación significativa entre Comunicación Interna y Cultura Organizacional, y se revela con el resultado estadístico ($Rho=.659$). Además se observa que existe correlación baja, positiva y significativa entre la dimensión operativa de la comunicación interna y cultura organizacional, ($Rho=.281$) y la dimensión motivacional y cultura organizacional ($Rho=.233$).

4.- PALABRAS CLAVES

Comunicación interna, cultura organizacional.

5. – ABSTRACT

Summary this research entitled "Internal communication and organizational culture in the Department of clinical pathology in a Hospital Essalud, 2018", aims to determine the existence of statistically significant between the variable Communication internal and organizational culture in the Department of clinical pathology in a Hospital of Essalud, 2018 ".

This study is oriented in a quantitative approach, descriptive, correlational design, not experimental. The study population comprised of 220 workers (physicians, medical technologists, technicians and work) in the Department of clinical pathology of an Essalud Hospital. Instruments by experts who were subsequently applied for data collection were validated.

According to the results, after analysis of data, show us that there is a significant relationship between organizational culture and internal communication, and is revealed with the statistical result ($Rho = .659$). Furthermore it is observed that there is correlation, positive and significant between the operational dimension of internal communication and organizational culture, ($Rho = .281$) and motivational dimension and organizational culture ($Rho = .233$).

6. - KEY WORDS

Internal communication, organizational culture.

7.- INTRODUCCION

Una de las primeras acepciones: "Comunicación Organizacional", la ofrece Gerald Goldhaber, quien define como "el flujo de mensajes dentro de una red de relaciones interdependientes. Asimismo, "considera a la comunicación como un proceso transaccional, que simboliza el envío y aceptación simultánea de mensajes, Como proceso personal, comprende la particularidad de las personas, Como proceso seriado, incluye una serie paso a paso de mensajes repetidos, que pueden sufrir distorsiones.

La apreciación de este autor de la comunicación organizacional involucra cuatro conceptos: mensajes, red, interdependencia y relaciones. Con lo cual se evidencia un especial énfasis en la estructura organizacional, poniendo el funcionamiento del sistema comunicativo de la institución en función de esa estructura. En su análisis

disfruta de un protagonismo la comunicación hacia adentro. De hecho, Goldhaber logra establecer los canales, tipologías de mensajes, flujos, redes, que viabilizan la comunicación con el público interno, no así con el externo, considerado por este autor como necesariamente masivo y al que llegan como acciones de comunicación hacia afuera, la publicidad y las relaciones públicas.

La cultura se transmite con el tiempo y se va adaptando de acuerdo a las influencias externas y a las presiones internas producto de la dinámica organizacional. En otras palabras, las personas no solo aprenden, la internalizan y la reafirman en su conducta, sino que además pueden transformarla. Esta transformación se debe a los diversos aspectos del entorno social que exige una innovación y adaptación en las personas involucradas frente a nuevas formas de convivencia y distintos modelos de organización. Para Jaques (1951) citado por Arbaiza (2010) la cultura organizacional es la forma acostumbrada o tradicional de pensar y hacer las cosas. Es compartida por todos los miembros de la organización y los nuevos integrantes deben aprenderla y aceptarla. (p.386).

Frente a esta perspectiva podemos argumentar que la comunicación interna y la cultura organizacional se encuentran comprendido en el desarrollo y avance de cualquiera empresa o institución, pero exactamente ¿Cómo se relaciona la Comunicación Interna y la Cultura Organizacional del Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018?, razón por la cual se plantea esta investigación.

8.- METODOLOGIA

El método utilizado en el presente estudio fue hipotético deductivo, según Bernal (2010) afirma que estos métodos son procedimientos que parten de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos (p. 60).

Tipos de estudio: básica, Calderón y Alzamora de los Godos (2010) afirman que la investigación básica como es una investigación de índole teórico "... está destinada a contribuir un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata" (p.44).

De enfoque cuantitativo, Cauas (2006) señala que es aquella que utiliza preferentemente información cuantitativa o cuantificable (medible) siendo una de las

más usadas. (p.39). No experimental, según Cauas (2006) refiere que se caracteriza por que su realización se hace sin manipular deliberadamente las variables. En este tipo de investigación, se observan los fenómenos tal como se dan en su contexto natural. El tipo de diseño de investigación es transversal, descriptivo- correlacional. Según Cauas (2006) sostiene que los estudios transversales, recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (p.33). Plantea también que el diseño Correlacional, tienen por objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata también de una descripción, pero no de variables sino de sus relaciones. (p.33). Asimismo Propone que los estudios descriptivos tienen por finalidad analizar la incidencia y los valores en que se manifiestan una o más variables en un determinado momento (p.41).

La población, objeto de la investigación, está constituida por 220 colaboradores entre personal asistencial y administrativos de ambos sexos, del departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud. En esta investigación se consideró a toda la población para la aplicación de los instrumentos (muestra censal). En la presente tesis se usó como técnica de recolección de datos la encuesta, El instrumento que se aplicó en la presente tesis fue el cuestionario. Así mismo el cuestionario que se utilizó se fundamenta en la escala de Likert. Se aplicó a los instrumentos materia de estudio el coeficiente de confiabilidad de Crombach, resultando que los instrumentos son confiables para la recolección de los datos. Obteniendo un índice de fiabilidad de 0.886 para comunicación interna y un 0.844 para cultura organizacional. La validez de los instrumentos se aplicó el denominado Juicio de Expertos. Al terminar el proceso, este grupo de profesionales coincidieron en que el instrumento es congruente, relevante y claro. Para la descripción de los resultados se utilizó el programa Spss 21. Y para la prueba de hipótesis el estadístico Rho de Spearman.

9.- RESULTADOS

Respecto a la variable comunicación interna se observó que el 86.4% de ellos lo ubica en el nivel regular, seguido de un 13.6% lo encuentra en el nivel deficiente y finalmente un 0% con un nivel eficiente. Asimismo para a la variable cultura organizacional se observó que el 91.4% de ellos lo ubica en el nivel moderado, seguido de un 8.6% lo encuentra en el nivel inadecuado y finalmente un 0% con un nivel adecuado. De acuerdo al análisis inferencial el grado de correlación entre las variables, obtenidas

por el coeficiente Rho de Spearman $p=.659$; lo que se concluye que existe relación positiva y moderada entre la comunicación interna y la cultura organizacional en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018. Asimismo presenta un valor de significancia = 0.00, ($p<0.05$). Permite rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Con respecto a la hipótesis específica 1, el coeficiente de correlación fue 0,357; entre Comunicación Interna en su dimensión esencial y la cultura organizacional en el Departamento de Patología de un Hospital de Essalud, Lima 2018, por lo que se concluye que se relacionan de forma significativa positiva, y con un p valor de 0.00 ($p<0.05$). De acuerdo a la hipótesis específica 2, el coeficiente de correlación fue 0,281; entre Comunicación Interna en su dimensión operativa y la cultura organizacional en el Departamento de Patología de un Hospital de Essalud, Lima 2018, por lo que se concluye que existe relación significativa positiva, y con un $p = 0.00$ ($p<0.05$). De acuerdo a la hipótesis específica 3, el coeficiente de correlación fue 0,638; entre Comunicación Interna en su dimensión estratégica y la cultura organizacional en el Departamento de Patología de un Hospital de Essalud, Lima 2018, por lo que se concluye que existe una relación significativa positiva, y con un $p= 0.00$ ($p<0.05$). De acuerdo a la hipótesis específica 4, el coeficiente de correlación fue 0,348; entre Comunicación Interna en su dimensión valorativa y la cultura organizacional en el Departamento de Patología de un Hospital de Essalud, Lima 2018, por lo que se concluye que existe una relación significativa y positiva, con un $p = 0.00$ ($p<0.05$). De acuerdo a la hipótesis específica 5, el coeficiente de correlación fue 0,233; entre Comunicación Interna en su dimensión de motivación y la cultura organizacional en el Departamento de Patología de un Hospital de Essalud, Lima 2018, por lo que se concluye que se relacionan de forma significativa positiva, con un $p = 0.00$ ($p<0.05$). De acuerdo a la hipótesis específica 6, el coeficiente de correlación fue 0,391; entre Comunicación Interna en su dimensión de aprendizaje y la cultura organizacional en el Departamento de Patología de un Hospital de Essalud, Lima 2018, por lo que se concluye que existe una relación positiva y significativa, con un p valor de 0.000 ($p<0.05$).

De acuerdo a la hipótesis específica 7, el coeficiente de correlación fue 0,391; entre Comunicación Interna en su dimensión de inteligencia y la cultura organizacional en

el Departamento de Patología de un Hospital de Essalud, Lima 2018, por lo que se concluye que existe relación positiva entre las variables de estudio, y en cuanto al p valor tiene el valor de 0.000 ($p < 0.05$).

10.- DISCUSION

En lo que se refiere a la hipótesis general, los resultados muestran que existe una relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional. Se tiene que el nivel de relación resultante entre las variables es de $R = .659$ y el valor de $p = ,000$; lo cual quiere decir que existe relación positiva y moderada. Se observa además que el nivel predominante en cuanto a la variable comunicación interna es el regular con 86.4% seguido del nivel deficiente con 13.6%. Así mismo respecto a la variable cultura organizacional es predominante el nivel moderado con 91.4% seguido del nivel inadecuado con 8.6%. De la misma manera el trabajo presentados Barboza y Rodríguez (2013) referente a la relación entre Comunicación interna y la cultura organizacional de la Institución Educativa Simón Bolívar N° 2029 San Martín de Porras-2013. Concluye que la comunicación interna se encuentra vinculada a la cultura organizacional. Estos resultados son coherentes con los hallados por Ballarta (2017) que describe que el grado de correlación entre las variables es $= .85$. Además de tener relación con Scheisohn (2000) “La relación entre la cultura corporativa y la comunicación es bidireccional, de mutua influencia. Si bien la cultura corporativa legitima el estilo de comunicación interna, es la que estructura y dinamiza a esa cultura corporativa”.

En relación a la primera hipótesis específica, tenemos que el nivel de relación obtenido de los resultados entre la primera dimensión esencial de la comunicación interna y la cultura organizacional es de $R = .357$, y el valor de $p = ,000$; lo cual indica un nivel de correlación y con una significancia de 5%, se tiene además que el nivel predominante en la dimensión esencial es regular con 80.9%, seguido de un 13.6% que representa un nivel deficiente y finalmente con un nivel eficiente un 5.5%. A diferencia de los resultados obtenidos por Harry (2016). Que finalizo que el 52.5% de los colaboradores encuentra un nivel ineficaz de comunicación, resultados distintos a los encontrados en la presente investigación. En relación a la segunda hipótesis específica, los resultados estadísticos muestran que existe una relación entre la dimensión operativa y la cultura organizacional con un nivel de correlación obtenida es de $R = .281$, y el

valor de $p = ,000$; se tiene además que el nivel predominante en la dimensión operativa es regular con 60.9%, seguido de un 39.1% que representa un nivel deficiente y finalmente con un nivel eficiente un 0%. A diferencia de los resultados obtenidos por Harry (2016). Que finalizó que el 55.5% de los colaboradores encuentra un nivel ineficaz de comunicación, resultados distintos a los encontrados en el presente estudio de investigación. En relación a la tercera hipótesis específica, los resultados muestran que existe una relación entre la dimensión estratégica y la cultura organizacional con un grado de correlación obtenida es de $R = .638$, y el valor de $p = ,000$; se tiene además que el nivel predominante en la dimensión estratégica es regular con 65.5%, seguido de un 27.7% que representa un nivel deficiente y finalmente con un nivel eficiente 6.8%. De la misma manera el trabajo presentado por Armas (2014), comunicación interna y clima laboral, Guatemala 2014. Obtuvo como resultado que la comunicación interna fomenta al clima laboral. En relación a la cuarta hipótesis específica, los análisis estadísticos muestran que existe una relación entre la dimensión valorativa y la cultura organizacional con un nivel de correlación obtenida es de $R = .348$, y el valor de $p = ,000$; se tiene además que el nivel predominante en la dimensión valorativa es regular con 53.2%, seguido de un 42.2% que representa un nivel deficiente y finalmente con un nivel eficiente un 4.6%. Este hallazgo coincide con Balarezo (2014). Las conclusiones son las carencias que presenta la comunicación interna que están afectando las actividades dentro de la organización. En relación a la quinta hipótesis específica, los resultados muestran que existe una relación entre la dimensión motivacional y la cultura organizacional con un nivel de correlación obtenida es de $R = .233$, y el valor de $p = ,000$; se tiene además que el nivel predominante en la dimensión motivacional es deficiente con 56.3% seguido de un 39.1% que representa un nivel regular y finalmente con un nivel eficiente un 4.6%. El trabajo presentado por Carvajal (2015), Señala que de acuerdo a los datos encontrados la mayoría de colaboradores no conocen las funciones que realiza el departamento de comunicación motivo por el cual prefieren recurrir a otras fuentes como compañeros o directores de área. En relación a la sexta hipótesis específica, los análisis estadísticos muestran que existe una relación entre la dimensión de aprendizaje y la cultura organizacional con un nivel de correlación obtenida es de $R = .391$, y el valor de $p = ,000$; se tiene además que el nivel predominante en la dimensión aprendizaje es regular con 60%, seguido de un 31.8% que representa un

nivel deficiente y finalmente con un nivel eficiente un 8.2%. De la misma manera Gómez (2011), Los resultados señalan carencias en la comunicación interna, atribuidas a la cultura organizacional. En relación a la séptima hipótesis específica, los resultados muestran que existe una relación entre la dimensión de inteligencia y la cultura organizacional con un nivel de correlación obtenida es de $R = .353$, y el valor de $p = ,000$; se tiene además que el nivel predominante en la dimensión de inteligencia, es regular con 78.6%, seguido de un 13.6% que representa un nivel deficiente y finalmente con un nivel eficiente un 7.8%. El trabajo presentado por Roca (2009), Los resultados de la investigación señalaron que, el 59% de docentes manifiestan que la comunicación interna es ineficaz y su cultura organizacional desfavorable (58%).

11.- CONCLUSIONES

De acuerdo al objetivo general se concluye que si existe una relación positiva y moderado entre las variables comunicación interna y cultura organizacional $p < 0.05$ en el departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018. Con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,659, y el valor de $p = ,000$; evidenciando una correlación positiva y moderado.

Existe relación positiva entre la comunicación interna en su dimensión esencial y la cultura organizacional en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018. Según se evidencia el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,357, guardando una correlación positiva además el valor de $p = .000$. se rechaza la hipótesis nula lo que significa que existe una relación entre la dimensión esencial y la cultura organizacional.

Existe relación positiva entre la comunicación interna en su dimensión operativa y la cultura organizacional en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018. Según se evidencia el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,281, guardando una correlación positiva además el valor de $p = .000$.

Existe relación positiva entre la comunicación interna en su dimensión estratégica y la cultura organizacional en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018. Según se evidencia el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,638, guardando una correlación positiva y moderado, además el valor

de $p= 0.000$. Lo que significa que existe una relación entre la dimensión estratégica y la cultura organizacional.

Existe relación positiva entre la comunicación interna en su dimensión valorativa y la cultura organizacional en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018. Según se evidencia el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,348, guardando una correlación positiva además el valor de $p= .000$.

Existe relación positiva entre la comunicación interna en su dimensión Motivacional y la cultura organizacional en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018. Según se evidencia el coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0,233, guardando una correlación positiva además el valor de $p= .000$. Significa que existe una relación entre la dimensión motivacional y la cultura organizacional.

Existe relación positiva entre la comunicación interna en su dimensión de aprendizaje y la cultura organizacional en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018. Según se evidencia el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,391, guardando una correlación positiva además el valor de $p= .000$ se rechaza la hipótesis nula lo que significa que existe una relación entre la dimensión aprendizaje y la cultura organizacional.

Existe relación positiva entre la comunicación interna en su dimensión de inteligencia y la cultura organizacional en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018. Según se evidencia el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,353, guardando una correlación positiva además el valor de $p= .000$.

12.- REFERENCIAS

Arbaiza (2010). Comportamiento organizacional bases y fundamentos. 1era Ed. Buenos Aires

Armas (2014) en su investigación titulada comunicación interna y clima laboral, Guatemala.

- Balarezo (2014), En su investigación comunicación organizacional interna y su consecuencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive, Ecuador
- Ballarta (2017) Comunicación Interna y cultura organizacional en el Centro de Servicios de Miraflores, SUNAT.
- Barboza y Rodríguez (2013) comunicación interna y la cultura organizacional de la Institución Educativa Simón Bolívar N°2029 – San Martín de Porres.
- Bernal (2010) Metodología de la investigación
- Calderón y Alzamora de los Godos (2010). Metodología de la investigación científica en Postgrado. México.
- Carvajal (2015), programa estratégico de comunicación interna para reforzar la cultura organizacional en el Instituto Nacional de Estadística y Censos- Ecuador
- Cauas (2006) Elementos para la elaboración y ejecución de un proyecto de investigación.
- Charry (2016) comunicación interna y el clima organizacional en la UGEL N° 03 de Lima metropolitana durante el segundo trimestre de 2016
- Gomez (2011) Características de la cultura organizacional y comunicación interna en una comercializadora de lácteos de Cali. En Pensamiento psicológico Vol.9. N°117.
- Roca (2009), comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga Ayacucho.

ANEXO 6

RESULTADOS SPSS 21

Estadísticos

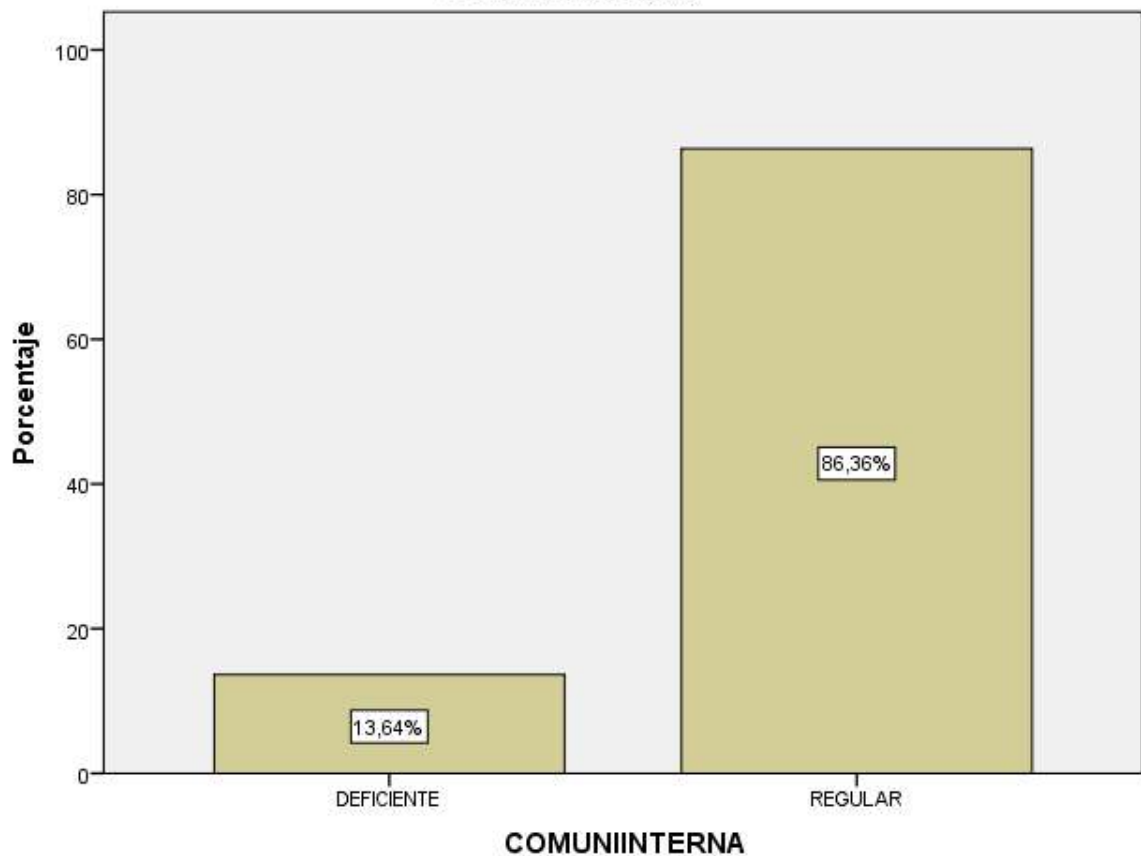
COMUNIINTERNA

N	Válido	220
	Perdidos	0

COMUNIINTERNA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	30	13,6	13,6	13,6
	REGULAR	190	86,4	86,4	100,0
	Total	220	100,0	100,0	

COMUNIINTERNA

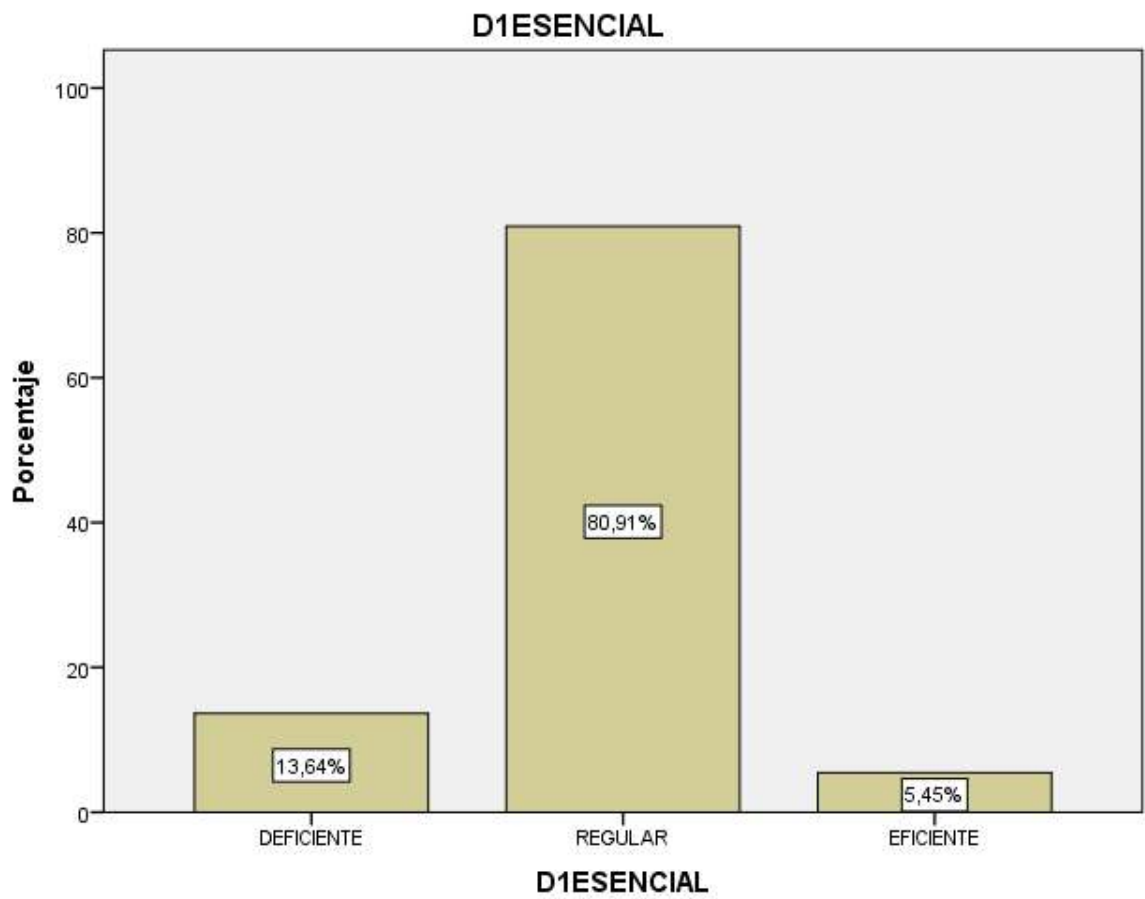


D1ESENCIAL

N	Válido	220
	Perdidos	0

D1ESENCIAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	30	13,6	13,6	13,6
	REGULAR	178	80,9	80,9	94,5
	EFICIENTE	12	5,5	5,5	100,0
	Total	220	100,0	100,0	



Estadísticos

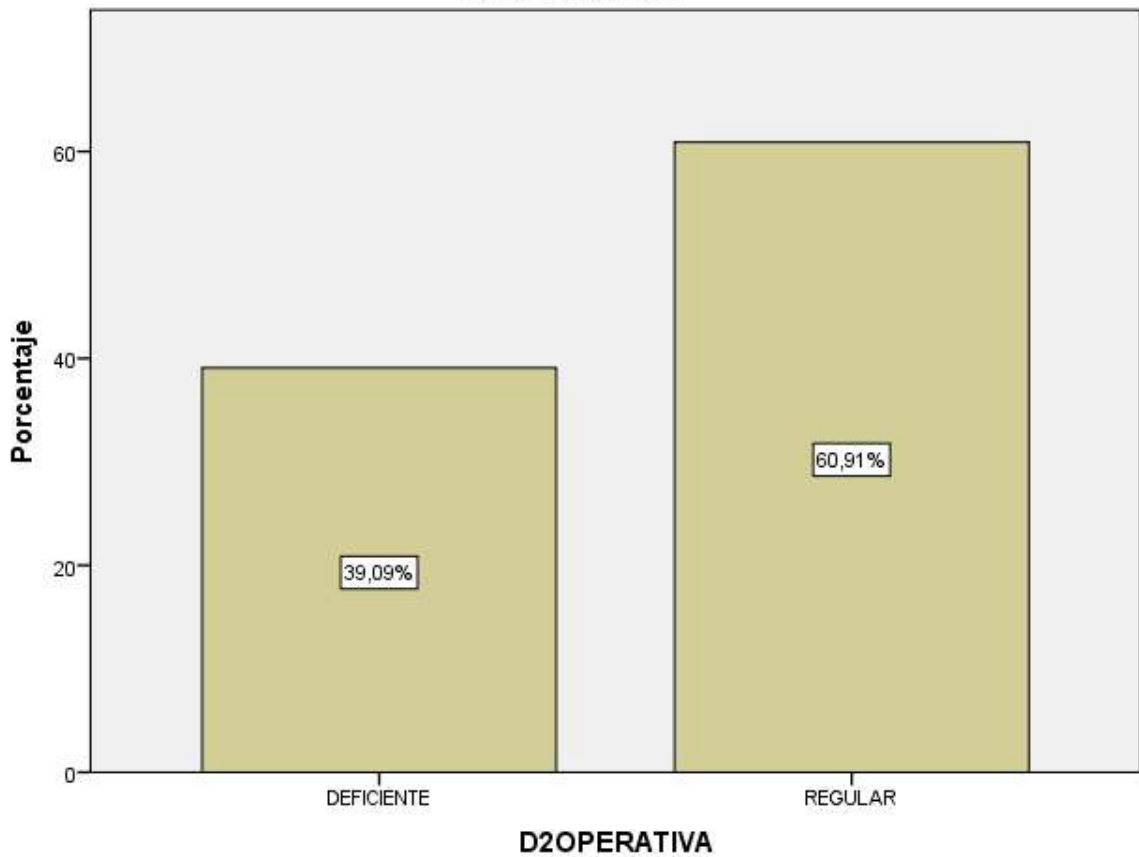
D2OPERATIVA

N	Válido	220
	Perdidos	0

D2OPERATIVA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	86	39,1	39,1	39,1
	REGULAR	134	60,9	60,9	100,0
	Total	220	100,0	100,0	

D2OPERATIVA



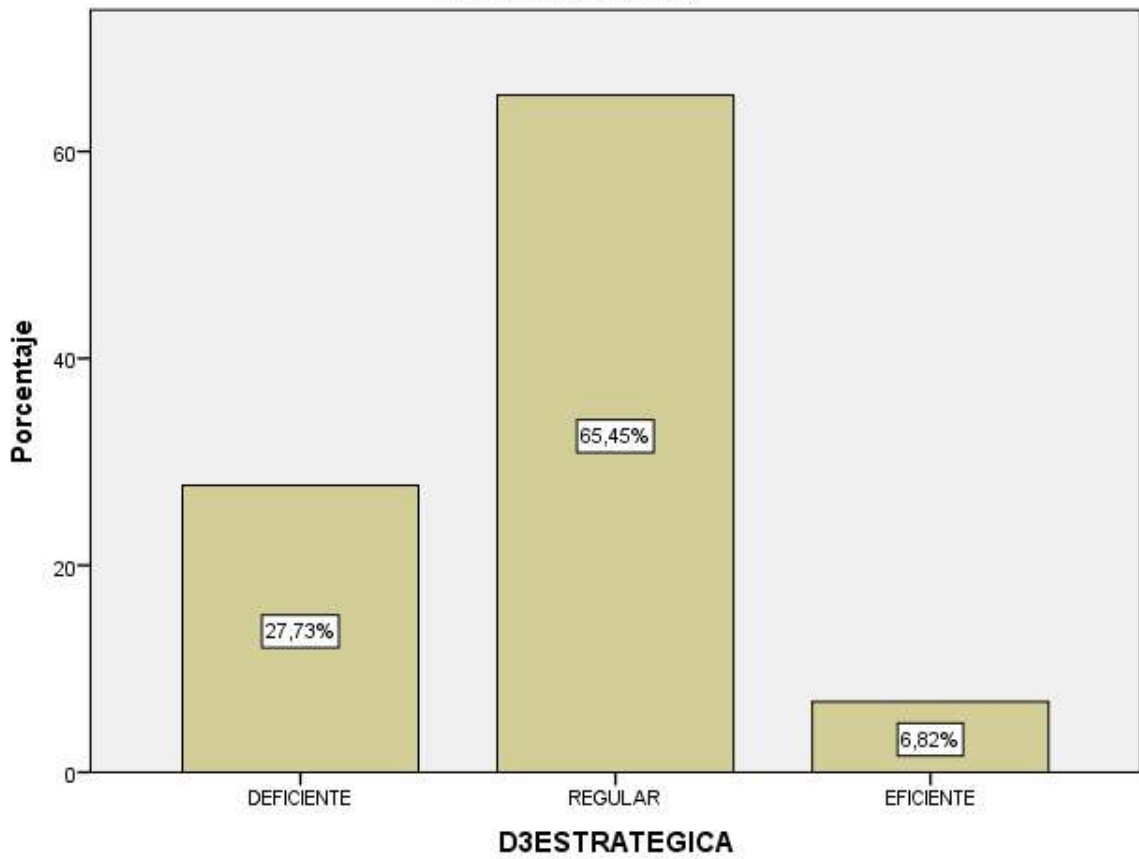
D3ESTRATEGICA

N	Válido	220
	Perdidos	0

D3ESTRATEGICA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	61	27,7	27,7	27,7
	REGULAR	144	65,5	65,5	93,2
	EFICIENTE	15	6,8	6,8	100,0
Total		220	100,0	100,0	

D3ESTRATEGICA



Estadísticos

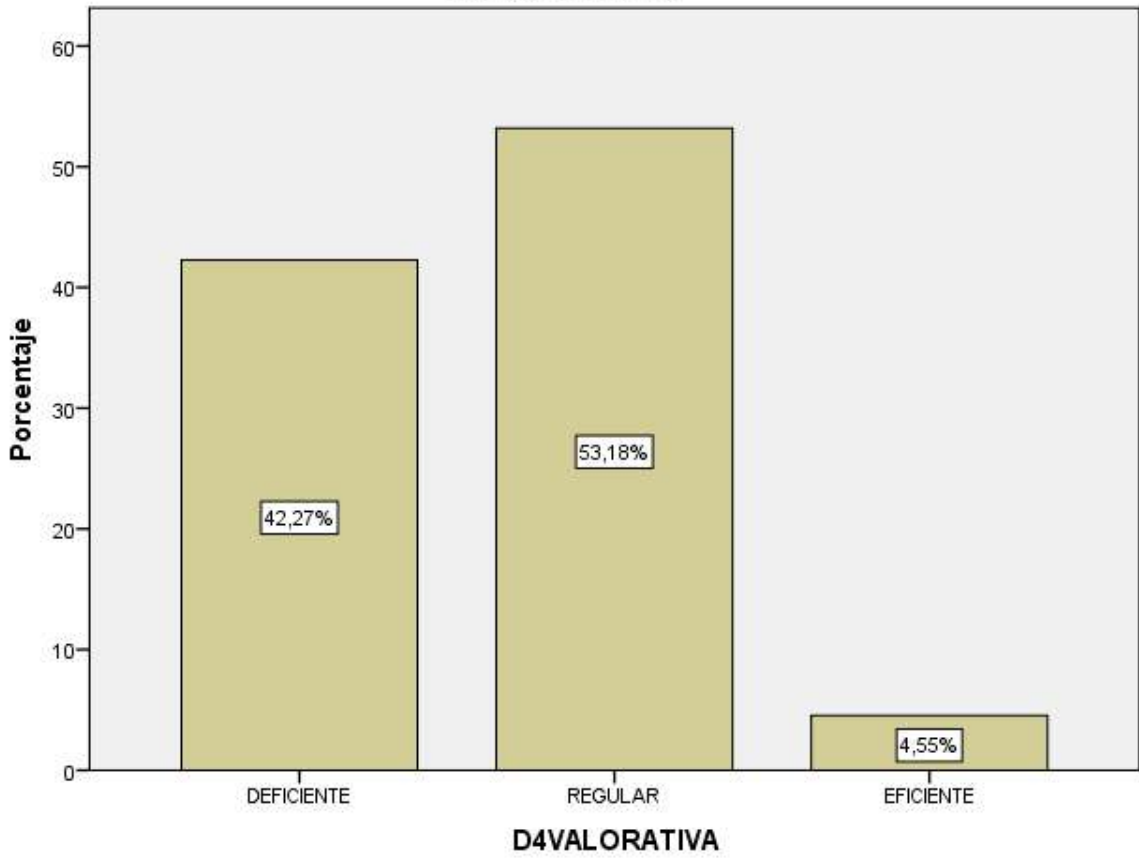
D4VALORATIVA

N	Válido	220
	Perdidos	0

D4VALORATIVA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	93	42,3	42,3	42,3
	REGULAR	117	53,2	53,2	95,5
	EFICIENTE	10	4,5	4,5	100,0
	Total	220	100,0	100,0	

D4VALORATIVA



Estadísticos

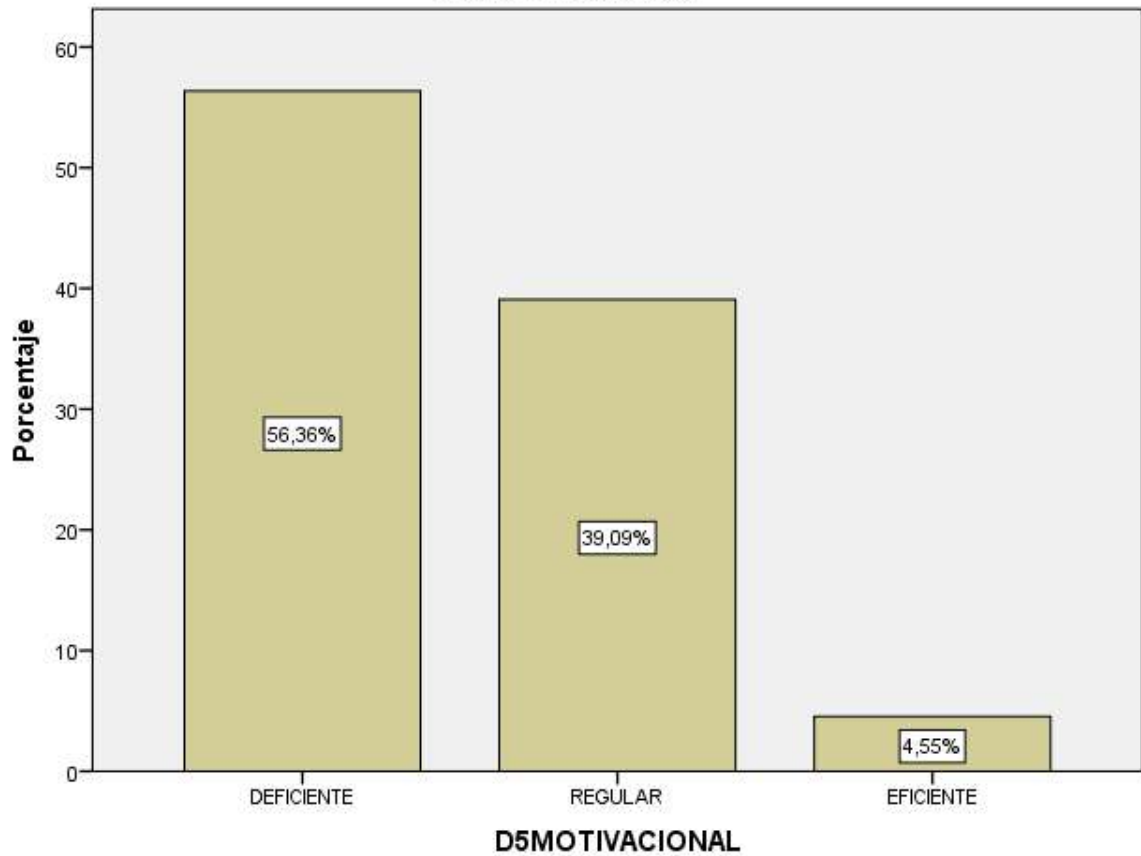
D5MOTIVACIONAL

N	Válido	220
	Perdidos	0

D5MOTIVACIONAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	124	56,4	56,4	56,4
	REGULAR	86	39,1	39,1	95,5
	EFICIENTE	10	4,5	4,5	100,0
	Total	220	100,0	100,0	

D5MOTIVACIONAL



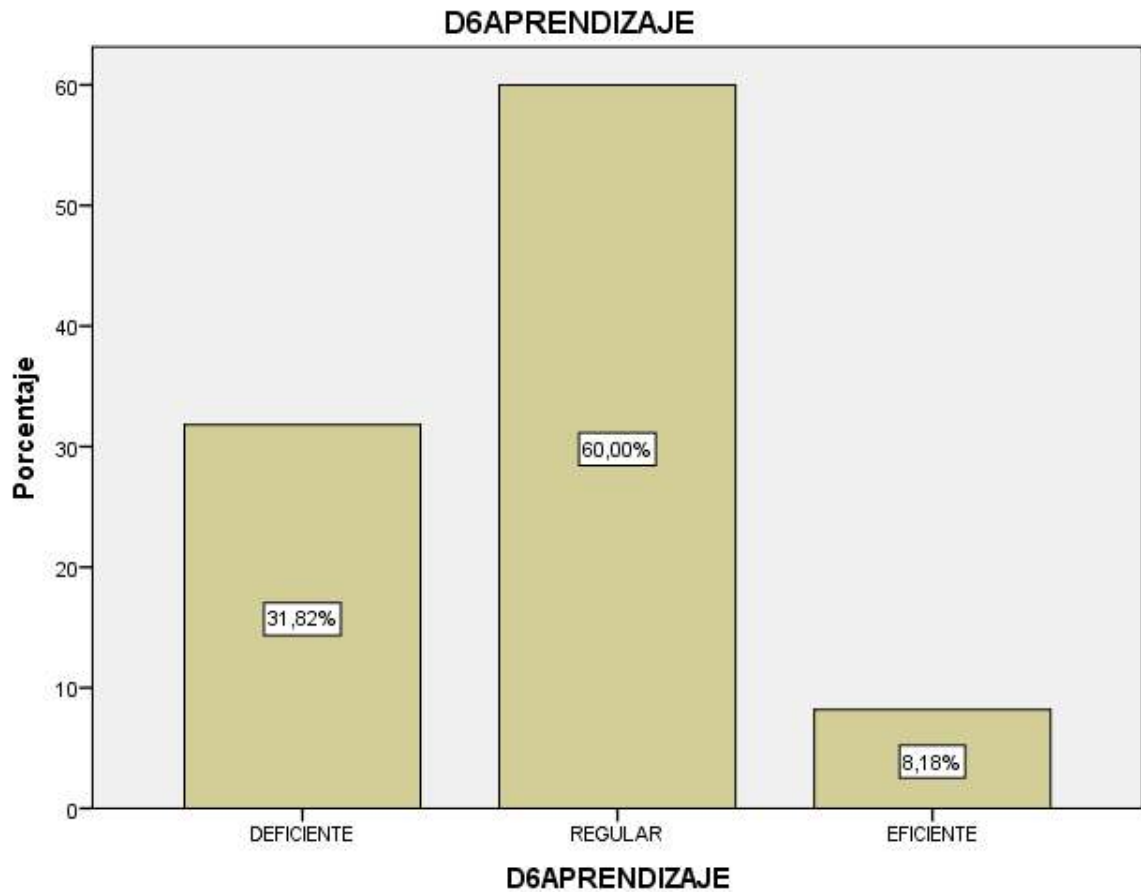
Estadísticos

D6APRENDIZAJE

N	Válido	220
	Perdidos	0

D6APRENDIZAJE

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	70	31,8	31,8	31,8
	REGULAR	132	60,0	60,0	91,8
	EFICIENTE	18	8,2	8,2	100,0
	Total	220	100,0	100,0	



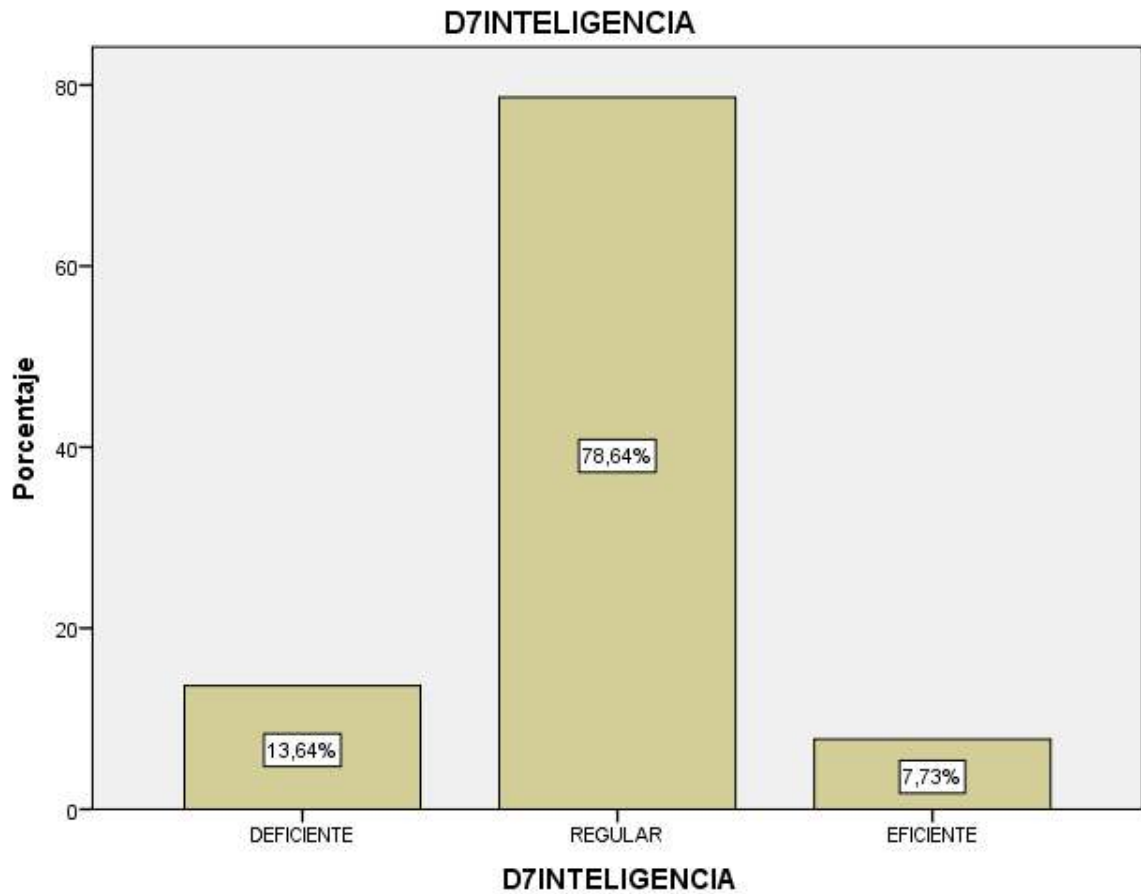
Estadísticos

D7INTELIGENCIA

N	Válido	220
	Perdidos	0

D7INTELIGENCIA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	30	13,6	13,6	13,6
	REGULAR	173	78,6	78,6	92,3
	EFICIENTE	17	7,7	7,7	100,0
	Total	220	100,0	100,0	



Estadísticos

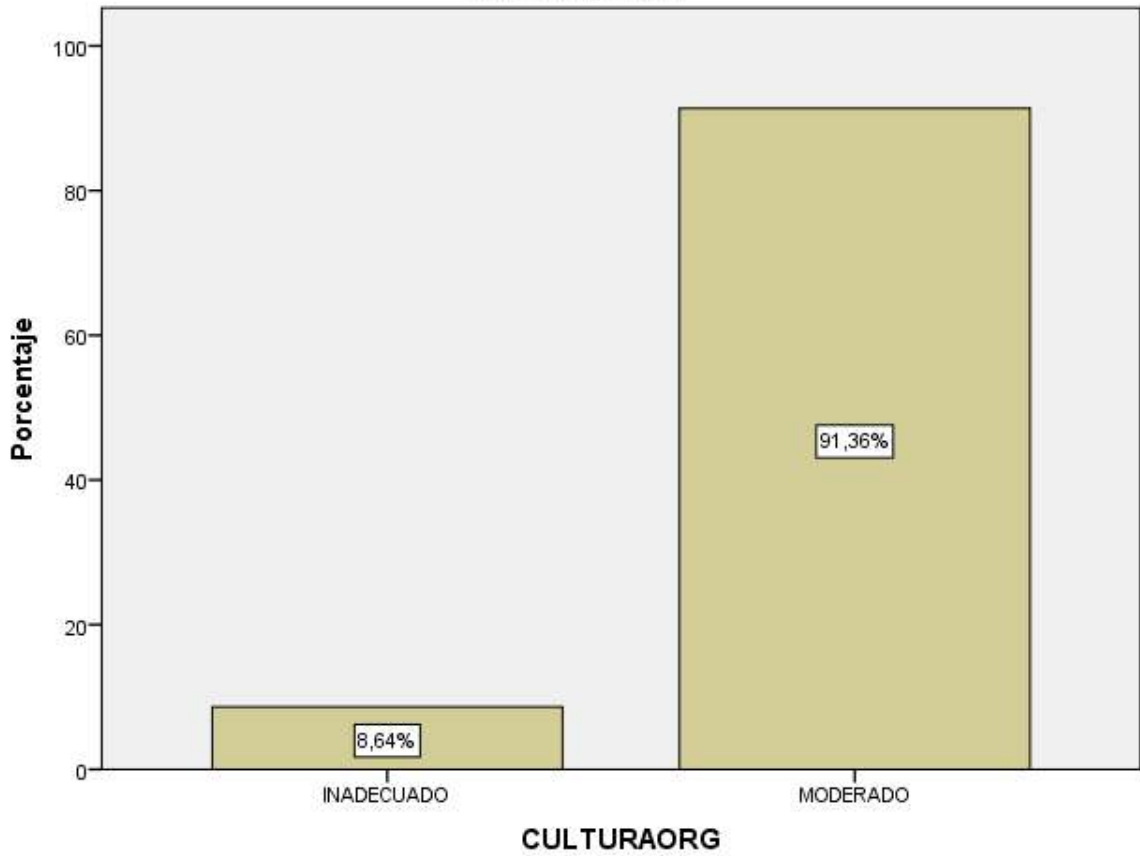
CULTURAORG

N	Válido	220
	Perdidos	0

CULTURAORG

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INADECUADO	19	8,6	8,6	8,6
	MODERADO	201	91,4	91,4	100,0
	Total	220	100,0	100,0	

CULTURAORG



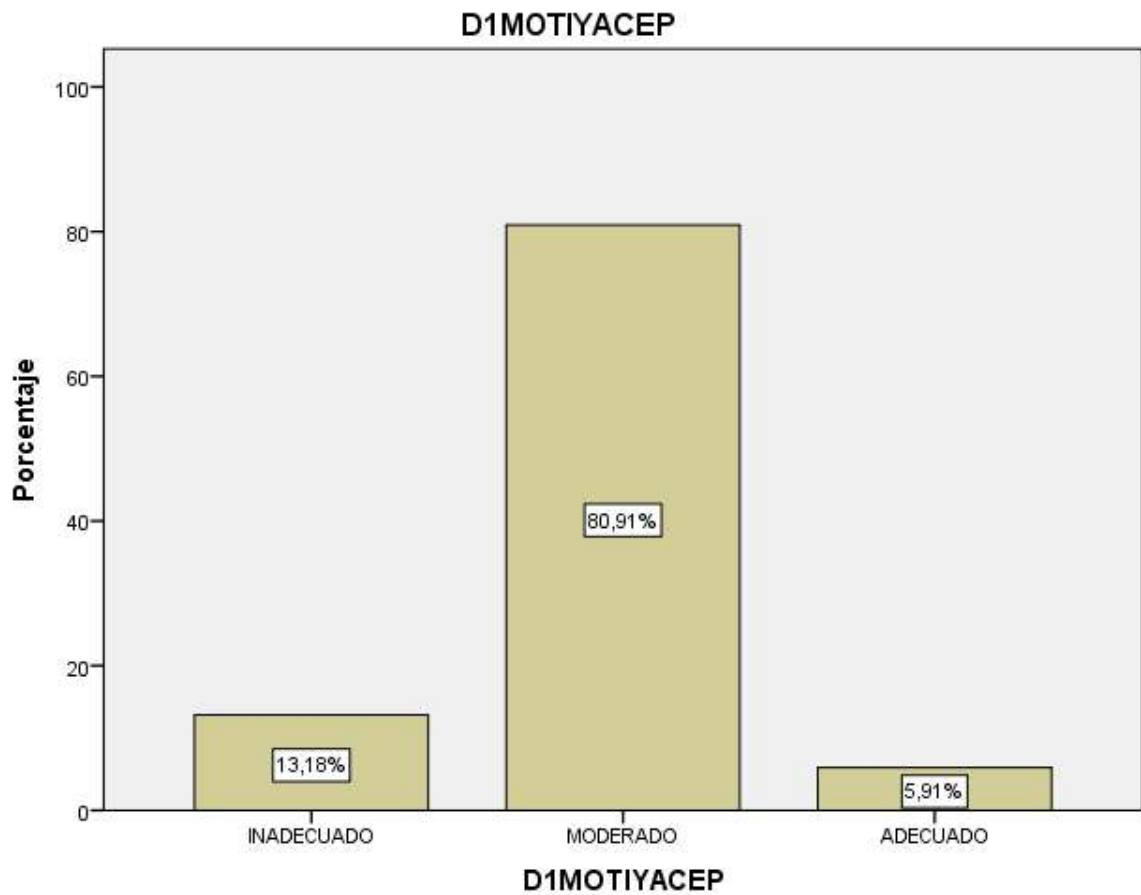
Estadísticos

D1MOTIYACEP

N	Válido	220
	Perdidos	0

D1MOTIYACEP

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INADECUADO	29	13,2	13,2	13,2
	MODERADO	178	80,9	80,9	94,1
	ADECUADO	13	5,9	5,9	100,0
	Total	220	100,0	100,0	



Estadísticos

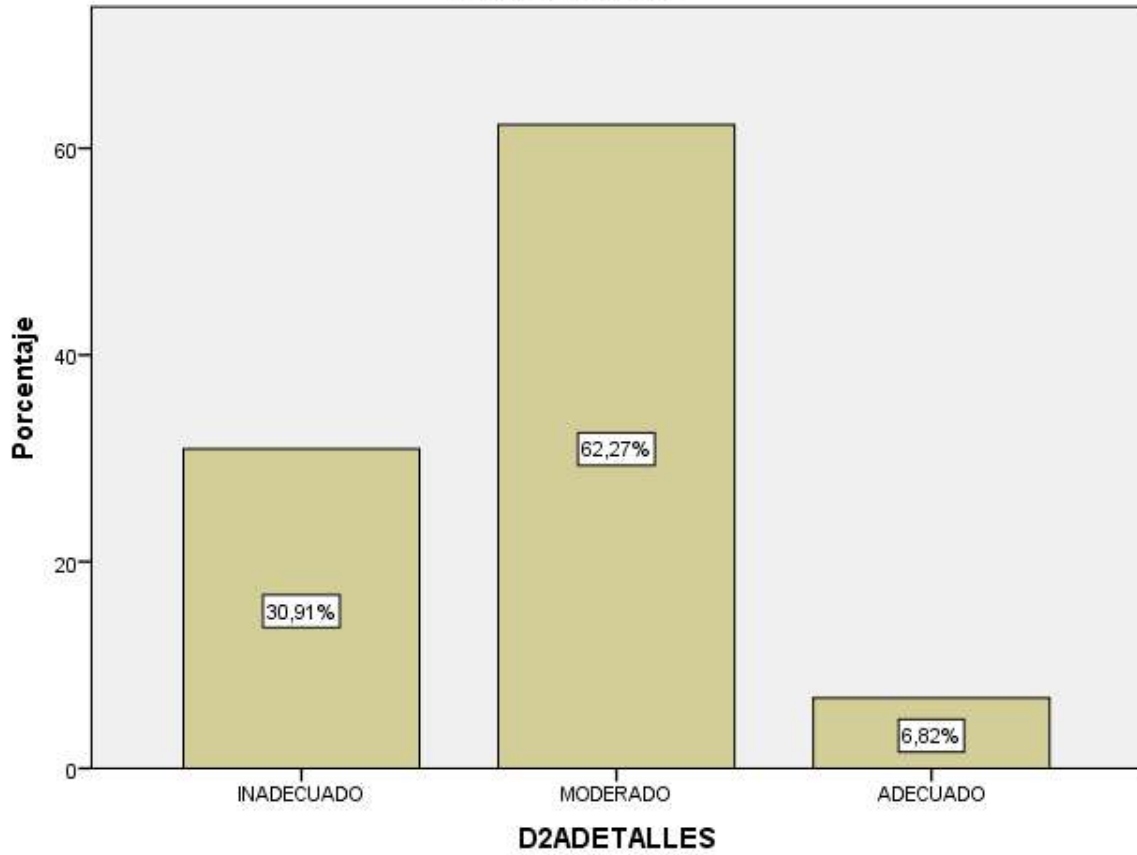
D2ADETALLES

N	Válido	220
	Perdidos	0

D2ADETALLES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INADECUADO	68	30,9	30,9	30,9
	MODERADO	137	62,3	62,3	93,2
	ADECUADO	15	6,8	6,8	100,0
	Total	220	100,0	100,0	

D2ADETALLES

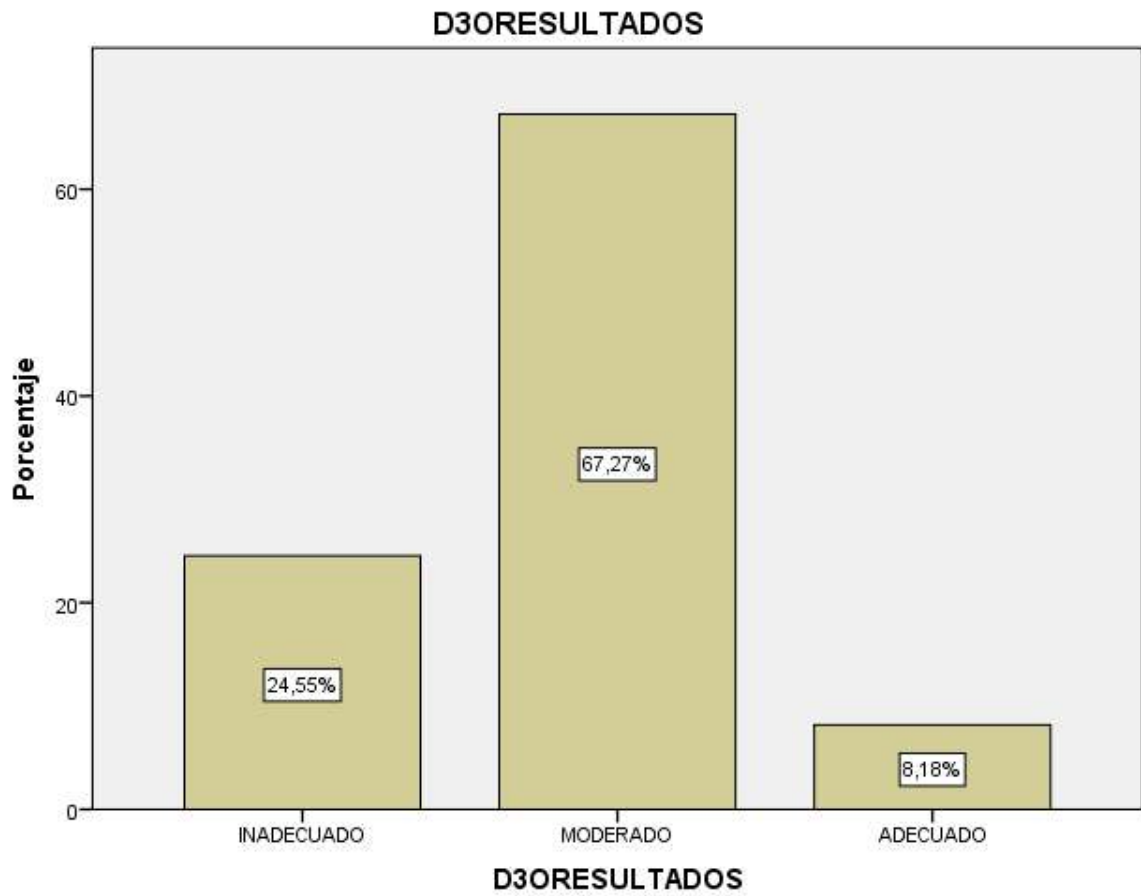


Estadísticos**D30RESULTADOS**

N	Válido	220
	Perdidos	0

D30RESULTADOS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INADECUADO	54	24,5	24,5	24,5
	MODERADO	148	67,3	67,3	91,8
	ADECUADO	18	8,2	8,2	100,0
	Total	220	100,0	100,0	



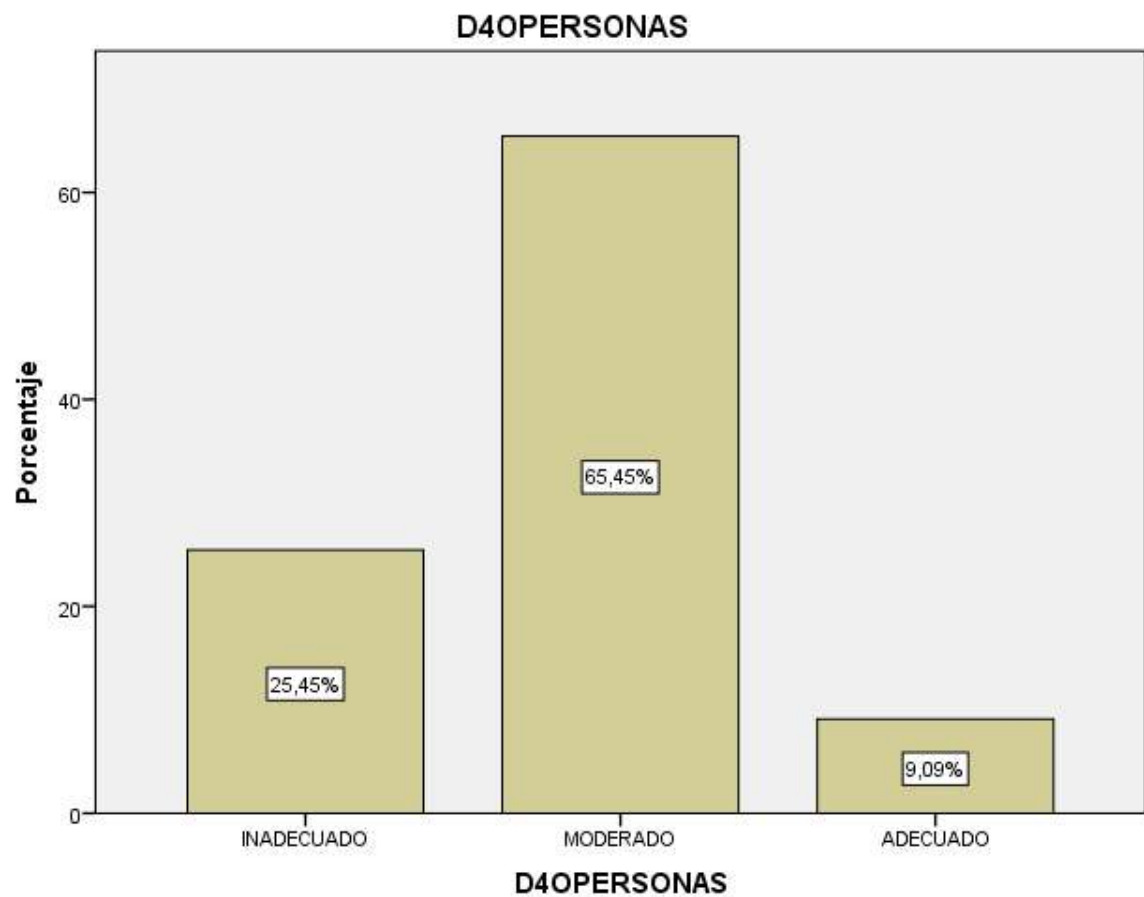
Estadísticos

D4OPERSONAS

N	Válido	220
	Perdidos	0

D4OPERSONAS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INADECUADO	56	25,5	25,5	25,5
	MODERADO	144	65,5	65,5	90,9
	ADECUADO	20	9,1	9,1	100,0
	Total	220	100,0	100,0	



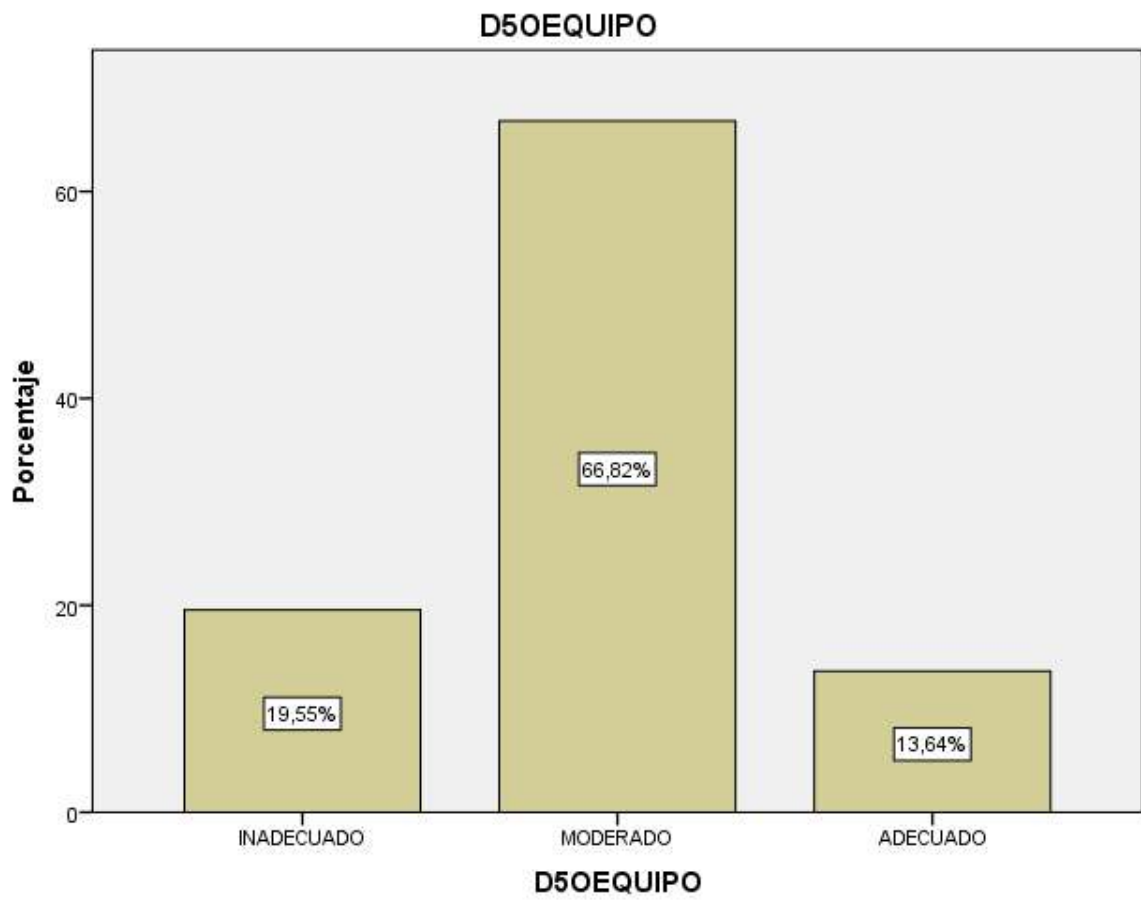
Estadísticos

D5OEQUIPO

N	Válido	220
	Perdidos	0

D5OEQUIPO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INADECUADO	43	19,5	19,5	19,5
	MODERADO	147	66,8	66,8	86,4
	ADECUADO	30	13,6	13,6	100,0
	Total	220	100,0	100,0	



Estadísticos

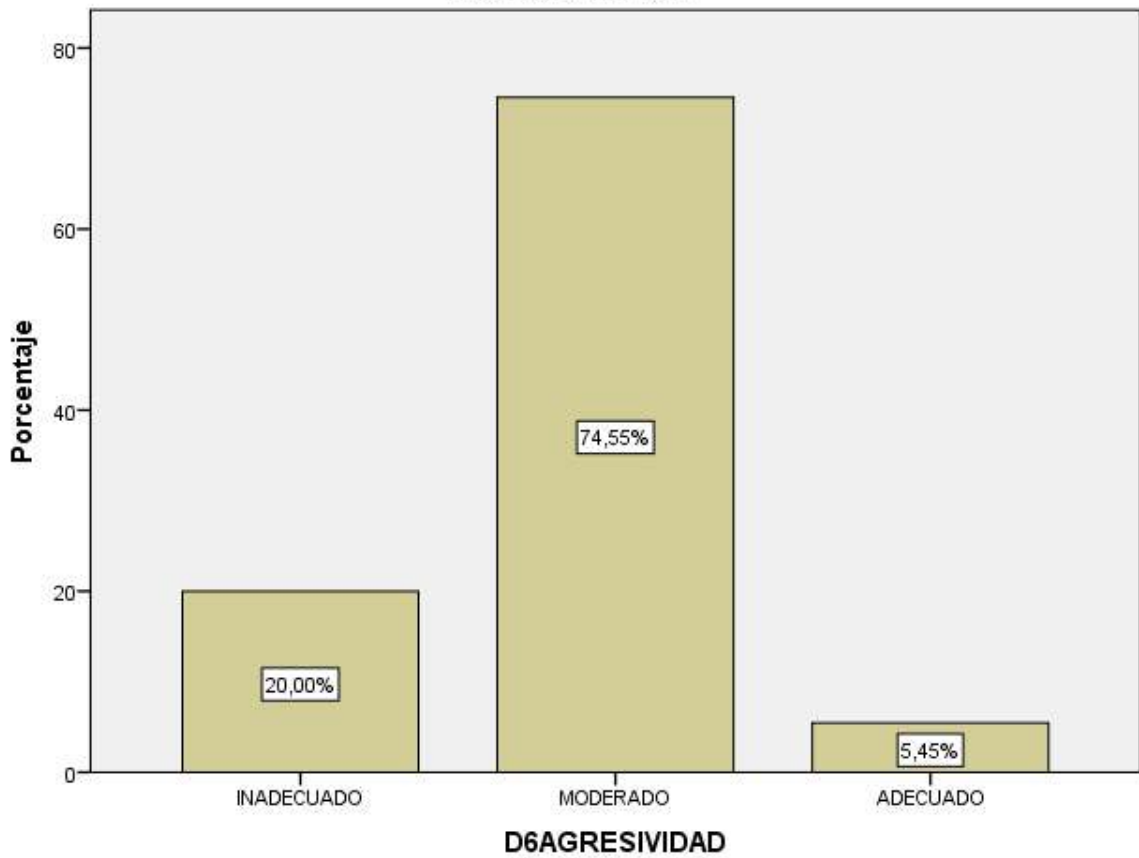
D6AGRESIVIDAD

N	Válido	220
	Perdidos	0

D6AGRESIVIDAD

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INADECUADO	44	20,0	20,0	20,0
	MODERADO	164	74,5	74,5	94,5
	ADECUADO	12	5,5	5,5	100,0
	Total	220	100,0	100,0	

D6AGRESIVIDAD

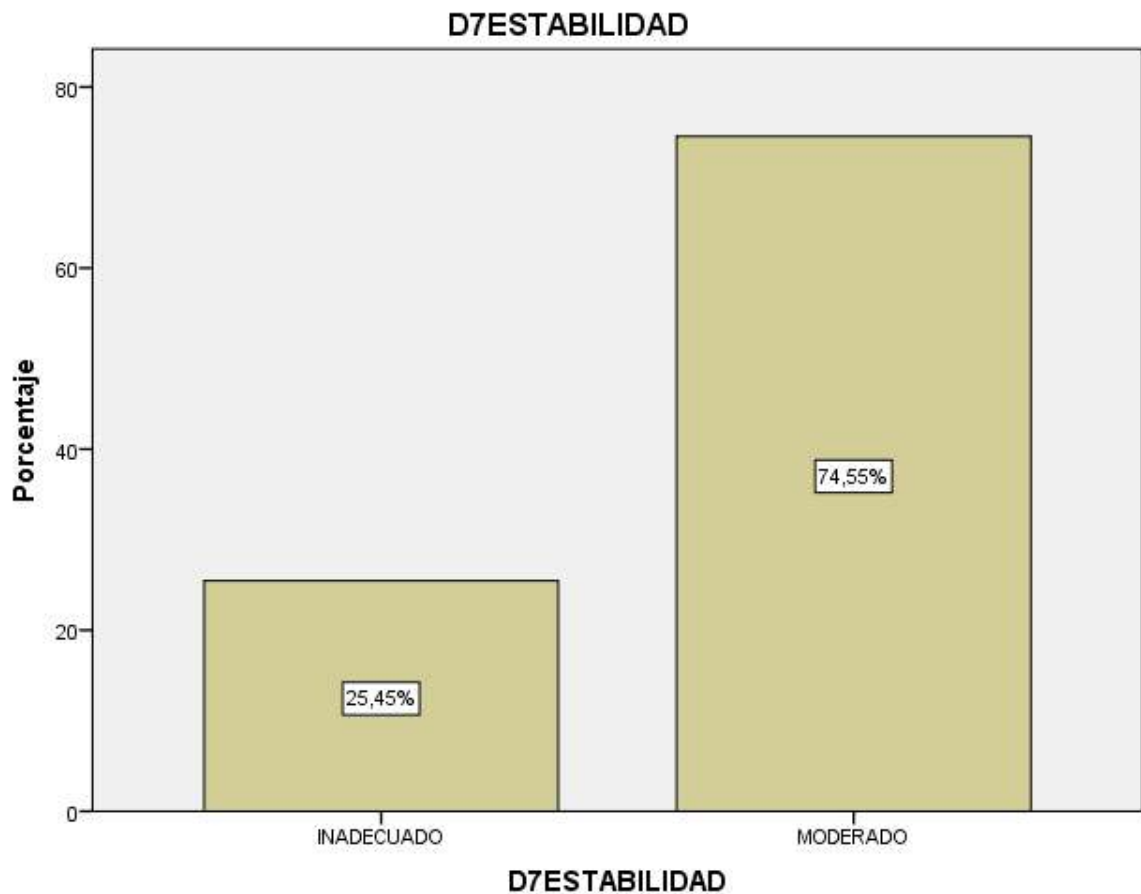


Estadísticos**D7ESTABILIDAD**

N	Válido	220
	Perdidos	0

D7ESTABILIDAD

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INADECUADO	56	25,5	25,5	25,5
	MODERADO	164	74,5	74,5	100,0
	Total	220	100,0	100,0	



PRUEBA DE HIPOTESIS

Correlaciones

			COMUNIINTER NA	CULTURAORG
Rho de Spearman	COMUNIINTERNA	Coefficiente de correlación	1,000	,659**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	220	220
	CULTURAORG	Coefficiente de correlación	,659**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	220	220

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

Correlaciones

			D1ESENCIAL	CULTURAORG
Rho de Spearman	D1ESENCIAL	Coefficiente de correlación	1,000	,357**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	220	220
	CULTURAORG	Coefficiente de correlación	,357**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	220	220

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

Correlaciones

			D2OPERATIVA	CULTURAORG
Rho de Spearman	D2OPERATIVA	Coefficiente de correlación	1,000	,281**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	220	220
	CULTURAORG	Coefficiente de correlación	,281**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	220	220

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

Correlaciones

			D3ESTRATEGI CA	CULTURAORG
Rho de Spearman	D3ESTRATEGICA	Coeficiente de correlación	1,000	,638**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	220	220
	CULTURAORG	Coeficiente de correlación	,638**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	220	220

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

Correlaciones

			D4VALORATIV A	CULTURAORG
Rho de Spearman	D4VALORATIVA	Coeficiente de correlación	1,000	,348**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	220	220
	CULTURAORG	Coeficiente de correlación	,348**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	220	220

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

Correlaciones

			D5MOTIVACIO NAL	CULTURAORG
Rho de Spearman	D5MOTIVACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,233**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	220	220
	CULTURAORG	Coeficiente de correlación	,233**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	220	220

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

Correlaciones

			D6APRENDIZA JE	CULTURAORG
Rho de Spearman	D6APRENDIZAJE	Coeficiente de correlación	1,000	,391**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	220	220
	CULTURAORG	Coeficiente de correlación	,391**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	220	220

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

Correlaciones

			D7INTELIGENC IA	CULTURAORG
Rho de Spearman	D7INTELIGENCIA	Coeficiente de correlación	1,000	,353**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	220	220
	CULTURAORG	Coeficiente de correlación	,353**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	220	220

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

ANEXO 7

MATRIZ DE CONSISTENCIA

LA COMUNICACIÓN INTERNA Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL DEPARTAMENTO DE PATOLOGÍA CLÍNICA
DE UN HOSPITAL DE ESSALUD, LIMA 2018.

AUTOR: Br. FREDDY ALBERTO SOTELO QUISPE

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES																															
<p>Problema general:</p> <p>¿Existe relación entre la Comunicación Interna y la Cultura Organizacional en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1.- ¿Existe una relación entre la dimensión esencial de la comunicación interna y la cultura organizacional del Departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018?</p> <p>2.- ¿Existe una relación entre la dimensión operativa de la comunicación interna y la cultura organizacional del Departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar qué relación existe entre la comunicación interna y la cultura organizacional en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.</p> <p>Objetivos específico</p> <p>1.-Determinar si existe una relación entre la comunicación interna en su dimensión esencial y la cultura organizacional en el departamento de patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018</p> <p>2.- Determinar si existe una relación entre la comunicación interna en su dimensión operativa y la cultura organizacional en el departamento de patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre la Comunicación Interna y la Cultura Organizacional en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H1.- La dimensión esencial se relaciona significativamente con la cultura organizacional en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.</p> <p>H2.- La dimensión operativa se relaciona significativamente con la cultura organizacional en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018</p>	<p>VARIABLE COMUNICACIÓN INTERNA</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Índice de valoración</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ESENCIAL</td> <td>Sinceridad Apertura al dialogo Capacidad de negociación</td> <td>Del (01) al (06)</td> <td rowspan="5">1.-muy en desacuerdo 2.-en desacuerdo 3.-ni de acuerdo ni en desacuerdo 4.- De acuerdo 5.- Muy de acuerdo</td> </tr> <tr> <td>OPERATIVA</td> <td>Oportunidad Capacidad de relación</td> <td>Del (07) al (12)</td> </tr> <tr> <td>ESTRATEGICA</td> <td>Contacto físico Amabilidad Escucha</td> <td>Del(13)al(18)</td> </tr> <tr> <td>VALORATIVA</td> <td>Honestidad Responsabilidad Puntualidad</td> <td>Del (19) al (24)</td> </tr> <tr> <td>MOTIVACIONAL</td> <td>Motivación Capacitación</td> <td>Del (25) al (30)</td> </tr> <tr> <td>APRENDIZAJE</td> <td>Defensa de intereses Valoración del trabajo Consideración opinión</td> <td>Del (31) al (36)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>INTELIGENCIA</td> <td>Resolución de problemas Reconocimiento de logros</td> <td>Del (37) al (41)</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice de valoración	ESENCIAL	Sinceridad Apertura al dialogo Capacidad de negociación	Del (01) al (06)	1.-muy en desacuerdo 2.-en desacuerdo 3.-ni de acuerdo ni en desacuerdo 4.- De acuerdo 5.- Muy de acuerdo	OPERATIVA	Oportunidad Capacidad de relación	Del (07) al (12)	ESTRATEGICA	Contacto físico Amabilidad Escucha	Del(13)al(18)	VALORATIVA	Honestidad Responsabilidad Puntualidad	Del (19) al (24)	MOTIVACIONAL	Motivación Capacitación	Del (25) al (30)	APRENDIZAJE	Defensa de intereses Valoración del trabajo Consideración opinión	Del (31) al (36)		INTELIGENCIA	Resolución de problemas Reconocimiento de logros	Del (37) al (41)	
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice de valoración																															
ESENCIAL	Sinceridad Apertura al dialogo Capacidad de negociación	Del (01) al (06)	1.-muy en desacuerdo 2.-en desacuerdo 3.-ni de acuerdo ni en desacuerdo 4.- De acuerdo 5.- Muy de acuerdo																															
OPERATIVA	Oportunidad Capacidad de relación	Del (07) al (12)																																
ESTRATEGICA	Contacto físico Amabilidad Escucha	Del(13)al(18)																																
VALORATIVA	Honestidad Responsabilidad Puntualidad	Del (19) al (24)																																
MOTIVACIONAL	Motivación Capacitación	Del (25) al (30)																																
APRENDIZAJE	Defensa de intereses Valoración del trabajo Consideración opinión	Del (31) al (36)																																
INTELIGENCIA	Resolución de problemas Reconocimiento de logros	Del (37) al (41)																																

<p>3.-¿Existe una relación entre la dimensión estratégica de la comunicación interna y la cultura organizacional del Departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018?</p> <p>4.-¿Existe una relación entre la dimensión valorativa de la comunicación interna y la cultura organizacional del Departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018?</p> <p>5.-¿Existe una relación entre la dimensión motivacional de la comunicación interna y la cultura organizacional del Departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018?</p> <p>6.- ¿Existe una relación entre la dimensión aprendizaje de la comunicación interna y la cultura organizacional del Departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018?</p> <p>7.- ¿Existe una relación entre la su dimensión de inteligencia de la comunicación interna y la cultura organizacional del Departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018?</p>	<p>3.- Determinar si existe una relación entre la comunicación interna en su dimensión estratégica y la cultura organizacional en el departamento de patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018</p> <p>4.- Determinar si existe una relación entre la comunicación interna en su dimensión valorativa y la cultura organizacional en el departamento de patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018</p> <p>5.- Determinar si existe una relación entre la comunicación interna en su dimensión de motivación y la cultura organizacional en el departamento de patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018</p> <p>6.- Determinar si existe una relación entre la comunicación interna en su dimensión de aprendizaje y la cultura organizacional en el departamento de patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018</p> <p>7.- Determinar si existe una relación entre la comunicación interna en su dimensión de inteligencia y la cultura organizacional en el departamento de patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018</p>	<p>H3 .- La dimensión estratégica se relaciona significativamente con la cultura organizacional en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018</p> <p>H4. La dimensión valorativa se relaciona significativamente con la cultura organizacional en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018-</p> <p>H5.- La dimensión de motivación se relaciona significativamente con la cultura organizacional en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018</p> <p>H6.- La dimensión de aprendizaje se relaciona significativamente con la cultura organizacional en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018.</p> <p>H7.- La dimensión de inteligencia se relaciona significativamente con la cultura organizacional en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018</p>	<p>VARIABLE 2 CULTURA ORGANIZACIONAL</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Índice de valoración</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>INNOVACION Y ACEPTACION DE RIESGO</td> <td>Desarrollo de Habilidades Creatividad Oportunidad</td> <td>Del(01) al (05)</td> <td rowspan="5">1.-muy en desacuerdo 2.-en desacuerdo 3.-ni de acuerdo ni en desacuerdo 4.- De acuerdo 5.- Muy de acuerdo</td> </tr> <tr> <td>ATENCION A LOS DETALLES</td> <td>Calidez Dominio administrativo Toma de decisiones</td> <td>Del(06) al (11)</td> </tr> <tr> <td>ORIENTACION HACIA LOS RESULTADOS</td> <td>Nivel de Iniciativa Disposición al cambio Autoridad compartida</td> <td>Del(12)al(17)</td> </tr> <tr> <td>ORIENTACION HACIA LAS PERSONAS</td> <td>Toma de decisiones Asignación de Funciones</td> <td>Del(18) al (23)</td> </tr> <tr> <td>ORIENTACION HACIA EL EQUIPO</td> <td>Participación Decisiones consensuadas</td> <td>Del(24) al (27)</td> </tr> <tr> <td>AGRESIVIDAD</td> <td>Desagrado Decepción Cordura</td> <td>Del(28) al (33)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>ESTABILIDAD</td> <td>Adaptación a las condiciones laborales Trato Cumplimiento de Objetivos</td> <td>De(34) al (38)</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice de valoración	INNOVACION Y ACEPTACION DE RIESGO	Desarrollo de Habilidades Creatividad Oportunidad	Del(01) al (05)	1.-muy en desacuerdo 2.-en desacuerdo 3.-ni de acuerdo ni en desacuerdo 4.- De acuerdo 5.- Muy de acuerdo	ATENCION A LOS DETALLES	Calidez Dominio administrativo Toma de decisiones	Del(06) al (11)	ORIENTACION HACIA LOS RESULTADOS	Nivel de Iniciativa Disposición al cambio Autoridad compartida	Del(12)al(17)	ORIENTACION HACIA LAS PERSONAS	Toma de decisiones Asignación de Funciones	Del(18) al (23)	ORIENTACION HACIA EL EQUIPO	Participación Decisiones consensuadas	Del(24) al (27)	AGRESIVIDAD	Desagrado Decepción Cordura	Del(28) al (33)		ESTABILIDAD	Adaptación a las condiciones laborales Trato Cumplimiento de Objetivos	De(34) al (38)	
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice de valoración																												
INNOVACION Y ACEPTACION DE RIESGO	Desarrollo de Habilidades Creatividad Oportunidad	Del(01) al (05)	1.-muy en desacuerdo 2.-en desacuerdo 3.-ni de acuerdo ni en desacuerdo 4.- De acuerdo 5.- Muy de acuerdo																												
ATENCION A LOS DETALLES	Calidez Dominio administrativo Toma de decisiones	Del(06) al (11)																													
ORIENTACION HACIA LOS RESULTADOS	Nivel de Iniciativa Disposición al cambio Autoridad compartida	Del(12)al(17)																													
ORIENTACION HACIA LAS PERSONAS	Toma de decisiones Asignación de Funciones	Del(18) al (23)																													
ORIENTACION HACIA EL EQUIPO	Participación Decisiones consensuadas	Del(24) al (27)																													
AGRESIVIDAD	Desagrado Decepción Cordura	Del(28) al (33)																													
ESTABILIDAD	Adaptación a las condiciones laborales Trato Cumplimiento de Objetivos	De(34) al (38)																													

TIPO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS	PROPUESTA DE MARCO TEÓRICO
<p>TIPO: La presente investigación, es</p> <p>No Experimental: Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de las variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlo (pg149: 2010 Hernández)</p> <p>Transversal: Recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.</p> <p>DISEÑO:</p> <p>Es Descriptiva:</p> <p>Dankhe (1986). Buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos - comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Para Hernández (2010) especifica propiedades, características y rangos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población. (Pg. 122). Es Correlacional : Según Hernández (2010) Tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular (Pg123). Enfoque: Cuantitativo: es medible y la medición se define como el proceso de vincular procesos abstractos con indicadores empíricos, el cual se realiza mediante un plan explícito (y con frecuencia cuantificar) los datos disponibles (indicadores), en termino del concepto que el investigador tiene en mente (Carmine y Zeller 1991).</p>	<p>INSTITUCION: Hospital de Essalud</p> <p>Población: La población, objeto de estudio, está constituido por trabajadores de ambos sexos del Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima2018.</p> <p>Muestra: La muestra que se va a utilizar en el presente estudio es de 220 colaboradores del Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud.</p>	<p>1.- Técnica : Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>2.- Validez del instrumento a través de Opinión de juicio de expertos, aplicado a 3 magísteres o doctores.</p> <p>3.-Confiabilidad Alfa de Crombach:</p> <p>En el caso específico del coeficiente de confiabilidad vinculado a la homogeneidad o consistencia interna, se dispone del coeficiente alpha, propuesto por Lee J. Crombach (1916-2001) en el año 1951. Se ha demostrado que este coeficiente representa una generalización de las populares fórmulas KR-20 y KR-21 de consistencia interna, desarrolladas en 1937 por Kuder y Richardson (Kerlinger y Lee, 2002) la creación del alpha de Crombach, los investigadores fueron capaces de evaluar la confiabilidad o consistencia interna de un instrumento constituido por una escala Likert, o cualquier escala de opciones múltiples.</p> <p>Se afirma que varias modificaciones de las fórmulas de Kuder y Richardson se han propuesto en el transcurso del tiempo, pero la que ha recibido mayor aceptación hasta la fecha es el estadígrafo alpha de Crombach (Cohen y Swerdlik, (2001).</p>	<p>Los datos serán procesados a través de las medidas de tendencia central para posterior presentación de resultados.</p> <p>1.- SPSS21 es un programa, que permite aplicar a un mismo archivo de datos un amplio conjunto de procedimientos estadísticos de manera sincronizada. De este modo, la utilidad del conjunto integrado que conforma SPSS, es mayor que la suma de las partes que lo constituyen.</p> <p>la relación será cuantificada mediante el Coeficiente de correlación de Spearman (Rho de Spearman), el cual está dado por:</p> <p>.Fórmula</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>En donde $d_i = r_{xi} - r_{yi}$ es la diferencia entre los rangos de X e Y.</p> <p>Otra variante de la fórmula expresada es:⁶</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n^3 - n}$	<p>ANTECEDENTES</p> <p>Nacionales: Ballarta (2017), El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre Comunicación Interna y cultura organizacional en el Centro de Servicios de Miraflores, SUNAT Roca (2009) en su tesis titulada relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho .UNMSM.</p> <p>Internacionales Armas (2014) en su investigación titulada comunicación interna y clima laboral, Guatemala. Propuso como objetivo determinar como la comunicación interna favorece al clima laboral. Balarezo (2014), Enfoca su investigación en la escasa comunicación organizacional interna y su consecuencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive, Ecuador</p> <p>BASES TEORICAS Primera variable COMUNICACIÓN INTERNA 1.- Concepto Conjunto de actividades efectuadas por cualquier organización para la creación y mantenimiento de buenas relaciones con y entre sus miembros, a través del uso de diferentes medios de comunicación que los mantenga informados, integrados y motivados para contribuir con su trabajo al logro de los objetivos organizacionales (Nieves, 2006).</p> <p>2.- Teorías: -Aguja hipodérmica</p>

<p>Método: Hipotéticamente deductivo: es el conjunto de prácticas de investigación en las que se combinan estrategias deductivas con inductivas, prácticas que se sostienen y avanzan gracias a la proposición de la hipótesis sometida a una prueba empírica con la finalidad de ser confirmadas o rechazadas. (Carles Enric pg26)</p>			<ul style="list-style-type: none"> -Descriptivo lineal -Información -Operativo sociológico - SMCR -Comunicación colectiva 3.- Dimensiones -Esencial -Operativa -Estratégica -Valorativa -Emocional -Aprendizaje -Inteligencia Segunda variable CULTURA ORGANIZACIONAL 1.- Concepto <p>"Es el conjunto de normas y valores que caracterizan el estilo, la filosofía, la personalidad, el clima, el espíritu de la empresa junto con el modo de estructurar y administrar los recursos materiales y humanos que la configuran y teniendo en cuenta la influencia del entorno en que se encuentra.</p> <ul style="list-style-type: none"> 2.- Teoría - Dimensiones culturales - de las tres perspectivas - Modelo antropológico - Modelo de Bass y Avolio . 3.- Dimensiones -Innovación y aceptación de riesgo. -Atención a los detalles. -Orientación hacia los resultados. - Orientación hacia las personas. -Orientación hacia a equipo. -Agresividad. -Estabilidad.
--	--	--	---



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, **Mitchell Alarcón Diaz**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "**La comunicación Interna y la cultura Organizacional en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de Essalud, Lima 2018**" del (de la) estudiante Freddy Alberto Sotelo Quispe, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 19 de febrero de 2019





Mitchell Alarcon Diaz

DNI: 09728050

Feedback Studio - Google Chrome
 https://evturnitin.com/app/carta/es/?ui=10539175308uro=1028ss=1&lang=es&o=1062778312

feedback studio | soteio240219

Resumen de coincidencias

25 %

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7 %
2	Entregado a Universidad... Trabajo de estudiante	7 %
3	cybertesis.unmsm.edu... Fuente de Internet	3 %
4	repositorio.liancv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	www.matiztica.cl Fuente de Internet	1 %
6	Entregado a Universidad... Trabajo de estudiante	1 %
7	Entregado a Universidad... Trabajo de estudiante	<1 %

25

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

La Comunicación Interna y La Cultura Organizacional
en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital
de Essalud, Lima 2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión de los Servicios de Salud

AUTOR:
Bq. Freddy Alberto Sotelo Quijpe

ASESOR:
Dr. Michell Alarcón Díaz

SECCIÓN:
Ciencias Médicas

ESCUELA DE POSGRADO
UCV
INVESTIGACIÓN
CAMPUS LIMA NOROCCIDENTE

Página: 1 de 164 | Número de palabras: 38062 | High Resolution | Text-only Report | Activado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Sotelo Quispe Freddy Alberto
D.N.I. : 10025544
Domicilio : J. Los Virreyes N° 1000 S.J.C.
Teléfono : Fijo Móvil 945199687
E-mail : Freddy.28071974@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : Maestro Doctorado

Mención : Gestión de los Servicios de la Salud

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Sotelo Quispe Freddy Alberto

Título de la tesis:

La Comunicación Interna y la Cultura Organizacional
en el Departamento de Patología Clínica de un Hospital de
Esalud. Lima 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :



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

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Freddy Alberto Sotelo Quispe

INFORME TITULADO:

La Comunicación Interna y la Cultura Organizacional
en el Departamento de Patología clínica de un
Hospital de Essalud, Lima 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

SUSTENTADO EN FECHA: 15 de Mayo 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad



[Handwritten Signature]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN