



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del cambio y comunicación corporativa en la  
Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de  
Saurama. Ayacucho 2018

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Br. Rojas Espinoza, Edgar

**ASESOR:**

Dr. Quispe Huayta Agustín

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACION:**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ – 2018**

**Página del Jurado**



---

Mg. Carranza Yuncor Nelly R  
PRESIDENTE



---

Dr. Aróstegui Melgar, Oswald  
SECRETARIO



---

Dr. Quispe Huayta Agustín  
VOCAL

Mi formación personal y profesional se debe al esfuerzo y sacrificio entregado por mis padres, a ellos con mucha gratitud dedico este trabajo.

Edgar

## **Agradecimiento**

Al Dr. César Acuña Peralta, por la oportunidad brindada para el logro de mis aspiraciones profesionales.

A los catedráticos de la Universidad César Vallejo, por compartir su vasta experiencia la misma que ha consolidado mi vocación profesional.

Al Dr. Agustín Quispe Huayta, por la responsabilidad y el profesionalismo demostrado en el proceso de asesoramiento del presente estudio.

Al personal directivo y docente de la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, por su decidida y desinteresada colaboración en el desarrollo de ejecución del presente estudio investigativo.

El autor

## Declaratoria de Autenticidad

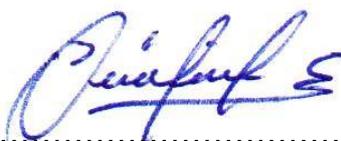
Yo, Rojas Espinoza Edgar, estudiante del Programa de Maestría de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 41670000, con la tesis titulada: Gestión del cambio y comunicación corporativa en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama. Ayacucho 2018.

Declaro bajo juramento que:

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

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

Trujillo, Agosto de 2018



.....  
Rojas Espinoza Edgar  
DNI N° 41670000

## **Presentación**

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “Gestión del cambio y comunicación corporativa en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama. Ayacucho 2018”, con la finalidad de establecer la relación entre la gestión del cambio y la comunicación corporativa en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

## Índice

Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Presentación .....	vi
Índice .....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCION.....	11
1.1. Realidad problemática .....	12
1.2. Trabajos previos .....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	16
1.3.1. Gestión del cambio.....	16
1.3.2. Comunicación corporativa.....	20
1.4. Formulación del problema.....	23
1.5. Justificación del estudio.....	24
1.6. Hipótesis .....	25
1.7. Objetivos .....	25
II. MÉTODO .....	27
2.1. Diseño de investigación.....	28
2.2. Variables, operacionalización.....	28
2.3. Población y muestra.....	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	30
2.5. Métodos de análisis de datos .....	32

2.6. Aspectos éticos.....	32
III. RESULTADOS.....	33
3.1. A nivel descriptivo.....	34
3.2. A nivel inferencial.....	38
3.2.1. Prueba de normalidad.....	38
3.2.2. Prueba de hipótesis.....	39
3.2.2.1. Para la hipótesis general.....	39
3.2.2.2. Para la hipótesis específica 1 .....	40
3.2.2.3. Para la hipótesis específica 2.....	41
3.2.2.4. Para la hipótesis específica 3.....	42
IV. DISCUSIÓN.....	43
V. CONCLUSIONES.....	47
VI. RECOMENDACIONES.....	49
VII. REFERENCIAS .....	51
FICHA TÉCNICA .....	62
ANEXOS	

## RESUMEN

El objetivo general formulado para el desarrollo del estudio investigativo fue analizar la relación entre la gestión del cambio y la comunicación corporativa en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, 2018, la misma que requirió para la comprobación de hipótesis el uso del diseño correlacional. La muestra de estudio estuvo conformada por 30 docentes que laboran en la mencionada institución educativa. El tratamiento de los datos demandó el uso del método cuantitativo, mientras que los instrumentos de medición que permitieron la medición de las variables fue el cuestionario respectivamente. El procesamiento, análisis e interpretación de los datos se realizó a través del uso de técnicas y herramientas estadísticas, mientras que el cálculo de la correlación entre las variables se realizó aplicando el modelo estadístico del estadígrafo Tau\_b de Kendall. Los resultados demuestran los resultados obtenidos del cruce de las variables podemos observar que el 33,3% (10) de docentes sostienen que tanto la gestión del cambio como la comunicación corporativa son regulares. Las conclusiones afirman que, la gestión del cambio se relaciona significativamente con la comunicación corporativa en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, 2018, porque el valor de  $\rho=0,433$  por lo tanto la asociación entre las variables es directa moderada, de la misma forma podemos notar que el  $p\_valor=0,000$  que resulta ser menor al nivel de significancia  $\alpha=0,00$  por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

### **Palabras clave:**

Gestión del cambio, comunicación corporativa

## **ABSTRACT**

The general objective formulated for the development of the research study was to analyze the relationship between the management of and corporate communication in the Public Educational Institution "Corazón de Jesús" of Saurama, 2018, which required the use of design for hypothesis testing correlational. The study sample consisted of 30 teachers who work in the aforementioned educational institution. The treatment of the data required the use of the quantitative method, while the measuring instruments that allowed the measurement of the variables were the questionnaire respectively. The processing, analysis and interpretation of the data was done through the use of statistical techniques and tools, while the calculation of the correlation between the variables was performed applying the statistical model of the Tau\_b statistician of Kendall. The results show the results obtained from the crossing of the variables we can see that 33.3% (10) of teachers maintain that both change management and corporate communication are regular. The conclusions state that change management is significantly related to corporate communication at the Saurama "Corazón de Jesús" Public Educational Institution, 2018, because the value of  $\rho = 0.433$ , therefore, the isolation between the variables is direct moderate, In the same way we can notice that the  $p\_value = 0,000$  that is lower than the significance level  $\alpha = 0,00$ , so the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

### **Key words:**

Change management, corporate communication

## **I. INTRODUCCION**

## 1.1. Realidad problemática

El Ministerio de Educación viene implementando una reforma curricular que necesariamente tiene que ver con cambios de paradigmas y formas de concebir el proceso de enseñanza y aprendizaje.

La mayoría de los docentes en nuestro país se muestran reticentes y rechaza cualquier tipo de cambio, prefieren seguir laborando bajo los mismos enfoques con el que fueron formados en su formación inicial, por lo que consideran perjudicial cualquier tipo de cambio.

La comodidad de su trabajo, producto de la experiencia acumulada ha creado esquema mental ocasionados por la rutina y la monotonía, de tal forma que cualquier cambio que se presenta en el sistema educativo es rechazado, por lo que las exigencias del Ministerio de Educación en relación a reformas y evaluaciones complica su equilibrio emocional, reflejándose en el trabajo en el aula, en el que las sesiones de aprendizaje no logran alcanzar sus objetivos.

Otro aspecto esencial que debemos precisar viene a ser la falta de comunicación empática y asertiva en las instituciones educativas, como consecuencia de disputas y conflictos entre los agentes educativos, es decir entre docentes, personal directivo, estudiantes y padres de familia, lo que ocasiona que los procesos pedagógicos no se desarrollen convenientemente, lo que complica el logro de los aprendizajes de los estudiantes.

En la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama se ha podido notar que la mayoría de los docentes rechazan cualquier iniciativa de cambio en el trabajo pedagógico, institucional y administrativo, debido a prejuicios y estereotipos consolidados en esquemas mentales producto de su trabajo rutinario, además por la falta de una cultura corporativa que consolide los lazos afectivos entre el personal docente y directivo, por lo cual los niveles de identificación y compromiso con la institución son mínimos.

La falta de una comunicación corporativa genera muchos problemas de interrelaciones personal, en algunos casos con serias denuncias que perjudican los procesos pedagógicos, obstaculizando que las metas y los objetivos institucionales logren alcanzar sus propósitos, afectando seriamente la formación de los estudiantes, colocando la imagen institucional en cuestionamiento y observación permanente la calidad del servicio que ofrece la institución. Debido a ello la presente investigación tiene el propósito de determinar la relación que existe entre la gestión del cambio y la comunicación corporativa.

Los problemas identificados en la Institución Educativa Pública "Corazón de Jesús" de Saurama, constituyen justificación suficiente para desarrollar el trabajo de investigación para cuyo efecto se ha formulado el siguiente objetivo general, determinar la relación entre la gestión del cambio y la comunicación corporativa en la Institución Educativa Pública "Corazón de Jesús" de Saurama, 2018.

## **1.2. Trabajos previos**

A nivel internacional:

Sánchez (2016) presentó un estudio titulado: Gestión del cambio y los sistemas de comunicación en la IEP "José de San Martín" en Mendoza, Argentina. Para realizar este estudio se ha utilizado el diseño descriptivo correlacional, además de consideró a 38 docentes como muestra de estudio. El recojo de los datos se hizo efectivo gracias al empleo de la encuesta y el cuestionario. Las conclusiones afirman que, la mayoría de los docentes coinciden en señalar que existen rechazo a las políticas de reforma educativa implementados por el Ministerio de Educación porque no toma en cuenta las necesidades e intereses de los profesores, agravándose la situación porque su implementación en el sistema educativo argentino no genera sistema de comunicación asertiva menos aun empáticas.

Valderrama (2015) desarrolló un estudio titulado: Gestión del cambio y su relación con el clima institucional en la IEP "Jean Piaget" del distrito de

Aconcagua, Chile. El diseño utilizado en este trabajo de investigación ha sido el descriptivo correlacional. Los profesores tomados en cuenta como muestra de estudio fueron 39. La sistematización y el registro de los datos fueron posible gracias al empleo de la encuesta y el cuestionario. Las conclusiones afirman que, el 68% de los encuestados consideran que los cambios que se vienen introduciendo a nivel de la institución ha generado un clima institucional inadecuado porque no se ha consensuado con todos los estamentos los propósitos y las intenciones de este tipo de trabajo, por lo que existe rechazo perjudicando las interrelaciones personales en la institución, las mismas que se traducen en problemas en el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje.

A nivel nacional

Miranda (2016) presentó a la Universidad de Cajamarca el estudio titulado: Relación de la gestión del cambio y el desarrollo de la profesionalidad docente en la IEP "Pedro Inclán" de Chota Cajamarca. Los procedimientos empleados para ejecutar la investigación fue el descriptivo correlacional. 60 docentes fueron considerados como parte de la muestra y la encuesta y el cuestionario fueron la técnica y el instrumento que permitieron recoger los datos. Las conclusiones afirman que, la mayoría de los docentes coinciden en señalar que las demandas y necesidades que la sociedad exige a la institución educativa son diferentes, por lo tanto, exige que los maestros tengan otro tipo de visión sobre el trabajo que desempeñan, por lo que urge la necesidad de mejorar sus capacidades y habilidades profesionales, razón por la cual deben realizar capacitaciones, especializaciones y posgrados, los que le permitirán adecuarse convenientemente al cambio.

Humareda (2016) presentó a la Universidad del Altiplano el trabajo de investigación titulado: Influencia de la gestión del cambio en la comunicación institucional de la IEP "Alfonso Ugarte" de Puno. Para la realización de esta investigación se ha utilizado el diseño descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 54 docentes y el recojo de la información demandó el uso de la encuesta y el cuestionario. Las conclusiones afirman que existe

relación entre las variables de estudio ( $\rho=0,647$ ;  $p\_valor=0,000 < \alpha 0,05$ ), lo que significa que la mayoría de los docentes sostienen que todo cambio en la forma y manera de trabajar en el aula debe procurar contar con espacios de socialización a fin de consensuar la forma de cómo se puede implementar este tipo de trabajo, por lo que es necesario que al interior de la institución se implementen un sistema de comunicación que permita socializar y consensuar este tipo de reformas curriculares.

A nivel local o regional

Huamán (2016) desarrolló el estudio titulado: Gestión del cambio y el desempeño docente en la IEP "Francisco Bolognesi" de Ayacucho. Estudio del tipo correlacional que consideró a 34 docentes como muestra de estudio. La técnica empleada para el recojo de la información fue la encuesta y el instrumento elaborado y aplicado para registrar los datos fue el cuestionario. Los resultados advierten que existe rechazo a cualquier iniciativa de cambio en la forma de desempeñar la labor docente, la misma que colisiona con los cambios curriculares que el Ministerio de Educación viene implementando en las instituciones educativas, perjudicando de esta manera el desarrollo de la profesionalidad docente.

Fernández (2015) desarrolló un estudio titulado: Relación de la gestión del cambio y la comunicación corporativa en la IEP "Abraham Valdelomar" de Carmen Alto, Ayacucho. Estudio de corte correlacional que tuvo como lineamiento general de investigación al diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 65 docentes y la recolección de la información ha requerido el uso de la encuesta y el cuestionario. Los resultados afirman que, existe relación entre las variables ( $Tau\_b=0,478$ ;  $p\_valor=0,000$ ) lo que significa que a nivel institucional no existen las condiciones para generar un espacio de diálogo y relaciones interpersonales adecuadas.

Como se puede apreciar en la mayoría de los estudios se ha demostrado que el personal que labora en las organizaciones se muestran reticentes al cambio, es decir no aceptan que existe la necesidad de adecuarse o

adaptarse a las nuevas exigencias y demandas que tiene la sociedad en su conjunto.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Gestión del cambio**

Jiménez (2014) lo define como la capacidad que presentan las personas para adecuarse y adaptarse a las nuevas exigencias de su entorno laboral y personal, pudiendo asumir un cambio reactivo, proactivo o institucionalizado

La gestión del cambio Aravena (2016) es la predisposición que tiene las personas para aceptar que el cambio es un evento inevitable por lo tanto debe asumirse con profesionalismo de tal forma que se active todas las potencialidades a fin de adecuarse y adaptarse a un nuevo entorno de trabajo.

Efectivamente como podemos apreciar el cambio es un suceso inevitable por lo que los profesionales y las personas en general deberían asumirla como una oportunidad para cambiar. En ese sentido es necesario que a través del desarrollo de las potencialidades y las capacidades profesionales y personales.

Para Venegas (2016) la gestión del cambio es la capacidad que tienen las personas para regular sus estados cognitivos, procedimentales y actitudinales de tal manera que activen su capacidad de adaptación que les permiten asumirla desde un punto de vista de oportunidad, que permita aprovechar las circunstancias coyunturales para beneficio propio y de toda la comunidad.

Fernández (2016) manifiesta que la gestión del cambio involucra procesos cognitivos, porque a través de procesos analíticos y racionales las personas perciben que el entorno en el que se desarrollan vienen sufriendo modificaciones y alteraciones de tal forma que es necesario que se cambien las formas rutinarias de trabajo a fin de que se pueda afrontar estos cambios de manera inteligente y adaptativa.

Solari (2014) sostiene que la gestión del cambio necesariamente debe ser enfrentada desde el enfoque de la planificación prospectiva, es decir, que este tipo de modificaciones debería exigir y demandar procesos sistemáticos de organización de los recursos humanos y materiales que permitan elaborar todo un conjunto de estrategias y métodos que haga posible aprovechar las circunstancias adversas que generalmente comprometen estados de ánimo en las personas.

Por ejemplo, la comodidad en la que se desarrolla un trabajador que realiza una operación manual se ve afectada cuando la empresa adquiere una maquinaria que inevitablemente en el tiempo reemplazará al empleado, por lo mismo cuando existe la capacidad de adaptación al cambio el trabajador deberá primero asumir que el cambio es inevitable, pero debe activar sus mecanismos de adaptación para especializarse en el manejo del nuevo equipo haciéndose imprescindible para la empresa.

En el caso de los docentes, es necesario señalar que actualmente se vienen suscitando cambios producto de la reforma curricular que el Ministerio de Educación de nuestro país viene implementando a nivel nacional, la misma que exige nuevas formas de concebir el proceso de enseñanza y aprendizaje, en ese sentido por ejemplo a nivel de los procesos pedagógicos se establece nuevas técnicas para organizar, ejecutar y evaluar el proceso de enseñanza y aprendizaje, por lo que existe la necesidad de que el maestro asista a cursos de capacitación y especialización, la misma que demanda voluntad, compromiso y predisposición para adaptarse a esta nueva forma de trabajo.

Esta realidad es similar a los procesos de evaluación permanente que los profesores de nuestro país deben realizarla cada cierto tiempo, tal es el caso de acceso a la carrera pública magisterial que demanda en el profesor preparación continua, de no ser así quedará relegado y su nivel de empleabilidad será mínima, perjudicando su situación laboral personal y profesional.

### **Cambio reactivo**

Para Ortega (2014) se caracteriza porque es cambio que aparece por las circunstancias, es decir, de pronto, razón por la cual, las personas y las organizaciones, no tienen una forma adecuada de enfrentarlas. Es más, en la mayoría de los casos se presenta acompañado de otros problemas, perjudicando sustancialmente los procesos productivos, administrativos e institucionales de la empresa.

Los cambios reactivos, normalmente ocurren cuando la organización no tuvo la capacidad de prever las posibles alteraciones que se iban a suscitar, porque no se realizó convenientemente los procesos de planificación, por lo tanto, no estuvo preparado para afrontar eficientemente los cambios, por lo que necesariamente debe optar por tratar de establecer mecanismos, generalmente traumáticos, para contrarrestar estos cambios.

Una de las acciones que caracteriza a los cambios reactivos, por ejemplo, es los despidos arbitrarios que las organizaciones implementan para afrontar el problema, por lo que es necesario que, a través de mecanismos de control, como es el caso del monitoreo y supervisión, se tenga la capacidad de prever los cambios que se podrían suscitar al interior y al exterior de la organización.

Para Heredia (2012) las acciones que los responsables que dirigen las organizaciones toman para afrontar los cambios circunstanciales, disminuye la capacidad de identificación y compromiso con la empresa por parte del trabajador, porque generalmente, cuando ocurren el cambio reactivo, los más perjudicados vienen a ser los trabajadores, por lo que se hace necesario que a nivel institucional se implemente una gestión del cambio de forma proactiva, es decir de manera paulatina.

La moral, y el compromiso de los trabajadores se viene abajo, cuando perciben que las políticas de afrontar el cambio por parte de la empresa no distinguen años de experiencia, compromisos y desempeño laboral.

### **Cambio proactivo**

El cambio proactivo para Alcocer (2014) se produce de forma paulatina, como reflejo o producto de una organización sistemática de la empresa, a partir de preverla gracias a una planificación prospectiva desarrollada por la organización.

Los cambios proactivos obedecen a criterios de planificación, en base a un diagnóstico que la organización desarrolla al interior y exterior de la empresa, la misma que le permite identificar las dificultades que debe enfrentar la organización en un futuro cercano, permitiéndoles establecer e implementar estrategias para hacerle frente en forma sistemática y paulatina.

El cambio proactivo involucra según Fuentes (2013) el desarrollo de una capacidad de resiliencia de los trabajadores y del personal directivo que labora en la organización, la misma que se inicia al comprender que todo cambio es un proceso natural y por lo mismo debe ser enfrentado con las fortalezas y debilidades que a nivel individual, los trabajadores poseen y a nivel colectivo, lo que la organización posee.

### **Cambio institucionalizado**

El cambio corporativo según Enciso (2013) compromete una cultura organizacional bastante afianzada, es decir responde a necesidades e intereses colectivos.

El cambio institucional es el que mejor aprovecha las potencialidades de las personas, en este caso el trabajador, porque considera que, si bien existe la necesidad de afrontar los cambios, percibe que no es individual, sino que todos en una sola dirección, asumen el cambio como oportunidad para mejorar las habilidades personales y profesionales.

Efectivamente, muchas de las organizaciones e instituciones, establecen estrategias para desarrollar en su personal, las habilidades que les permitan considerar al cambio como oportunidad para crecer, en ese sentido, se hace necesario que se establezcan compromisos a nivel institucional, para organizar y gestionar el cambio de manera adecuada y proactiva.

Según Torres (2013) una de las dificultades que los trabajadores presentan y manifiestan, viene a ser la dificultad emocional que demuestran frente al cambio, esto puede explicarse bajo el argumento de que todo cambio necesariamente involucra salir de la zona de seguridad que las personas tienen, por lo que se muestran reticentes y rechazan todo aquello que modifique su rutina o costumbre afianzada en muchos años de trabajo

### **1.3.2. Comunicación corporativa**

Solari (2014) lo define como el proceso sistemático de interrelación a nivel interno entre los agentes educativos que asegura contar con una buena imagen institucional, a partir de la promoción de interrelaciones personales, asegurando un ambiente laboral interno acogedor

Para Maldonado (2015) sostiene que la comunicación corporativa viene a ser el sistema organizado de recursos humanos y materiales que hace posible que las relaciones interpersonales entre todos los miembros de una organización sean favorables para el desarrollo personal y profesional, beneficiando así al clima institucional y de esta manera haciendo o elevando la probabilidad de que los objetivos curriculares se cumplan en el tiempo previsto.

Este autor también señala que la comunicación corporativa atañe también al sistema implementado por la organización para vincularse con el público usuario o los beneficiados con el servicio que presta, en ese sentido es necesario que se acondicionen los espacios de escucha y diálogo que permita acoger opiniones y sugerencias para mejorar el servicio que brinda la institución, asegurando que los canales comunicativos sean horizontales y tenga la característica de ser empático y asertivo.

Mendoza (2015) sostiene que la comunicación corporativa es una necesidad de la organización para garantizar la viabilidad y el logro de sus objetivos, en el entendido que actualmente todos los fenómenos naturales y sociales se desarrollan a través de sistemas complejos, es decir no existe nada aislado,

por lo tanto, la fortalece y virtud que debe tener una organización radica en las relaciones interpersonales que tiene entre sus empleados y sus usuarios.

Cuando comprendemos que las organizaciones se asemejan a las personas podemos percibir la necesidad de establecer sistema de comunicación para poder intercambiar información relevante y sobre todo para abordar problemas comunes, las mismas que tienen mejor posibilidad de ser superadas a través de la cooperación y el trabajo en equipo, beneficiando de esta manera a toda la institución.

Villanueva (2016) considera que los cambios vertiginosas que sufre la sociedad en general a consecuencia del avance de la ciencia y la tecnología hace que las organizaciones tengan la necesidad de adaptarse al cambio, de lo contrario existe mayor posibilidad de ser absorbido por el sistema, pereciendo inevitablemente, por lo que es necesario que para sobrevivir a esta contingencia debe buscar mecanismos que le permita adaptarse de manera sistemática estos cambios, por lo cual necesita buscar aliados para complementar las fortalezas y debilidades en forma conjunta de tal manera que sea más adecuado superar estas contingencias.

Tenorio (2015) sostiene que la comunicación corporativa es un componente esencial en el proceso de adaptación al cambio, porque establece mecanismos de interrelación personal en el que se aprovecha las ventajas que ofrece el trabajo en equipo, en ese sentido es necesario organizar métodos y estrategias que permitan y aseguren un sistema organizado e adaptación al cambio, a través de un sistema de comunicación que beneficia y mejora los lazos afectivos entre los miembros de la empresa.

Beas (2010) considera que el caso del sistema educativo, la implementación de una cultura corporativa beneficiaría a toda la comunidad, porque en primer lugar evitaría los múltiples problemas que aquejan a las instituciones educativas, generadas principalmente por disputas y la falta de espacios de comunicación, las mismas que perjudican el clima institucional y de sobre manera afecta los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Las instituciones educativas son espacios públicos, por tanto, sus beneficiados vienen a ser la población en general, por lo mismo están en la obligación de brindar un servicio de calidad, por lo que se exige que cada una de ellas pueda construir un sistema de comunicación corporativa que permita asegurar la convivencia enriquecedora entre los agentes educativos y la población en general.

### **Imagen institucional**

Alarcón (2014) sostiene que la imagen institucional es el sello que distingue a la organización y lo identifica a nivel del mercado en el que se desarrolla, por ello es importante tener en cuenta que la imagen institucional se construye a base de esfuerzo y perseverancia de todos los trabajadores.

La imagen institucional trasciende no solo a nivel organizacional, sino también a nivel de los profesionales que laboran en la institución, porque los valores y los principios en los que se sustenta determinan la forma y comportamiento que asumen todos los trabajadores en su vida diaria.

La imagen institucional es el rostro esquematizado que se aloja en el subconsciente de los clientes o los usuarios de un servicio, por lo que demanda una serie de exigencias que permiten su estructuración corporativa, por lo que cada detalle cuenta y aporta en la consolidación de esta representación organizacional.

### **Interrelaciones personales**

Maldonado (2015) lo define como la capacidad para socializarse que tienen los miembros de la empresa u organización, basada en una comunicación empática, asertiva y tolerante, en ese sentido se hace necesario que el personal que dirige la organización tenga la capacidad para generar espacios que permitan afianzar los lazos afectivos entre el personal que laboran en la institución.

Las interrelaciones personales demandan la predisposición que tienen los trabajadores para trabajar en equipo, bajo la perspectiva y el objetivo de

lograr alcanzar las metas institucionales, por lo que deben existir condiciones adecuadas y óptimas que aseguren que las interrelaciones personales contribuyan a generar un clima organización bastante cómodo y agradable.

Las interrelaciones personales contribuyen a construir la cultura corporativa, porque a través del dialogo formativo entre todos los trabajadores se promueve el cultivo de valores, tales como la tolerancia, la empatía y la asertividad.

### **Ambiente laboral interno**

Tenorio (2015) lo define como la percepción que los trabajadores tiene sobre el espacio laboral en el que se desenvuelven, constituyéndose en un elemento importante y vital para la construcción de una cultura corporativa, que distingue a la organización de otras, convirtiéndose en un valor agregado, que beneficia a la institución y principalmente al logro de los objetivos institucionales.

El ambiente laboral lo constituyen no solo el espacio físico, sino principalmente las relaciones y los recursos humanos que interactúan entre sí, por lo que es esencial que a nivel del personal directivo se implementen estrategias para promover que el espacio laboral sea el más adecuado posible.

El ambiente laboral necesariamente regula los comportamientos, las actitudes y las conductas del personal que labora en la institución, porque determina una manera adecuada de proceder, la misma que tiene que estar alineada a los valores y los principios institucionales. Como podemos observar el ambiente laboral interno es un componente esencial en el desarrollo organizacional, porque determina el nivel de complacencia y comodidad que perciben los trabajadores sobre su centro laboral

## **1.4. Formulación del problema**

### **1.4.1. Problema general**

¿De qué manera la gestión del cambio se relaciona con la comunicación corporativa en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, 2018?

#### **1.4.2. Problemas específicos**

¿Qué relación existe entre la gestión del cambio y la imagen institucional en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, 2018?

¿Qué relación existe entre la gestión del cambio y las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, 2018?

¿Qué relación existe entre la gestión del cambio y el ambiente laboral interno en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, 2018?

#### **1.5. Justificación del estudio**

A nivel de la conveniencia podemos manifestar que, la investigación presentada facilita información sustancial sobre la magnitud del problema, a fin de que las autoridades de la institución tomen en cuenta las dificultades que generan la falta de adaptación al cambio por parte de los docentes y como es necesario e importante que se construya un sistema de comunicación corporativa a nivel institucional.

Es relevante porque atañe a todos los agentes educativos de la institución, quienes observan y perciben que a nivel institucional existen problemas en la aceptación de los cambios que el Ministerio de Educación viene implementando y el rechazo que tiene a nivel de los agentes educativos.

Las implicancias prácticas del estudio consideran que los principales beneficiados vienen a ser los estudiantes quienes a través de este tipo de investigaciones conocen los problemas que aquejan a los procesos

pedagógicos, y en base a las conclusiones arribadas se pueden implementar estrategias para abordarla didácticamente.

El valor teórico del estudio considera que los conocimientos generados a partir de la ejecución del trabajo de investigación deben incrementar el cuerpo de conocimientos, además de generar nuevas hipótesis de trabajo.

A nivel de la utilidad metodológica podemos mencionar que los instrumentos elaborados al haber sido validados pueden ser utilizados en otras investigaciones.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general**

La gestión del cambio se relaciona significativamente con la comunicación corporativa en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, 2018.

### **1.6.2. Hipótesis específicas:**

La gestión del cambio se relaciona significativamente con la imagen institucional en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, 2018.

La gestión del cambio se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, 2018.

La gestión del cambio se relaciona significativamente con el ambiente laboral interno en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la gestión del cambio y la comunicación corporativa en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, 2018.

#### **1.7.2. Objetivos específicos**

Determinar la relación entre la gestión del cambio y la imagen institucional en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, 2018.

Determinar la relación entre la gestión del cambio y las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, 2018.

Determinar la relación entre la gestión del cambio y el ambiente laboral interno en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, 2018

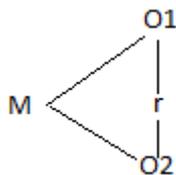
## II. MÉTODO

## 2.1. Diseño de investigación

Guillén (2014) considera que es un documento en el que se organiza, planifica cada una de las secuencias lógicas de un trabajo de investigación, de tal forma que cumpliendo dichas exigencias se logra alcanzar los objetivos de investigación previstos

La investigación asume el diseño denominado descriptivo correlacional, en base a que el objetivo de la investigación prevé determinar la relación que existe entre las variables.

Esquema:



M es la muestra de estudio.

O1 es el código que se asigna a la medición de la variable 1

O2 es el código que se asigna a la medición de la variable 2

## 2.2. Variables, operacionalización

### 2.2.1. Identificación de las variables

Variable 1: Gestión del cambio

Variable 2: Comunicación corporativa

## 2.2.2. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del cambio	Capacidad que presentan las personas para adecuarse y adaptarse a las nuevas exigencias de su entorno laboral y personal, pudiendo asumir un cambio reactivo, proactivo o institucionalizado. (Jiménez, 2014)	La gestión del cambio se evidencia en la capacidad de adaptación de las personas la misma que se refleja en actitudes reactivas y proactivas, la misma que será valorada a través de la aplicación de un cuestionario elaborado en base a las dimensiones y los indicadores.	Cambio reactivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Problemas</li> <li>✓ Dificultades</li> <li>✓ Crisis</li> </ul>	Ordinal: Excelente Bueno Regular Deficiente
			Cambio proactivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Consolidación</li> <li>✓ Crecimiento</li> <li>✓ Mejora</li> </ul>	
			Cambio institucionalizado	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Innovación</li> <li>✓ Competitividad</li> <li>✓ Objetivos</li> </ul>	
Comunicación corporativa	Proceso sistemático de interrelación a nivel interno entre los agentes educativos que asegura contar con una buena imagen institucional, a partir de la promoción de interrelaciones personales, asegurando un ambiente laboral interno acogedor. (Solari, 2014)	La comunicación corporativa se evidencia a través de la percepción de un espacio laboral acogedor del tipo formativo, la misma que será valorada a través de la aplicación de un cuestionario de información que contiene las dimensiones y los indicadores.	Imagen institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Identidad</li> <li>✓ Compromiso</li> </ul>	Ordinal: Excelente Bueno Regular Deficiente
			Interrelaciones personales	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Asertivas</li> <li>✓ Empáticas</li> <li>✓ Tolerantes</li> </ul>	
			Ambiente laboral interno	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Comportamientos</li> <li>✓ Conductas</li> <li>✓ Actitudes</li> </ul>	

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población muestral.

Maldonado (2012) sostiene que la población muestral es el conjunto de individuos plenamente identificado y cuantificables que se enmarcan en un proceso de investigación y que por su tamaño y accesibilidad forman parte de todo el proceso de la investigación, razón por la cual no requiere contar con muestra de estudio.

La población muestral para el estudio estuvo constituida por 30 docentes distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1

Población de estudio de la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, 2018

Personal	fi	f%
Directivo	1	3.3
Docente nombrado	18	60.0
Docente contratado	11	36.7
Total	30	100.0

Nota: N=30; Cuadro de Asignación de Personal

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

### 2.4.1. Técnicas

Abanto (2016) considera que comprende el conjunto de procedimientos, pasos y actividades que el investigador sistematiza para acopiar la información requerida.

Las técnicas utilizadas en el recojo de información concerniente a nuestra investigación presenta el siguiente detalle:

Variables	Técnica
Gestión del cambio	Encuesta
Comunicación corporativa	Encuesta

### 2.4.2. Instrumentos

Miranda (2015) lo define como medios físicos y objetivos en el que se registra todo aquello que se evidencia al aplicar la técnica de recolección de datos.

Los instrumentos utilizados fueron siguientes características:

Variables	Técnica	Instrumento
Gestión del cambio	Encuesta	Cuestionario
Comunicación corporativa	Encuesta	Cuestionario

### 2.4.3. Validación

(Valladares, 2014) sostiene que es la propiedad debe asegurar todo instrumento de medición del tipo documental, lo que se resume en la expresión “mide lo que tiene que medir”.

Existen dos métodos de validez de instrumentos, el primero se refiere a la validación cualitativa a través del Juicio de Expertos, en el segundo se hace uso de métodos estadísticos para validar cuantitativamente el instrumento, en el caso de nuestro estudio se utilizó el modelo ítem total, para lo cual se calculó la varianza y la R de Pearson la misma que registra valores superiores a 0,21 en cada ítem.

#### **2.4.4. Confiabilidad**

Hernández (2014) sostiene que la confiabilidad le otorga al instrumento la propiedad de registrar resultados parecidos en varias aplicaciones a muestras que presenten las mismas características.

La confiabilidad de los instrumentos ha sido posible gracias al cálculo del estadígrafo denominado Alpha de Cronbach, cuyos registros superan el valor de 0,81.

La confiabilidad para el caso de la variable gestión del cambio registra el valor de 0,847, mientras que para el caso del cuestionario que mide la comunicación corporativa registra el valor de 0,883.

#### **2.5. Métodos de análisis de datos**

Para organizar la información se utilizó el estadígrafo SPSS cuyas funciones y opciones nos han permitido elaborar tablas estadísticas, así como el cálculo de estadísticos descriptivos e inferenciales.

El análisis y la síntesis, así como la inducción y la deducción fueron los métodos teóricos utilizados, en ese sentido se han sistematizado los resultados las mismas que demuestran que existe relación entre las variables de estudio.

#### **2.6. Aspectos éticos**

Se solicitó la autorización respectiva a la institución educativa para desarrollar el recojo de la información; de la misma manera se ha registrado cada uno de los textos citados, y finalmente se ha asegurado la originalidad del presente informe final de tesis a través de la evaluación del archivo por el programa Turnitin.

### **III. RESULTADOS**

### 3.1. A nivel descriptivo

Tabla 2

Resultados del contraste entre la gestión del cambio y la comunicación corporativa

Valores	gestión del cambio				Total		
	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente			
comunicación corporativa	Deficiente	Recuento	5	2	1	0	8
		% del total	16,7%	6,7%	3,3%	0,0%	26,7%
	Regular	Recuento	4	10	2	0	16
		% del total	13,3%	33,3%	6,7%	0,0%	53,3%
	Bueno	Recuento	2	1	2	0	5
		% del total	6,7%	3,3%	6,7%	0,0%	16,7%
	Excelente	Recuento	0	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%	3,3%
Total		Recuento	11	13	5	1	30
		% del total	36,7%	43,3%	16,7%	3,3%	100,0%

Nota: n=30; instrumentos de medición

La tabla 2 registra que el 53,3% (16) de docentes encuestados opinan que la comunicación corporativa es regular y el 26,7% (8) considera que es deficiente.

Respecto a la variable gestión del cambio, podemos observar que el 43,3% (13) considera que es regular y el 36,7% (11) sostiene que es deficiente.

Para el caso de los resultados obtenidos del cruce de las variables podemos observar que el 33,3% (10) de docentes sostienen que tanto la gestión del cambio como la comunicación corporativa son regulares.

Tabla 3

Resultados de gestión del cambio y la imagen institucional

	Valores	gestión del cambio				Total	
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente		
imagen institucional	Deficiente	Recuento	4	6	0	0	10
		% del total	13,3%	20,0%	0,0%	0,0%	33,3%
	Regular	Recuento	5	7	1	0	13
		% del total	16,7%	23,3%	3,3%	0,0%	43,3%
	Bueno	Recuento	2	0	1	0	3
		% del total	6,7%	0,0%	3,3%	0,0%	10,0%
	Excelente	Recuento	0	0	3	1	4
		% del total	0,0%	0,0%	10,0%	3,3%	13,3%
Total		Recuento	11	13	5	1	30
		% del total	36,7%	43,3%	16,7%	3,3%	100,0%

Nota: n=30; instrumentos de medición

La tabla 3 registra que el 43,3% (13) de docentes encuestados opinan que la imagen institucional es regular y el 33,3% (10) considera que es deficiente.

Respecto a la variable gestión del cambio, podemos observar que el 43,3% (13) considera que es regular y el 36,7% (11) sostiene que es deficiente.

Para el caso de los resultados obtenidos del cruce de las variables podemos observar que el 23,3% (7) de docentes sostienen que tanto la imagen institucional como la gestión del cambio son regulares.

Tabla 4

Resultados de gestión del cambio y las relaciones interpersonales

	Valores	gestión del cambio				Total	
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente		
relaciones interpersonales	Deficiente	Recuento	7	1	0	0	8
		% del total	23,3%	3,3%	0,0%	0,0%	26,7%
	Regular	Recuento	2	9	2	0	13
		% del total	6,7%	30,0%	6,7%	0,0%	43,3%
	Bueno	Recuento	2	2	2	0	6
		% del total	6,7%	6,7%	6,7%	0,0%	20,0%
	Excelente	Recuento	0	1	1	1	3
		% del total	0,0%	3,3%	3,3%	3,3%	10,0%
Total		Recuento	11	13	5	1	30
		% del total	36,7%	43,3%	16,7%	3,3%	100,0%

Nota: n=30; instrumentos de medición

La tabla 4 registra que el 43,3% (13) de docentes encuestados opinan que las relaciones interpersonales son regular y el 26,7% (8) considera que es deficiente.

Respecto a la variable gestión del cambio, podemos observar que el 43,3% (13) considera que es regular y el 36,7% (11) sostiene que es deficiente.

Para el caso de los resultados obtenidos del cruce de las variables podemos observar que el 30,0% (9) de docentes sostienen que tanto las relaciones interpersonales como la gestión del cambio son regulares.

Tabla 5

Resultados de gestión del cambio y ambiente laboral interno

Valores		gestión del cambio				Total	
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente		
ambiente laboral interno	Deficiente	Recuento	6	1	1	0	8
		% del total	20,0%	3,3%	3,3%	0,0%	26,7%
	Regular	Recuento	3	10	3	0	16
		% del total	10,0%	33,3%	10,0%	0,0%	53,3%
	Bueno	Recuento	2	2	1	0	5
		% del total	6,7%	6,7%	3,3%	0,0%	16,7%
	Excelente	Recuento	0	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%	3,3%
Total		Recuento	11	13	5	1	30
		% del total	36,7%	43,3%	16,7%	3,3%	100,0%

Nota: n=30; instrumentos de medición

La tabla 5 registra que el 53,3% (16) de docentes encuestados opinan que el ambiente laboral interno es regular y el 26,7% (8) considera que es deficiente.

Respecto a la variable gestión del cambio, podemos observar que el 43,3% (13) considera que es regular y el 36,7% (11) sostiene que es deficiente.

Para el caso de los resultados obtenidos del cruce de las variables podemos observar que el 33,3% (10) de docentes sostienen que tanto el ambiente laboral interno como la gestión del cambio son regulares.

## 3.2. A nivel inferencial

### 3.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 6

Resultados de la prueba de normalidad

Valores	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del cambio	,332	30	,000
Comunicación corporativa	,348	30	,000
Imagen institucional	,451	30	,000
Ambiente laboral interno	,395	30	,000
Interrelaciones personales	,447	30	,000

Nota: n=30; instrumentos de medición

Para identificar el estadígrafo que calcula la dirección y grado de intensidad de la asociación entre las variables es necesario evaluar la normalidad de los datos, en ese sentido utilizando el estadígrafo Shapiro Wilks se ha determinado que los valores que alcanza la probabilidad (p\_valor) en todos los casos resultan ser menores al nivel de significancia  $\alpha(0,05)$ , por lo que se afirman que los datos no logran configurar la curva normal, por tanto se ha elegido el estadígrafo no paramétrico rho de Spearman en razón de que las variables y sus dimensiones son del tipo ordinal y la muestra es igual a 30 unidades de estudio.

### 3.2.2. Prueba de hipótesis

#### 3.2.2.1. Para la hipótesis general

##### Hipótesis alterna (Ha)

La gestión del cambio se relaciona significativamente con la comunicación corporativa en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, 2018.

##### Hipótesis nula (Ho)

La gestión del cambio no se relaciona significativamente con la comunicación corporativa en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, 2018.

Tabla 7

Resultados de la asociación entre gestión del cambio y la comunicación corporativa.

Valores		gestión del cambio	comunicación corporativa
Rho de Spearman	gestión del cambio	1,000	,433*
		.	,000
		30	30
	comunicación corporativa	,433*	1,000
		,000	.
		30	30

Nota: n=30; instrumentos de medición

El valor de rho=0,433 por lo tanto la asociación entre las variables es directa moderada, de la misma forma podemos notar que el p\_valor=0,000 que resulta ser menor al nivel de significancia  $\alpha=0,00$  por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

### 3.2.2.2. Para la hipótesis específica 1

#### Hipótesis alterna (Ha)

La gestión del cambio se relaciona significativamente con la imagen institucional en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, 2018.

#### Hipótesis nula (Ho)

La gestión del cambio no se relaciona significativamente con la imagen institucional en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, 2018.

Tabla 8

Resultados de la asociación entre gestión del cambio y la imagen institucional.

Valores		gestión del cambio	imagen institucional	
Rho de Spearman	gestión del cambio	Coeficiente de correlación	1,000	,553*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	imagen institucional	Coeficiente de correlación	,553*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Nota: n=30; instrumentos de medición

El valor de rho=0,553 por lo tanto la asociación entre las variables es directa moderada, de la misma forma podemos notar que el p\_valor=0,000 que resulta ser menor al nivel de significancia  $\alpha=0,00$  por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

### 3.2.2.3. Para la hipótesis específica 2

#### Hipótesis alterna (Ha)

La gestión del cambio se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, 2018.

#### Hipótesis nula (Ho)

La gestión del cambio no se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, 2018.

Tabla 9

Resultados de la asociación entre gestión del cambio y las relaciones interpersonales.

Valores		gestión del cambio	relaciones interpersonales	
Rho de Spearman	gestión del cambio	Coeficiente de correlación	1,000	,553*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
relaciones interpersonales	relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,553*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Nota: n=30; instrumentos de medición

El valor de rho=0,608 por lo tanto la asociación entre las variables es directa fuerte, de la misma forma podemos notar que el p\_valor=0,000 que resulta ser menor al nivel de significancia  $\alpha=0,00$  por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

### 3.2.2.4. Para la hipótesis específica 3

#### Hipótesis alterna (Ha)

La gestión del cambio se relaciona significativamente con el ambiente laboral interno en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, 2018.

#### Hipótesis nula (Ho)

La gestión del cambio no se relaciona significativamente con el ambiente laboral interno en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, 2018.

Tabla 10

Resultados de la asociación entre gestión del cambio y el ambiente laboral interno.

		Valores	gestión del cambio	ambiente laboral interno
Rho de Spearman	gestión del cambio	Coeficiente de correlación	1,000	,430*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
ambiente laboral interno	gestión del cambio	Coeficiente de correlación	,430*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Nota: n=30; instrumentos de medición

El valor de rho=0,430 por lo tanto la asociación entre las variables es directa moderada, de la misma forma podemos notar que el p\_valor=0,000 que resulta ser menor al nivel de significancia  $\alpha=0,00$  por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Todo fenómeno de la realidad social evoluciona y se desarrolla en base a su capacidad de afrontar el cambio, porque gracias a ellos las personas logran desarrollar otras capacidades que les permiten adaptarse a nuevos contextos y distintas realidades, en ese sentido los cambios que se vienen produciendo en el sistema educativo necesita una modificación de concebir el proceso de enseñanza y aprendizaje.

La discusión del estudio ha sido organizada de la siguiente manera:

La tabla 2 registra que el 53,3% (16) de docentes encuestados opinan que la comunicación corporativa es regular y el 26,7% (8) considera que es deficiente. Respecto a la variable gestión del cambio, podemos observar que el 43,3% (13) considera que es regular y el 36,7% (11) sostiene que es deficiente. Para el caso de los resultados obtenidos del cruce de las variables podemos observar que el 33,3% (10) de docentes sostienen que tanto la gestión del cambio como la comunicación corporativa son regulares, confirmando los resultados obtenidos por Sánchez (2016) quien en su tesis titulado: Gestión del cambio y los sistemas de comunicación en la IEP "José de San Martín" en Mendoza, Argentina, afirma que, la mayoría de los docentes coinciden en señalar que existen rechazo a las políticas de reforma educativa implementados por el Ministerio de Educación porque no toma en cuenta las necesidades e intereses de los profesores, agravándose la situación porque su implementación en el sistema educativo argentino no genera sistema de comunicación asertiva menos aun empáticas.

La tabla 3 registra que el 43,3% (13) de docentes encuestados opinan que la imagen institucional es regular y el 33,3% (10) considera que es deficiente. Respecto a la variable gestión del cambio, podemos observar que el 43,3% (13) considera que es regular y el 36,7% (11) sostiene que es deficiente. Para el caso de los resultados obtenidos del cruce de las variables podemos observar que el 23,3% (7) de docentes sostienen que tanto la imagen institucional como la gestión del cambio son regulares, confirmando los resultados obtenidos por (Valderrama, 2015) quien en su tesis titulado: Gestión del cambio y su relación con el clima institucional en la IEP "Jean Piaget" del distrito de Aconcagua, Chile, afirma que, el 68% de los encuestados consideran

que los cambios que se vienen introduciendo a nivel de la institución ha generado un clima institucional inadecuado porque no se ha consensuado con todos los estamentos los propósitos y las intenciones de este tipo de trabajo, por lo que existe rechazo perjudicando las interrelaciones personales en la institución, las mismas que se traducen en problemas en el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje.

La tabla 4 registra que el 43,3% (13) de docentes encuestados opinan que las relaciones interpersonales son regular y el 26,7% (8) considera que es deficiente. Respecto a la variable gestión del cambio, podemos observar que el 43,3% (13) considera que es regular y el 36,7% (11) sostiene que es deficiente. Para el caso de los resultados obtenidos del cruce de las variables podemos observar que el 30,0% (9) de docentes sostienen que tanto las relaciones interpersonales como la gestión del cambio son regulares, confirmando los resultados obtenidos por (Miranda J. , 2016) quien en su tesis titulado: Relación de la gestión del cambio y el desarrollo de la profesionalidad docente en la IEP "Pedro Inclán" de Chota Cajamarca, afirma que, la mayoría de los docentes coinciden en señalar que las demandas y necesidades que la sociedad exige a la institución educativa son diferentes, por lo tanto, exige que los maestros tengan otro tipo de visión sobre el trabajo que desempeñan, por lo que urge la necesidad de mejorar sus capacidades y habilidades profesionales, razón por la cual deben realizar capacitaciones, especializaciones y posgrados, los que le permitirán adecuarse convenientemente al cambio.

La tabla 5 registra que el 53,3% (16) de docentes encuestados opinan que el ambiente laboral interno es regular y el 26,7% (8) considera que es deficiente. Respecto a la variable gestión del cambio, podemos observar que el 43,3% (13) considera que es regular y el 36,7% (11) sostiene que es deficiente. Para el caso de los resultados obtenidos del cruce de las variables podemos observar que el 33,3% (10) de docentes sostienen que tanto el ambiente laboral interno como la gestión del cambio son regulares, confirmando los resultados obtenidos por Humareda (2016) quien en su tesis titulado: Influencia de la gestión del cambio en la comunicación institucional de la IEP "Alfonso Ugarte" de Puno, afirma que, existe relación entre las variables de estudio ( $\rho=0,647$ ;  $p\_valor=0,000 < \alpha 0,05$ ), lo que significa que la mayoría de los

docentes sostienen que todo cambio en la forma y manera de trabajar en el aula debe procurar contar con espacios de socialización a fin de consensuar la forma de cómo se puede implementar este tipo de trabajo, por lo que es necesario que al interior de la institución se implementen un sistema de comunicación que permita socializar y consensuar este tipo de reformas curriculares.

## **V. CONCLUSIONES**

1. La gestión del cambio se relaciona significativamente con la comunicación corporativa en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, 2018, porque el valor de  $\rho=0,433$  por lo tanto la asociación entre las variables es directa moderada, de la misma forma podemos notar que el  $p\_valor=0,000$  que resulta ser menor al nivel de significancia  $\alpha=0,00$  por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. (tabla 7)
2. La gestión del cambio se relaciona significativamente con la imagen institucional en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, 2018, porque el valor de  $\rho=0,553$  por lo tanto la asociación entre las variables es directa moderada, de la misma forma podemos notar que el  $p\_valor=0,000$  que resulta ser menor al nivel de significancia  $\alpha=0,00$  por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. (tabla 8)
3. La gestión del cambio se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, 2018, porque el valor de  $\rho=0,608$  por lo tanto la asociación entre las variables es directa fuerte, de la misma forma podemos notar que el  $p\_valor=0,000$  que resulta ser menor al nivel de significancia  $\alpha=0,00$  por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. (tabla 9)
4. La gestión del cambio se relaciona significativamente con el ambiente laboral interno en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, 2018, porque el valor de  $\rho=0,430$  por lo tanto la asociación entre las variables es directa moderada, de la misma forma podemos notar que el  $p\_valor=0,000$  que resulta ser menor al nivel de significancia  $\alpha=0,00$  por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. (tabla 10)

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. El Director de la I Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, debe promover la realización de eventos de capacitación relacionados al tema de la gestión del cambio y la comunicación corporativa con la intención de que los docentes puedan interiorizar los conocimientos sobre la importancia que reviste la implementación de estas dos variables en la gestión institucional, administrativa y pedagógica.
2. Los profesores que laboran en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, deben propiciar la realización de reuniones de coordinación con la intención de mejorar y socializar experiencias didácticas, la misma que permitirá sistematizar con mejor criterio didáctico el proceso de enseñanza y aprendizaje.
3. Los especialistas de la UGEL Vilcashuamán deben organizar reuniones de trabajo con los docentes y el personal directivo de la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, de tal forma que se puede establecer canales de comunicación sobre la base la asertividad, la empatía y la tolerancia entre todos los agentes educativos, que contribuyan a mejorar la calidad del servicio que presta la institución a la comunicad en general.

## **VII. REFERENCIAS**

- Abanto, W. (2016). *Guías de desarrollo de proyecto de tesis*. Trujillo: UCV.
- Alarcón, O. (2014). *Comunicación corporativa y la identidad institucional*. Lima: San Marcos.
- Alarcón, V. (2015). *Gestión educativa y el liderazgo pedagógico en el proceso educativo*. Lima: UNIFE.
- Aravena, C. (2016). *Gestión del cambio y procesos educativos*. Lima: Mantaro.
- Balbuena, M. (2014). *Identidad institucional y capital humano en las organizaciones gerenciales* (Primera ed.). Lima: San Marcos.
- Beas, S. (2010). *Competencias directivas y calidad educativa*. Buenos Aires: Kapeluz.
- Dueñas, A. (2014). *Investigación cuantitativa y proyectos de investigación*. Lima: San Marcos.
- Fernández, A. (2015). *Relación de la gestión del cambio y la comunicación corporativa en la IEP "Abraham Valdelomar" de Carmen Alto, Ayacucho*. Ayacucho: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Fernández, G. (2016). *La gestión del cambio. Mito o realidad*. Lima: San Marcos.
- Fuentes, M. (2015). *Gestión del cambio y desarrollo cualitativo*. Lima: San Marcos.
- Guillén, H. (2014). *Métodos y técnicas de investigación en las ciencias sociales*. Lima: San Marcos.
- Gutiérrez, M. (2015). *Coaching directivo y el desarrollo de las competencias profesionales en la IEP "San Ramón" de Ayacucho*. Ayacucho: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Hernández, R. (2014). *Metdología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

- Huamán, M. (2016). *Gestión del cambio y el desempeño docente en la IEP "Francisco Bolognesi" de Ayacucho*. Ayacucho: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Humareda, F. (2016). *Influencia de la gestión del cambio en la comunicación institucional de la IEP "Alfonso Ugarte" de Puno*. Puno: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad del Altiplano de Puno.
- Jiménez, U. (2014). *La gestión del cambio y su perspectiva educativa*. Lima: San Marcos.
- Maldonado, M. (2015). *Comunicación corporativa y el desarrollo empresarial*. Lima: San Marcos.
- Maldonado, P. (2012). *Técnicas y procedimientos de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Mendoza, I. (2015). *Cultura corporativa y procesos didácticos*. Lima: San Marcos.
- Miranda, J. (2015). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Lima: San Marcos.
- Miranda, J. (2016). *Relación de la gestión del cambio y el desarrollo de la profesionalidad docente en la IEP "Pedro Inclán" de Chota Cajamarca*. Chota: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad Nacional de Cajamarca.
- Paredes, J. (2014). *Comunicación y educación intercultural*. Lima: UNMSM.
- Sánchez, J. (2016). *Gestión del cambio y los sistemas de comunicación en la IEP "José de San Martín" en Mendoza, Argentina*. Mendoza: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad de Mendoza, Argentina.
- Solari, M. (2014). *Problemas en la gestión del cambio a nivel empresarial*. Lima: San Marcos.

- Solorzano, H. (2016). *La gestión del cambio y la reforma educativa*. Lima: Mantaro.
- Tenorio, R. (2015). *Comunicación corporativa y la identidad institucional*. Lima: San Marcos.
- Valderrama, M. (2015). *Gestión del cambio y su relación con el clima institucional en la IEP "Jean Piaget" del distrito de Aconcagua, Chile*. Aconcagua: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad Católica de Chile.
- Valladares, J. C. (2014). *Métodos y técnicas de investigación cuantitativa*. Lima: San Marcos.
- Venegas, P. (2016). *Gestión del cambio y la cadena productiva*. Lima: Horizonte.
- Villanueva, J. (2016). *La comunicación corporativa y el clima institucional*. Lima: UNMSM.

## **ANEXOS**

## ANEXO 1: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### CUESTIONARIO-GESTIÓN DEL CAMBIO

**Instrucciones:** A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, referidos a valorar la gestión del cambio, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien, por favor, marcar con un aspa, en la hoja de respuestas, en la opción que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN I: CAMBIO REACTIVO</b>						
1	Considera que los trabajadores del centro de salud, perciben toda dificultad como problema					
2	Los problemas que surgen en el desempeño laboral, perjudican el equilibrio emocional de los trabajadores.					
3	No existe predisposición a abordar los problemas que se suscitan en el centro de labores como oportunidad para aprender.					
4	Las dificultades que presentan en el centro de labor no son gestionadas convenientemente.					
5	Todas las dificultades que surgen en el centro de labores condicionan los niveles de productividad de los trabajadores.					
6	Las dificultades que surgen en el desempeño laboral, perjudican los niveles de motivación de los trabajadores.					
7	La crisis es un estado que paraliza el estado emocional de los trabajadores.					
8	Muchos de los trabajadores no tienen la capacidad de gestionar las crisis que se presentan a nivel					

	personal y profesional.					
9	Se percibe que los trabajadores tienen temor a que las crisis a nivel laboral los perjudique a nivel laboral y emocional.					
DIMENSIÓN II: CAMBIO PROACTIVO						
10	Los cambios que se suscitan a nivel institucional consolidan el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.					
11	La consolidación profesional de los trabajadores del centro de salud, se debe a la forma de cómo gestionan las dificultades.					
12	Los profesionales del centro de salud, consolidan su desarrollo personal y profesional a partir de la capacidad de gestionar adecuadamente el cambio.					
13	Toda dificultad es percibida por el trabajador como medio para el crecimiento personal y profesional.					
14	El crecimiento personal y profesional de los trabajadores de la institución se debe a la capacidad de gestionar los cambios.					
15	Existe una predisposición adecuada de los trabajadores a lograr el crecimiento personal y profesional.					
16	La mejora continua es una política institucional.					
17	Los trabajadores conciben que la mejora continua permite asegurar brindar un servicio de calidad.					
18	Mejorar, crecer y desarrollarse, en percepción de los trabajadores, es el catalizador para brindar un servicio de calidad.					
DIMENSIÓN III: CAMBIO INSTITUCIONALIZADO						
19	La innovación es una constante en el desempeño profesional de los trabajadores.					
20	Existen iniciativas personales para innovar el servicio que presta la institución.					
21	Los responsables de dirigir la institución generan espacios para acoger las ideas innovadoras de los					

	trabajadores.					
22	Existe predisposición de los trabajadores a considerar a la competitividad como motor del cambio.					
23	La competitividad es una necesidad que nos exige mejorar nuestro desempeño personal y profesional					
24	La competitividad no solo se presenta a nivel institucional, sino también a nivel personal.					
25	Los trabajadores están empoderados de los objetivos institucionales.					
26	Los objetivos institucionales acogen las necesidades y las expectativas de los trabajadores.					
27	Los trabajadores hacen suyo cada uno de los objetivos institucionales.					

## CUESTIONARIO – COMUNICACIÓN CORPORATIVA

A continuación, se presentan una serie de preguntas, elaboradas con el propósito de conocer las características de cómo se presenta la comunicación corporativa en la institución educativa. Lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione la alternativa que usted considere refleja mejor su situación, marcando con una "X" la respuesta que corresponda, considerando la siguiente escala:

**Si:** Siempre **No:** Nunca o Nada **Poco:** Término medio

Condición: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_

### PARTE I: INTELIGIBLE

1. ¿La comunicación que se presenta a nivel de todos los actores educativos de la institución es sincera?

Si

No

Poco

2. ¿La comunicación al interior de la institución es empática?

Si

No

Poco

3. ¿La comunicación al interior de la institución es asertiva?

Si

No

Poco

4. ¿La comunicación al interior de la institución no permite disputas ni enfrentamientos?

Si

No

Poco

5. ¿La comunicación que se practica al interior de la institución fortalece las relaciones interpersonales de todos los actores educativos?

Si

No

Poco

6. ¿Te sientes cómodo y satisfecho con el tipo de comunicación que se practica al interior de la institución?

Si

No

Poco

## PARTE II: RECTITUD

7. ¿La comunicación que se practica al interior de la institución se regula a través de las normas de convivencia?

Si

No

Poco

8. ¿Todos los actores educativos de la institución procuran practicar un tipo de comunicación caracterizada en el respeto mutuo?

Si

No

Poco

9. ¿La comunicación que se practica al interior de la institución obedece a reglas y normas pre establecidas?

Si

No

Poco

10. ¿Es evidente que la comunicación que se practica al interior de la institución fortalece los lazos afectivos?

Si

No

Poco

11. ¿La comunicación que se practica al interior de la institución es del tipo horizontal el que no se distingue niveles jerárquicos?

Si

No

Poco

12. ¿Existe normas de convivencia en la institución que determinan la práctica de una comunicación tolerante y asertiva?

Si

No

Poco

13. ¿El clima institucional se ve favorecida con el tipo de comunicación que se practica en la institución?

Si

No

Poco

## PARTE II: VERACIDAD

14. ¿La comunicación que practican los actores educativos es coherente entre lo que se dice y lo que se hace?

Si

No

Poco

15. ¿La coherencia es una de las características del tipo de comunicación que se practica en la institución?

Si

No

Poco

16. ¿Es evidente la predisposición sincera de los actores educativos para promover una comunicación asertiva y empática?

Si

No

Poco

17. ¿La comunicación que se practica al interior de la institución educativa promueve la identificación con la misión y visión de la institución?

Si

No

Poco

18. ¿La consecuencia entre lo que se propone y se practica caracteriza la práctica comunicativa al interior de la institución?

Si

No

Poco

19. ¿La comunicación que se practica al interior de la institución se basa en el respeto y la valoración del esfuerzo y responsabilidad demostrada por los colegas en la labor diaria?

Si

No

Poco

20. ¿La comunicación que se practica al interior de la institución mejora el nivel de autoestima de los actores educativos?

Si

No

Poco

## FICHA TÉCNICA

Instrumento	<b><i>Cuestionario para medir gestión del cambio</i></b>		
Autores	Verónica Maldonado Tabares		
Año de edición	2016		
País de origen	Perú.		
Ámbito de aplicación	Instituciones públicas		
Administración	Individual		
Objetivo	Valorar la gestión del cambio.		
Duración	40 minutos		
Dimensiones	Cambio proactivo Cambio reactivo Cambio institucionalizado		
Adaptado	Br. Rojas Espinoza, Edgar		
Campo de aplicación	Docentes de instituciones educativas públicas.		
Validez estadística	La validez del instrumento consideró el cálculo de la R de Pearson bajo el modelo estadístico, ítem-total, la misma que registró, en cada ítem, un valor mayor a 0.21.		
Índice de confiabilidad	La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registro el valor de 0.847		
Calificación	Totalmente en desacuerdo	:	1 punto
	En desacuerdo	:	2 puntos
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	:	3 puntos
	De acuerdo	:	4 puntos
	Totalmente de acuerdo	:	5 puntos
Recategorización	Intervalo: Deficiente : 27 – 66 puntos Regular : 66 – 89 puntos Bueno : 89 – 112 puntos Excelente : 112 – 135 puntos		

## FICHA TÉCNICA

Instrumento	<b><i>Cuestionario para medir comunicación corporativa</i></b>		
Autores	Pablo Manrique Tuesta		
Año de edición	2016		
País de origen	Perú.		
Ámbito de aplicación	Instituciones públicas		
Administración	Individual		
Objetivo	Valorar la comunicación corporativa.		
Duración	40 minutos		
Dimensiones	Imagen institucional Relaciones interpersonales Ambiente laboral interno		
Adaptado	Br. Rojas Espinoza, Edgar.		
Campo de aplicación	Docentes de instituciones educativas públicas.		
Validez estadística	La validez del instrumento consideró el cálculo de la R de Pearson bajo el modelo estadístico, ítem-total, la misma que registró, en cada ítem, un valor mayor a 0.21.		
Índice de confiabilidad	La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registro el valor de 0.883		
Calificación	Totalmente en desacuerdo	:	1 punto
	En desacuerdo	:	2 puntos
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	:	3 puntos
	De acuerdo	:	4 puntos
	Totalmente de acuerdo	:	5 puntos
Recategorización	Intervalo: Deficiente : 27 – 66 puntos Regular : 66 – 89 puntos Bueno : 89 – 112 puntos Excelente : 112 – 135 puntos		

## ANEXO 2: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

### VALIDEZ-GESTIÓN DEL CAMBIO

#### 1. VARIANZA

ITEM	VARIANZA
V1_D1_P1	0,127
V1_D1_P2	1,627
V1_D1_P3	1,457
V1_D1_P4	1,945
V1_D1_P5	0,127
V1_D1_P6	0,457
V1_D1_P7	0,365
V1_D1_P8	0,395
V1_D1_P9	0,754
V1_D2_P10	0,954
V1_D2_P11	0,756
V1_D2_P12	0,127
V1_D2_P13	1,627
V1_D2_P14	1,457
V1_D2_P15	1,945
V1_D2_P16	0,627
V1_D2_P17	0,448
V1_D2_P18	0,662
V1_D3_P19	0,447
V1_D3_P20	0,627
V1_D3_P21	1,852
V1_D3_P22	1,632
V1_D3_P23	0,457
V1_D3_P24	0,468
V1_D3_P25	0,127
V1_D3_P26	1,627
V1_D3_P27	1,457
PUNTAJE_TOTAL	24,541

## 2. MATRIZ DE CORRELACIONES

	V1_D1_P1	V1_D1_P2	V1_D1_P3	V1_D1_P4	V1_D1_P5	V1_D1_P6	V1_D1_P7	V1_D1_P8	V1_D1_P9	V1_D1_P10	V1_D1_P11	V1_D1_P12	V1_D1_P13	V1_D1_P14	V1_D1_P15	V1_D1_P16	V1_D1_P17	V1_D1_P18	V1_D1_P19	V1_D1_P20	V1_D1_P21	V1_D1_P22	V1_D1_P23	V1_D1_P24	V1_D1_P25	V1_D1_P26	V1_D1_P27	PUNTA JE_TOT AL
V1_D1_P1	1	-0.061	-0.222	0.045	0.152	.401	0.087	0.152	.388	0.101	0.152	.401	0.101	0.152	.415	0.084	0.119	0.347	0.116	0.142	.411	0.271	0.146	.388	0.271	0.101	0.144	-0.238
V1_D1_P2	-0.061	1	0.260	.434	.777	0.112	.419	.777	0.114	.429	.777	0.112	.429	.777	0.111	.405	.720	0.112	.441	.817	0.143	-0.193	0.137	-0.159	0.193	0.193	0.010	.745
V1_D1_P3	-0.222	0.260	1	0.117	0.235	.765	0.113	0.235	.749	0.127	0.235	.765	0.127	0.235	.783	0.109	0.197	.687	0.142	0.257	.811	0.224	-0.020	.440	0.224	0.024	.818	.401
V1_D1_P4	0.045	.434	0.117	1	0.357	0.011	.893	0.357	0.022	.908	0.357	0.011	.908	0.357	0.000	.864	0.352	0.041	.927	.372	0.011	0.153	-0.224	0.286	0.153	0.119	0.180	.615
V1_D1_P5	-0.152	.777	0.235	0.357	1	0.243	0.344	1.000	0.251	0.342	1.000	0.243	0.342	1.000	0.235	0.333	.942	0.255	0.341	.983	0.219	-0.176	.579	0.012	0.176	0.126	0.031	.815
V1_D1_P6	.401	0.112	.765	0.011	0.243	1	0.040	0.243	.988	0.012	0.243	1.000	0.042	0.243	.988	0.010	0.221	.949	0.013	0.214	.975	0.184	-0.163	.787	0.184	0.151	.576	.414
V1_D1_P7	-0.087	.419	0.113	.893	0.344	0.040	1	0.344	0.078	.983	0.344	0.040	.983	0.344	0.000	.967	.403	0.147	.968	0.359	0.011	.363	-0.216	0.276	.363	0.115	0.174	.648
V1_D1_P8	-0.152	.777	0.235	0.357	1.000	0.243	0.344	1	0.251	0.342	1.000	0.243	0.342	1.000	0.235	0.333	.942	0.255	0.341	.983	0.219	-0.176	.579	0.012	0.176	0.126	0.031	.815
V1_D1_P9	-0.388	0.114	.749	0.022	0.251	.988	0.078	0.251	1	0.053	0.251	.988	0.053	0.251	.977	0.076	0.280	.981	0.027	0.221	.964	0.185	-0.158	.768	0.185	0.165	.544	.436
V1_D2_P10	-0.101	.429	0.127	.908	0.342	0.012	.983	0.342	0.053	1	0.342	0.012	.963	0.342	0.000	.985	.406	0.100	.982	0.358	0.012	.378	-0.219	0.272	.378	0.099	0.148	.640
V1_D2_P11	-0.152	.777	0.235	0.357	1.000	0.243	0.344	1.000	0.251	0.342	1	0.243	0.342	1.000	0.235	0.333	.942	0.255	0.341	.983	0.219	-0.176	.579	0.012	0.176	0.126	0.031	.815
V1_D2_P12	-0.401	0.112	.765	0.011	0.243	1.000	0.040	0.243	.988	0.012	0.243	1	0.042	0.243	.988	0.010	0.221	.949	0.013	0.214	.975	0.184	-0.163	.787	0.184	0.151	.576	.414
V1_D2_P13	-0.101	.429	0.127	.908	0.342	0.012	.983	0.342	0.053	.963	0.342	0.042	1	0.342	0.000	.917	0.340	0.100	.982	0.358	0.012	.378	-0.219	0.272	.378	0.099	0.148	.635
V1_D2_P14	-0.152	.777	0.235	0.357	1.000	0.243	0.344	1.000	0.251	0.342	1	0.243	0.342	1	0.235	0.333	.942	0.255	0.341	.983	0.219	-0.176	.579	0.012	0.176	0.126	0.031	.815
V1_D2_P15	-0.415	0.114	.783	0.000	0.235	.988	0.000	0.235	.977	0.000	0.235	.988	0.000	0.235	1	0.000	0.216	.918	0.000	0.207	.988	0.189	-0.169	.807	0.189	0.13	.609	.395



### 3. CALCULO DE LA R DE PEARSON

ITEM	R DE PEARSON	CONDICIÓN
V1_D1_P1	,415	APROBADO
V1_D1_P2	,457	APROBADO
V1_D1_P3	,658	APROBADO
V1_D1_P4	,558	APROBADO
V1_D1_P5	,457	APROBADO
V1_D1_P6	,447	APROBADO
V1_D1_P7	,628	APROBADO
V1_D1_P8	,457	APROBADO
V1_D1_P9	,554	APROBADO
V1_D2_P10	,629	APROBADO
V1_D2_P11	,632	APROBADO
V1_D2_P12	,224	APROBADO
V1_D2_P13	,415	APROBADO
V1_D2_P14	,457	APROBADO
V1_D2_P15	,658	APROBADO
V1_D2_P16	,558	APROBADO
V1_D2_P17	,457	APROBADO
V1_D2_P18	,447	APROBADO
V1_D3_P19	,257	APROBADO
V1_D3_P20	,625	APROBADO
V1_D3_P21	,554	APROBADO
V1_D3_P22	,364	APROBADO
V1_D3_P23	,415	APROBADO
V1_D3_P24	,457	APROBADO
V1_D3_P25	,658	APROBADO
V1_D3_P26	,558	APROBADO
V1_D3_P27	,457	APROBADO

### CONFIABILIDAD- GESTIÓN DEL CAMBIO

Resumen de procesamiento de casos				Estadísticas de fiabilidad	
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Casos	Válido	30	100,0	,847	27
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0		
	Total	30	100,0		
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.					

## VALIDEZ-COMUNICACIÓN CORPORATIVA

### 1. VARIANZA

ITEM	VARIANZA
V1_D1_P1	0,564
V1_D1_P2	0,215
V1_D1_P3	0,157
V1_D1_P4	0,267
V1_D1_P5	0,548
V1_D1_P6	0,657
V1_D1_P7	0,548
V1_D1_P8	0,447
V1_D1_P9	0,561
V1_D2_P10	0,457
V1_D2_P11	0,124
V1_D2_P12	0,459
V1_D2_P13	0,562
V1_D2_P14	0,451
V1_D2_P15	0,215
V1_D2_P16	0,246
V1_D2_P17	0,158
V1_D2_P18	0,159
V1_D3_P19	0,551
V1_D3_P20	0,369
PUNTAJE_TOTAL	29,547

## 2. MATRIZ DE CORRELACIONES

	V1_D1_P1	V1_D1_P2	V1_D1_P3	V1_D1_P4	V1_D1_P5	V1_D1_P6	V1_D1_P7	V1_D1_P8	V1_D1_P9	V1_D2_P10	V1_D2_P11	V1_D2_P12	V1_D2_P13	V1_D2_P14	V1_D2_P15	V1_D2_P16	V1_D2_P17	V1_D2_P18	V1_D3_P19	V1_D3_P20	PUNTAJE TOTAL
V1_D1_P1	1	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.318	1,000**	-0.201	0.009
V1_D1_P2	-0.218	1	0.066	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1,000**	0.000	-0.218	,921**	,686**
V1_D1_P3	-0.302	0.066	1	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	,862**	-0.302	0.023	,659**
V1_D1_P4	1,000**	-0.218	-0.302	1	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.318	1,000**	-0.201	0.009
V1_D1_P5	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1	0.066	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1,000**	0.000	-0.218	,921**	,686**
V1_D1_P6	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	1	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	,862**	-0.302	0.023	,659**
V1_D1_P7	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.318	1,000**	-0.201	0.009
V1_D1_P8	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1	0.066	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1,000**	0.000	-0.218	,921**	,686**
V1_D1_P9	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	1	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	,862**	-0.302	0.023	,659**
V1_D2_P10	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.318	1,000**	-0.201	0.009
V1_D2_P11	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1	0.066	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1,000**	0.000	-0.218	,921**	,686**
V1_D2_P12	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	1	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	,862**	-0.302	0.023	,659**
V1_D2_P13	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.318	1,000**	-0.201	0.009
V1_D2_P14	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1	0.066	-0.218	1,000**	0.000	-0.218	,921**	,686**
V1_D2_P15	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	1,000**	-0.302	0.066	1	-0.302	0.066	,862**	-0.302	0.023	,659**
V1_D2_P16	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1	-0.218	-0.318	1,000**	-0.201	0.009
V1_D2_P17	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1,000**	0.066	-0.218	1	0.000	-0.218	,921**	,686**
V1_D2_P18	-0.318	0.000	,862**	-0.318	0.000	,862**	-0.318	0.000	,862**	-0.318	0.000	,862**	-0.318	0.000	,862**	-0.318	0.000	1	-0.318	-0.036	,536**
V1_D3_P19	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.302	1,000**	-0.218	-0.318	1	-0.201	0.009

V1_D3_P20	-0.201	,921**	0.023	-0.201	,921**	0.023	-0.201	,921**	0.023	-0.201	,921**	0.023	-0.201	,921**	0.023	-0.201	,921**	-0.036	-0.201	1	,652**
PUNTAJE_ TOTAL	0.009	,686**	,659**	0.009	,686**	,659**	0.009	,686**	,659**	0.009	,686**	,659**	0.009	,686**	,659**	0.009	,686**	,536**	0.009	,652**	1

### 3. CALCULO DE LA R DE PEARSON

ITEM	R DE PEARSON	CONDICIÓN
V1_D1_P1	0,367	APROBADO
V1_D1_P2	0,557	APROBADO
V1_D1_P3	0,519	APROBADO
V1_D1_P4	0,542	APROBADO
V1_D1_P5	0,557	APROBADO
V1_D1_P6	0,579	APROBADO
V1_D1_P7	0,419	APROBADO
V1_D1_P8	0,337	APROBADO
V1_D1_P9	0,410	APROBADO
V1_D2_P10	0,367	APROBADO
V1_D2_P11	0,557	APROBADO
V1_D2_P12	0,519	APROBADO
V1_D2_P13	0,542	APROBADO
V1_D2_P14	0,557	APROBADO
V1_D2_P15	0,462	APROBADO
V1_D2_P16	0,367	APROBADO
V1_D2_P17	0,557	APROBADO
V1_D2_P18	0,519	APROBADO
V1_D3_P19	0,542	APROBADO
V1_D3_P20	0,557	APROBADO

### CONFIABILIDAD- COMUNICACIÓN CORPORATIVA

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>				<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Casos	Válido	30	100,0	,883	27
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0		
	Total	30	100,0		
<p>a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.</p>					

ANEXO 3

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TÍTULO: GESTIÓN DEL CAMBIO Y COMUNICACIÓN CORPORATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA “CORAZÓN DE JESÚS” DE SAURAMA. AYACUCHO 2018.**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>General</b></p> <p>¿De qué manera la gestión del cambio se relaciona con la comunicación corporativa en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, 2018?</p> <p><b>Específicos</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del cambio y la imagen institucional en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del cambio y las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del y la comunicación corporativa en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, 2018.</p> <p><b>Específicos</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión del cambio y la imagen institucional en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, 2018.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del cambio y las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, 2018.</p>	<p><b>General</b></p> <p>La gestión del cambio se relaciona significativamente con la comunicación corporativa en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, 2018.</p> <p><b>Específicos</b></p> <p>La gestión del cambio se relaciona significativamente con la imagen institucional en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, 2018.</p> <p>La gestión del cambio se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, 2018.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Gestión del cambio.</p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cambio reactivo</li> <li>✓ Cambio proactivo</li> <li>✓ Cambio institucionalizado.</li> </ul> <p>Variable 2:</p> <p>Comunicación corporativa</p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p> <p>Imagen institucional</p> <p>Interrelaciones personales</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>No experimental</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Relacional</p> <p>Método de investigación:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>Descriptivo correlacional</p>

<p>gestión del cambio y el ambiente laboral interno en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, 2018?</p>	<p>Determinar la relación entre la gestión del cambio y el ambiente laboral interno en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, 2018.</p>	<p>La gestión del cambio se relaciona significativamente con el ambiente laboral interno en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, 2018.</p>	<p>Ambiente laboral interno</p>	<p>Población 30 docentes de la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” de Saurama, 2018.</p> <p>Muestra: 30 unidades de estudio.</p> <p>Técnicas e instrumentos Encuesta Cuestionario</p> <p>Análisis e interpretación de datos Tablas Gráficos Estadígrafos de correlación</p>
--	--	---	---------------------------------	--