



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Comunicación interna y cultura organizacional en la  
institución educativa Nuestra Señora de Fátima. Maynas,  
2016

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

**Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa**

**AUTOR:**

Br. Sulca Rojas Rolix Andres

**ASESOR:**

Mg. Sichez Muñoz Julio Cesar

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ-2016**

DR. VIDAL RODAS WILDER CASIANO

.....

Presidente

MG. SANCHEZ FELIX ROSABY

.....

Secretario

MG. SICHEZ MUÑOZ JULIO CESAR

.....

VOCAL

A, mi hijo y guía en el arduo  
camino de la vida.

## Agradecimiento

A la universidad César Vallejo por las facilidades brindadas para la consecución de mis ideales y expectativas profesionales.

A los docentes del postgrado por sus valiosos conocimientos brindados de manera oportuna y precisa.

El autor.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, SULCA ROJAS ROLIX ANDRES, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo; declaro que la tesis titulada "COMUNICACIÓN INTERNA Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DE FATIMA MAYNAS, 2016" presentada, en 68 folios para la obtención del grado académico de MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagio.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 17 de mayo de 2019



-----  
SULCA ROJAS ROLIX ANDRES  
DNI: 21521606

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, me presento ante ustedes con la Tesis titulada “Comunicación interna y cultura organizacional en la institución educativa Nuestra Señora de Fátima. Maynas, 2016”, con la finalidad de conocer la relación que existe entre la Comunicación interna y la cultura organizacional en la institución educativa Nuestra Señora de Fátima. Maynas, 2016, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

## Índice

Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Trabajos previos	12
1.3. Teorías relacionadas al tema	13
1.4. Formulación del problema	24
1.5. Justificación del estudio	24
1.6. Hipótesis.	24
1.7. Objetivos	25
II. MÉTODO	
2.1. Diseño de investigación	27
2.2. Variables, operacionalización	27
2.3. Población y muestra	28
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Validez y confiabilidad del instrumento	28
2.5. Métodos de análisis de datos	31
2.6. Aspectos éticos	31
III. RESULTADOS	00
IV. DISCUSIÓN	48
V. CONCLUSIONES	50
VI. RECOMENDACIONES	53
VII. REFERENCIAS	55
<b>Anexos</b>	

## Resumen

La presente investigación titulada “Comunicación interna y cultura organizacional en la institución educativa “Nuestra Señora de Fátima”. Maynas, 2016” se realiza con la finalidad de conocer la relación que existe entre la comunicación interna y la cultura organizacional. El diseño de investigación fue de tipo correlacional. El trabajo de recolección de datos se realizó a través del cuestionario el mismo que permitió establecer la comparación existente entre las variables en estudio. El estadígrafo utilizado en la presente investigación fue Tau B de Kendall para determinar el grado de correlación, con un nivel de significancia del 5% (0,05). Los resultados obtenidos nos permiten concluir que si existe relación entre la Cultura organizacional y la Comunicación interna en la Institución educativa pública “Nuestra Señora de Fátima”. Maynas, 2016. Estos resultados se ven respaldados con los resultados hallados mediante el estadígrafo Tau B de Kendall, en el que nos muestra que el valor de  $T_b = 0.601$  lo que significa que existe relación directa moderada entre las variables contrastadas, y al ser el valor de la sig ( $\alpha$ )=0.000 que resulta ser menor a 0.05, por tanto, podemos afirmar que, existe relación entre la Cultura organizacional y la Comunicación interna en la Institución educativa pública “Nuestra Señora de Fátima”, Maynas, 2016

Palabras Clave:

Cultura organizacional / Comunicación interna.

## Abstract

This research entitled "Internal communication and organizational culture in the Educational Institution "Nuestra Señora de Fátima". Maynas, 2016" it is performed in order to know the relationship between internal communication and organizational culture. The research design was correlational. The work of data collection was conducted through the questionnaire the same that allowed us to establish the existing comparison between the variables under study .The statistician used in this research was Kendall Tau B to determine the degree of correlation, with a level of significance 5% (0,05).

The results allow us to conclude that if there is relationship between organizational culture and internal communication in the public educational institution "Nuestra Señora de Fátima". Maynas, 2016. These results are supported with the results found by the statistician Kendall Tau B, in which shows that the value of  $T_b = 0.601$  which means that there is moderate direct relationship between the variables contrasted, and when the value of the sig ( $\alpha$ )=0.000 which happens to be less than 0.05, therefore we can say that, there is a relationship between organizational culture and internal communication in the public educational institution "Nuestra Señora de Fatima", Maynas, 2016.

Key Words:

Organizational culture / Internal Communication

## I. INTRODUCCIÓN

## 1.1. Realidad problemática

La comunicación interna en las organizaciones a decir de Aldana (2013) es necesaria e intangible por la naturaleza social del hombre desde tiempos muy remotos constituyendo un elemento estratégico para lograr un modelo exitoso institucional.

Vale decir que una organización que presenta una cultura fuerte, poseerá como consecuencia directa una comunicación de contexto alto, en relación esto, a sus valores y a las normas fundamentales que son compartidos y asumidos como propios por sus integrantes.

En los años 80 el tema de la comunicación interna y cultura organizacional ha sido de relevante importancia para las instituciones no solo educativas sino del ámbito comercial, permitiendo y privando de ciertas conductas a sus integrantes, quienes son conscientes de que cuentan con una especie de brújula que orienta su acción con directivas para su comportamiento diario de manera personal y social. En vista de la existencia de diferencias comunicacionales en las organizaciones, se ha considerado un tema de gran importancia de estudio, investigar la forma en que se hace participar a los integrantes en la toma de decisiones para solucionar problemas, convencer, reaccionar o dejar claro los propósitos y la finalidad del trabajo.

En el Perú se ha demostrado con las diferentes investigaciones sobre el tema que hay problemas de comunicación interna afectando a la cultura organizacional con mayor frecuencia en instituciones públicas, en Maynas diferentes investigaciones han demostrado que las instituciones educativas no son ajenas a esta realidad impidiendo lograr un proceso educativo eficiente (Llocclla, 2016).

## 1.2. Trabajos previos

Respecto al tema de investigación a **nivel internacional** se realizaron investigaciones como la de Delgado (2006) sobre “el mejoramiento de la gestión educativa a través de procesos de calidad y la disminución de los índices de deserción en el Colegio de Enseñanza Cardenal Luque, compañía de María en Bogotá”, tesis doctoral, se usaron como instrumento la entrevista – encuesta, se

concluye que los procesos de calidad influyen en el mejoramiento de la calidad de la gestión educativa y por ende disminuyen los niveles de deserción escolar”

El trabajo de Rivero (2001) sobre la “Cultura organizacional nueva tendencia de la gerencia de recursos hacia la competitividad” se observa la importancia de que los agentes que están presentes en una determinada organización deben de ser consciente del valor de la cultura organizacional como una gran ventaja que ha de permitir competir en ventaja a otros, respetando su cultura y valorándolos de manera eficiente tendiendo al cumplimiento de metas organizacionales. El autor da a conocer que la masa de trabajadores carece de una formación en la cultura organizacional, en tal sentido la institución debe sensibilizar al personal y asimilar la gran importancia de una cultura organizacional.

En el **ámbito nacional** Roca (2012) en su tesis “Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional. Maynas, periodo 2009-II”, maestría en gestión de la educación, bajo un estudio correlacional, la población estuvo constituida por 128 docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación y 853 estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación, el instrumento usado fue la escala tipo Likert, al 95% de confianza, concluye que existe una relación significativa entre la comunicación interna y la cultura organizacional.

Aldana (2013), La gestión institucional y el clima laboral en la I.E. “Francisco Bolognesi” y “Nuestra Señora de Fátima” de la **Oroya – Junín**, maestría en educación, diseño correlacional, la población estuvo constituida por 90 docentes de las instituciones mencionadas, el instrumento usado fueron los cuestionarios, los resultados de la investigación demuestran ausencia de relación estadísticamente significativa ( $r = 0.056$ ) entre las variables gestión institucional y el clima laboral; lo que significa que el clima laboral que se da en un nivel medio no está en directa relación con la gestión institucional; los resultados de la investigación reportan un  $r=0,121$  lo que indica que no hay relación estadísticamente significativa entre las variables.

### 1.3. Teorías relacionadas al tema

**La Comunicación**, según indican Heinemann y Gancho (1980) se refiere a un proceso dinámico que se realiza entre individuos y grupos humanos en un contexto determinado. Este proceso se muestra a través de un intercambio de información el cual permite establecer la comprensión del estado de una comunidad. La organización del proceso comunicativo es la expresión de las relaciones manifiestas entre los participantes de la comunicación.

Sobre el particular Gibson (2002), conceptúa la comunicación como el proceso de transmisión de información y sentimiento a través de la utilización de simbologías comunes verbales y no verbales. La comunicación es un sistema de procesos de interacción social que se vale del uso de símbolos y sistemas de mensajes que incluye toda etapa en la cual el comportamiento de un individuo modifica la conducta de otro. Esta puede ser verbal y no verbal, interindividual o grupal.

#### **Elementos de la comunicación.**

- **Emisor:** Es la fuente de producción y expresión del mensaje, que proporciona la información. Pudiendo ser este un individuo, un grupo humano, una nación, etc.
- **Mensaje:** Viene a ser el conjunto organizado de códigos elaborado por el emisor con una finalidad específica. El mensaje es conocido como la esencia del proceso comunicativo; el mensaje incluye de manera sutil su procesamiento basándose en un sistema de simbologías que cumplen la función de elementos portadores.

Con el fin de que el mensaje no sufra transformaciones de la real intención del emisor, debe cumplir con los siguientes requisitos.



**La Credibilidad:** El mensaje proporcionado por el emisor hacia el receptor, será real y veraz, con el objetivo que este descubra de manera sencilla la intención del proceso comunicativo.

- ✓ **Su Utilidad:** Como finalidad, el mensaje tiene que transmitir información de interés, que ayude al receptor.
- ✓ **La Claridad:** El mensaje debe estar expresado en términos de fácil interpretación para el receptor, dependiendo esto del tipo de receptor para el cual se elabora el mensaje.
- ✓ **La Continuidad y consistencia:** Con el fin de que el mensaje sea captado correctamente en ocasiones se recurre a la repetición del mensaje para de esta forma implantar el mensaje en la mente del o de los receptores.
- ✓ **La Disposición del auditorio:** Es necesaria la atención del receptor para maximizar la eficiencia de la comunicación.
- **Código:** Es el elemento que lo conforman los signos y símbolos que constituyen el mensaje, el cual está sujeto a un conjunto ordenado de reglas de sincronía, que elabora el emisor.
- **Canal o medio:** Es el medio físico en el cual se plasma el contenido mensaje. Pudiendo ser cartas, e-mails, teléfono móviles, radio, diarios, películas, revistas, conferencias, etc.

Un canal puede tornarse formal e informal; El primero requiere dedicación previa como el planeamiento y la estructuración, el segundo se da de manera espontánea en las organizaciones sin planeamiento y de acuerdo a las relaciones establecidas entre los miembros que conforman la organización.

- ✓ **Canales verticales descendientes:** Están fundados en la autoridad de un cargo superior al de los otros; con mucha frecuencia provienen de un jefe o líder y se dirige a uno o varios empleados de menor nivel.
- ✓ **Canales verticales ascendentes:** Se da cuando en una organización los subordinados necesitan comunicar sus necesidades y el jefe escucharlas con diversos fines como saber los intereses de los empleados, sus labores y deficiencias.
- ✓ **Canales horizontales o de coordinación:** Cuando el intercambio de información se da en un mismo nivel jerárquico y se fundamenta en la

necesidad de transmisión de ideas, experiencias, puntos de vista entre, otros.

- **Receptor:** Es el elemento de la comunicación que recibe el mensaje pudiendo tratarse de un único receptor o un grupo de receptores a los que se le brinda la información. Para el entendimiento del mensaje es necesaria la decodificación del mismo. Un requisito esencial para la adecuada recepción del mensaje es que el receptor conozca los códigos usados por el emisor.

Con respecto a la relación con los receptores se debe considerar:

- ✓ El receptor forma parte de una sociedad y no está aislado de la misma.
- ✓ La interpretación del o de los mensajes depende de su acervo cultural personal y social.
- ✓ Sobre un solo receptor actúan de manera conjunta muchos mensajes emitidos de diversas fuentes, todas con un diverso grado de influencia las cuales modifican de manera negativa o positiva el entendimiento del mensaje.

**Comunicación interna:** Son las actividades realizadas por una organización con el fin de la creación y el mantenimiento de una relación positiva entre sus integrantes, mediante el empleo de diversos medios de comunicación que los mantengan actualizados, organizados y motivados para aportar con su rol en la organización al cumplimiento del objetivo general, en otras palabras la comunicación interna consiste en mantener en constante intercambio de información a los miembros de la organización acerca de lo que cada uno de los componentes realiza.

**Funciones de la comunicación interna:** La comunicación interna tiene la función de brindar a la organización un ambiente eficaz en todas las actividades que se realicen en el interior, esto repercutirá inevitablemente en un mejor desenvolvimiento externo de la organización.

El fortalecimiento de la comunicación interna conlleva a la mejora de la interacción entre los miembros de la organización, independientemente de si se trata de un

nivel profesional en relación cuestiones laborales, o un nivel personal referido a las relaciones personales.

Esta interacción organizacional favorece tanto el flujo interno de la información agilizándola y haciéndola más fluida, del mismo modo favorece la conjugación de las labores y esfuerzos entre las diversas áreas, unidades o departamentos de la compañía. De tal forma, la organización adquiere una dinámica y agilidad mayor, que le permitirá una mejor capacidad de adaptación a las diversas situaciones que se le presentan.

Así mismo, una adecuada comunicación interna fomentará la interacción entre las personas que conforman el grupo como resultado de una mayor competencia.

#### **Dimensiones de la comunicación interna:**

- ✓ **Dimensiones esenciales:** para Formanchuk (2008), una organización se origina partiendo de un diálogo, es el efecto de un “compromiso conversacional”. Esto supone que todo inicia con un dialogo, con una palabra fundadora que promueve el giro de la rueda.
- ✓ **Dimensión operativa:** según Formanchuk (2008), la comunicación nos habilita a crear la organización y fortalecer el acuerdo de base. El siguiente paso es que los miembros ejecuten sus funciones con el fin de alcanzar los objetivos marcados.

La comunicación interna es el origen, dado que, a través de acciones acertadas, se puede lograr que cada integrante esté informado acerca del rol que debe desarrollar, lo básico, lo operativo, lo esencial.

- ✓ **Dimensiones estratégicas:** Formanchuk (2008), señala que cuando se implementan acciones de comunicación interna en el marco del plan estratégico, se realiza con el fin de que los miembros de la organización sepan el motivo de las actividades que realizan y de esa forma se sientan más comprometidos con el logro de la meta o del producto esperado.
- ✓ **Dimensiones valorativas:** según Formanchuk (2008) es importante hacer que los valores y objetivos de una organización compenetren con los valores de los

miembros que la integran. Cuando se elaboran las dimensiones valorativas se busca que la gente se inmiscuya profundamente con su labor, sea consciente de la importancia de sus acciones y se sienta digna por la forma en que realiza las cosas”.

A nivel mundial, las organizaciones tienen objetivos similares, lo que las distingue unas de otras son las estrategias o mecanismos de lograr el objetivo.



**Dimensiones motivacionales:** para Formanchuk (2008), la persona es consciente de cómo hacer su trabajo, sabe para qué hace su trabajo sin embargo lo que falta es que tenga los deseos de hacerlo esta voluntad es el motor del proceso ya que no sirve de nada “tener al mejorar delantero si no quiere patear al arco”.

La motivación del otro es un desafío, requiere un minucioso trabajo, personalizado y exhaustivo, a causa de que cada persona cuenta con intereses particulares. Cuando se desea trabajar la dimensión motivacional se debe procurar generar comunicaciones positivas de tal forma que las personas:

- Se sientan conformes al formar parte de la organización.
- Tenga deseos de mejoramiento y generación de oportunidades.
- Sienta un entorno de justicia en cuanto a lo que cada uno posee.
- Sean incluidas y escuchadas.
- Se sientan valoradas como un ser humano y no como un bien más de la organización.



**Dimensión aprendizaje:** Formanchuk (2008), señala que en el proceso en que la persona realiza la tarea, es el momento oportuno para iniciar una dimensión de aprendizaje. Este es un momento de la comunicación en el que se da información acerca de la manera en que se está desarrollando su trabajo, si se requiere que realice alguna modificación, ajuste algo o refuerce la tarea asignada. La idea es que cada integrante sepa cómo puede mejorar lo que está realizando.



**Dimensión inteligencia:** esta dimensión, a la que Formanchuk (2008) denominada inteligencia implica la creación de un espacio de dialogo en el que

las personas puedan aportar con ideas y sugerencias para el mejoramiento de la organización.

**Cultura organizacional:** Es un proceso asociativo de la mente, que hace diferente los miembros de un grupo de otro, se ha desarrollado con el fin de solucionar los problemas y se encarga de distinguir una organización de otra.

**Importancia de la cultura organizacional:** Es la piedra angular de la organización que está presente en cada una de las funciones y acciones que realizan todos sus miembros. A tal efecto Monsalve (1985) considera que la cultura se inicia en la sociedad, se rige mediante los recursos que la sociedad le brinda y simboliza un factor dinámico que fomenta el desarrollo de esa sociedad.

**Características de la cultura:** según Davis (1993) las organizaciones, ídem las huellas digitales, son por lo general singulares. resalta que poseen su propia historia, conducta, proceso comunicativos, relaciones interpersonales, sistema de recompensa, toma de decisiones, filosofía y mitos que en totalidad, conforma la cultura tanto en sus horizontes generales como en sus horizontes más específicos, la cultura encarna una manifestación social e histórica. La cultura se expresa en determinados espacios y en determinados lugares en y de los que recibe influencias.

Es a través de la cultura organizacional que se abre paso el compromiso del individuo con respecto a la organización. Las organizaciones continuamente se van creando por lo que cada miembro percibe del exterior y lo que sucede dentro de la misma organización.

El análisis precedente considera a la cultura, como una prioridad, a razón de su progreso que se da de forma lenta en el tiempo y de su efecto crucial sobre el éxito o el fracaso de las estrategias de la organización.

### **Valores organizacionales**

Según Denison (1991) Los valores simbolizan la base de la evolución que cada miembro de una organización utiliza con el objetivo de juzgar situaciones, actos, y objetivos. Estos valores denotan los objetivos reales, del mismo modo que las

creencias y conceptos elementales de una organización y así forman la columna vertebral de la cultura organizacional.

Deal (1985) los valores son las bases de toda cultura organizacional, conceptúa el éxito en palabras concretas para los empleados y normas para la organización.

### **Dimensiones de la cultura organizacional**

Gomez y Belkin (2002), proponen la existencia de siete dimensiones que, conjuntamente captan el meollo de la cultura de una organización. Esas dimensiones son:

- **Innovación y aceptación de riesgos:** Se llama así al grado en el que se alienta a los empleados a ser innovadores.
- **Atención a los detalles:** Es el grado en el que se espera que los empleados evidencien precisión, análisis y atención a los resultados.
- **Orientación hacia los resultados:** Grado en el que las decisiones administrativas consideran la influencia de los resultados sobre las personas que pertenecen a la organización.
- **Orientación hacia el equipo:** Grado en el que las actividades asignadas están organizadas al rededor del equipo, no de cada individuo.
- **Agresividad:** Nivel en el cual las personas muestran un comportamiento agresivo y competitivo, en lugar de tener una reacción accesible y servicial.
- **Estabilidad:** Nivel en el que las actividades realizadas por la organización dan importancia a conservar el estado del actual.

### **Funciones de la cultura organizacional:**

- **Control social de los empleados**

Según Campos (2008), la cultura organizacional influye en los empleados para adoptar comportamientos determinados sin necesidad de un control minucioso u otros tipos de supervisión. Por lo general a las personas les gusta incluirse en un grupo, en una organización; tiene la necesidad de encajar en una cultura y actúan de acuerdo a ella a causa que de esta manera, son aceptados e incluidos por los demás.

- **Estabilidad**

La cultura proporciona un sentido de continuidad en un medio de rápidos cambios e intensa presión competitiva. En organizaciones que cuentan con actividades indóciles como en el caso de la industria de alta tecnología, la cultura satisface las necesidades esenciales humanas tales como la de seguridad, certeza y bienestar.

- **Socialización**

La cultura inculca en los empleados de manera etérea los valores de la organización. Al proceso de asimilación o aceptación de los valores de la organización como si pertenecieran a los individuos se les denomina socialización.

Según Campos, (2008) tiene tres etapas:

- ✓ **Previa a la llegada:** Estamos hablando de la primera etapa de socialización, que engloba todos los comportamientos, valores, actitudes, prejuicios y expectativas con que el empleado cuenta y estos son llevados a la organización cuando es contratado por primera vez.
- ✓ **Etapas de encuentro:** Es la etapa del proceso de socialización en la cual el individuo compara sus ideas con respecto a la cultura de la empresa con la realidad que él observa.
- ✓ **Etapas de metamorfosis:** La etapa de socialización es en la que el empleado es convencido o inducido a modificar sus valores y formas de hacer las cosas a las de la organización.

### **Definición conceptual de términos básicos**

- **Agresividad.** Tendencia a actuar o responder de forma violenta. Grado en el cual las personas son agresivas y competitivas en un lugar de mostrarse accesibles y serviciales.
- **Atención a los detalles.** Grado en el cual se espera que los empleados demuestren precisión, análisis y atención a los detalles.
- **Comunicación.** La comunicación es un proceso de interacción entre dos o más personas en el que se transmite una información desde un emisor que tiene la capacidad de codificar un código definido hasta el receptor, el cual decodifica

la mencionada información, todo eso a través de un medio físico por el cual se logra transmitir, con un código de entendimiento tanto para el emisor como para el receptor, y en un contexto determinado.

- **Comunicación esencial.** Compromiso conversacional.
- **Comunicación estratégica.** Cuando se logra que los miembros de la organización sepan por qué se hace lo que hace.
- **Comunicación inteligente.** Es la apertura de un espacio para el dialogo en el que las personas puedan brindar sus ideas y sugerencias sobre cómo mejorar la organización.
- **Comunicación motivacional.** Se da con el objetivo de incentivar al otro a hacer lo que debe hacer.
- **Comunicación para el aprendizaje.** Espacio de comunicación en el que se brinda retroalimentación relativa al cómo se está llevado adelante la labor, si es necesaria la realización de algún ajuste este se debe realizar o cambiar algo o siga tal cual.
- **Comunicación operativa.** Permite crear la organización y generar el acuerdo de base.
- **Comunicación valorativa.** Se da cuando los valores y objetivos de la organización concuerdan con los valores y objetivos de los miembros que la integran.
- **Confianza.** Es la esperanza que posee una persona de que algo suceda, sea o funcione de un modo específico, o en que otra persona actúe como ella desea.
- **Cultura organizacional.** Es la integración de guías de comportamiento que regulan nuestra manera de interrelacionar y nuestra forma de hacer las cosas. Que es característico de un grupo social, que se aprende dentro del grupo y se transmite a las generaciones futuras.
- **Docente.** Es aquel individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza de alguna materia del conocimiento humano.
- **Estabilidad.** Nivel en el que las actividades de la organización enfatizan en mantener el statu quo.
- **Estudiantes.** Es un ser único, es una realidad en desarrollo y cambiante en razón de las circunstancias personales y sociales.

- **Formación de valores.** Es un proceso desarrollado en forma espontánea, no dirigida ni explícita, en el transcurrir de las relaciones diarias, mediante la forma en que se direcciona la obtención de los conocimientos y de las normas que se establecen para regir el comportamiento social – escolar, y a través del tipo de interrelaciones personales que se establecen entre maestros y alumnos.
- **Gestión educativa.** Es un proceso diseñado para lograr los objetivos y/o metas educativas involucrando a todos los actores de la educación.
- **Gestión participativa.** De manera similar a la gestión educativa, la gestión participativa es responsabilidad de todos los miembros de una institución que toman decisiones y responden por ellas.
- **Gestión pública.** Es una función pública, con una visión amplia, integradora y estratégica se enfoca en brindar los conocimientos y las herramientas necesarias para responder a los desafíos de crear valor, distribuir riquezas, planear y ejecutar eficazmente, mejorar los procesos y servicios, y finalmente liderar.
- **Gestión representativa.** Es la actuación del líder o representante de un grupo enmarcado en los límites que su autoridad le permite.
- **Innovación y aceptación.** Es el grado en el cual se alienta a los empleados a ser innovadores y asumir riesgos.
- **Relaciones humanas.** Son los vínculos existentes entre los miembros de la sociedad, a través de la comunicación visual, lingüística y afectiva.
- **Relaciones interpersonales.** Se llama así a la capacidad y/o habilidad de interaccionar asertivamente, en un marco de respeto de los derechos fundamentales, personales y que por intermedio de la comunicación se desarrolla entre una persona y su grupo social.
- **Trabajo en equipo.** Es una condición de trabajo realizado por varios individuos en el que cada uno hace una parte pero todas las acciones realizadas con un objetivo en común.
- **Valores morales.** Son los lineamientos que orientan al hombre a defender y fortalecer su dignidad como persona, el valor moral conduce al bien moral. El valor moral perfila al hombre en cuanto a ser hombre, en su voluntad, su libertad, en los deseos de su corazón.

- **Orientación hacia los resultados.** Grado en el cual los gerentes enfocan su atención en los resultados y efectos, y no en las técnicas y procesos mediante los cuales se logró obtener dicho resultado.
- **Orientación hacia las personas.** Nivel en el cual las decisiones administrativas consideran la relación y el efecto de los resultados sobre todas las personas que integran la organización.
- **Orientación hacia el equipo.** Grado en el cual las actividades de trabajo se organizadas alrededor del enfoque de equipos y no de individuos por separado.

#### 1.4. Formulación del problema

##### Problema general

¿Qué relación existe entre la comunicación interna y la cultura organizacional en los docentes de la institución educativa pública Nuestra Señora de Fátima, Maynas 2016?

##### Problemas específicos

- ✓ ¿Qué relación existe entre la comunicación interna y la cultura organizacional en la institución educativa pública Nuestra Señora de Fátima, Maynas 2016?
- ✓ ¿Qué relación existe entre los aspectos valorativos y la cultura organizacional la institución educativa pública Nuestra Señora de Fátima, Maynas 2016?
- ✓ ¿Qué relación existe entre la inteligencia de los docentes y la cultura organizacional de la institución educativa pública Nuestra Señora de Fátima, Maynas 2016?

#### 1.5. Justificación del estudio

Desde el punto de vista Social, la presente investigación tiene **importancia social** en cuanto que al conocer el relacionamiento de las variables de estudio se podrán corregir ciertas acciones que concurren en sus ámbitos laborales, lo cual influirá en el desarrollo de la sociedad a causa de que los estudiantes desarrollarán de mejor manera sus actividades académicas y serán forjados mejores ciudadanos con capacidades cognitivas superiores.

El **valor teórico** de la presente investigación proporciona un marco teórico de referencia para posteriores trabajos realizados en el campo de la educación o afines, con el objetivo de generar una comunicación eficiente y coherente en el marco de la cultura organizacional educativa progresista con valores y normas contextualizados.

Respecto de la **justificación metodológica**, se refiere a que los resultados de la presente investigación aportaran información actualizada a la institución educativa pública “Nuestra Señora de Fátima”, información que servirá de referente la formulación de nuevos planes, implementación de estrategias y ejecución de acciones tendientes a una comunicación más real y efectiva.

Por último, la **implicancia práctica** de este estudio permitirá a los docentes relacionarse en forma más horizontal y llevar el trabajo educativo más certero con la finalidad de lograr mejores relaciones humanas entre docentes ya que trabajando en forma coordinada se logrará mejores resultados

## 1.6. Hipótesis.

### **Hipótesis general**

Existe relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la institución educativa pública Nuestra Señora de Fátima, Maynas 2016.

### **Hipótesis específicos**

- ✓ Existe relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de los docentes de la institución educativa pública Nuestra Señora de Fátima, Maynas 2016.
- ✓ Existe relación entre la comunicación interna y los aspectos valorativos de los docentes de la institución educativa pública Nuestra Señora de Fátima, Maynas 2016.
- ✓ Existe relación entre la comunicación interna y la inteligencia de los docentes de la institución educativa pública Nuestra Señora de Fátima, Maynas 2016.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general:**

Conocer la relación que existe entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima.

### **1.7.2. Objetivos específicos:**

Determinar la relación que existe entre la comunicación interna y la cultura organizacional de los docentes de la institución educativa Nuestra Señora de Fátima.

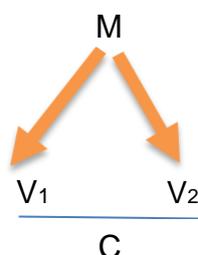
Determinar la relación que existe entre la comunicación interna y los aspectos valorativos de los docentes de la institución educativa Nuestra Señora de Fátima.

Determinar la relación que existe entre la comunicación interna y la inteligencia de los docentes de la institución educativa Nuestra Señora de Fátima.

## **II.MÉTODO**

## 2.1. Diseño de investigación

En la tesis que se ha desarrollado, se consideró un diseño de tipo correlacional. Este tipo de investigación busca el medir el comportamiento de las variables sujeto de estudio, y la relación que guardan entre sí, mediante el análisis estadístico. Para el presente trabajo el diseño es correlacional, ya que mediremos la conducta de cada una de las variables y la correspondencia que existe entre ellas con el concurso de procesos estadísticos. El diseño correlacional posee la peculiaridad de efectuar una investigación en una muestra, pero donde se investiga más de una variable con la firme intención de establecer el grado de relación que concurre entre estas variables utilizando la técnica estadística de análisis de correlación, siendo el esquema:



Donde:

M = muestra

V<sub>1</sub> = variable 1: comunicación.

V<sub>2</sub> = variable 2: cultura organizacional.

C = correlación entre las variables.

### 2.1.1. Variables

#### Variable 1:

Comunicación interna. Es un conjunto de actividades que se realiza para mantener una buena relación entre los miembros de una organización.

#### Variable 2:

Cultura organizacional. Es un proceso colectivo de la mente, que hace diferente los miembros de un grupo de otro, se ha inventado con el objetivo de solucionar problemas y se encarga de distinguir una organización de otra

## 2.2. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	VALORACIÓN
<b>Comunicación interna</b>	Es un conjunto de actividades que se realiza para mantener una buena relación entre los miembros de una organización.	Se utilizará la encuesta como técnica y su instrumento el cuestionario con 20 ítems	Comunicación	1. Diálogo 2. Amabilidad 3. Escucha	<b>Ordinal</b> • Muy de acuerdo • De acuerdo • Ni de acuerdo ni en desacuerdo • En desacuerdo • Muy en desacuerdo
			Aspectos valorativos	4. Puntualidad 5. Honestidad 6. Responsabilidad	
			Inteligencia	7. Resuelve problemas 8. Reconoce logros 9. Reconoce errores	
<b>Cultura organizacional</b>	Es un proceso colectivo de la mente, que hace diferente los miembros de un grupo de otro, se ha inventado con el objetivo de solucionar problemas y se encarga de distinguir una organización de otra.	Se utilizará la encuesta como técnica y su instrumento el cuestionario con 20 ítems	Reconocimiento del esfuerzo.	1. Estímulo al esfuerzo 2. Cambios creativos	<b>Ordinal</b> 4=Totalmente de acuerdo 3=De acuerdo 2=Indiferente 1=En desacuerdo 0=Totalmente en desacuerdo
			Comunicación y equidad	3. Canales de comunicación 4. Se comparte ideas	
			Credibilidad de los directivos	5. Fomento de autonomía 6. Existencia real de preocupación	

## 2.3. Población y muestra

La población está constituida por 70 docentes de la Institución educativa pública “Nuestra Señora de Fátima” la Muestra está definida por 34 docentes.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Validez y confiabilidad del instrumento

El proceso de recopilación de datos se realizó con la utilización de cuestionario elaborado en base a las dimensiones de las variables seleccionadas. Según Aparicio, Palacios y otros (s/f) el “El cuestionario debe ser breve y concreto, ajustado a la cantidad de información que se necesita, y accesible para el entrevistado. Asimismo, hemos de intentar evitar la ocasión de que éste pueda sesgar o falsear las respuestas”

## Ficha técnica

INSTRUMENTO	Cuestionario sobre comunicación interna
autora	Sheila Vilma Roca Gonzales
País de origen	Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú)
Adecuación	Sulca Rojas Rolix Andres
Administración	Auto administrado
Objetivo	Conocer el nivel de comunicación interna
Áreas que evalúan los reactivos	El instrumento fue evaluado tomando en cuenta las siguientes dimensiones: Comunicación: ítems 1 al 8 Aspectos valorativos: ítems 9 al 14 Inteligencia: ítems 15 al 20
Duración	La duración de resolución de este cuestionario es aproximadamente de 20 minutos.
Escala	MA: muy de acuerdo. DA: de acuerdo I: ni de acuerdo ni en desacuerdo. ED: en desacuerdo ME: muy en desacuerdo
Validez	Por contenido, por juicio de cuatro expertos
fiabilidad	La prueba de fiabilidad, los ítems en su totalidad consiste en las relaciones interpersonales, para luego analizamos el resultado de cada ítems obteniendo en el valor Alpha de Cronbach global obtenido es de 0,875

**Validez.** En el instrumento realizado sobre la comunicación interna claramente se observa que existe validez y confiabilidad, pero al ser adecuado a nuestra realidad se halla mediante pruebas estadísticas, para ello se tiene en cuenta todos los ítems. Los resultados demuestran que hay una relación entre los resultados ya que se obtiene entre 0,25 a 0,96 que son superiores a 0,21. (ver anexo)

**Confiabilidad.** En el estudio de confiabilidad sobre la investigación se ha realizado mediante el coeficiente de alfa de cronbach teniendo en cuenta que los resultados al igual que del estudio piloto es 0,939 por ello se deduce que hay un buen grado de confiabilidad.

<b>INSTRUMENTO</b>	<b>Cuestionario sobre cultura organizacional</b>
Autora	Rodolfo Marcote Trigo
País de origen	Universidad de Playa Ancha de Chile (2003)
Adecuación	Sulca Rojas Rolix Andres
Administración	Auto administrado
Objetiva	Conocer el nivel de cultura organizacional
Áreas que evalúen los reactivos	El instrumento fue evaluado tomando en cuenta las siguientes dimensiones: Reconocimiento del esfuerzo: ítems 1 al 10 Comunicación y equidad: ítems 11 al 20 Credibilidad de los directivos: ítems 21 al 28
Duración	20 minutos
Escala	4=totalmente de acuerdo 3=de acuerdo 2=indiferente 1=en desacuerdo 0=totalmente en desacuerdo
Validez	Hallado mediante KMO de Kaiser-Mayer-Olkin (excelente) que fue 0000, considerándose como muy bueno
Fiabilidad	la prueba de confiabilidad por consistencia interna se aplicó para la totalidad de ítems de relación interpersonales, analizando el nivel de contribución de cada ítem al total de la prueba y el valor de confiabilidad global obtenida. El valor Alpha de Cronbach global obtenido es de 0,875.

**VALIDEZ.** Se puede ver que en el instrumento sobre cultura organizacional presenta un nivel de validez y confiabilidad muy buena, pero al haber sido de acuerdo a nuestra realidad requirió hallar la validez estadística. Se correlaciona todos los ítems con cada una de las respuestas, así como se ha realizado en el estudio piloto, los resultados demuestran que hay relación entre estos resultados dado que los resultados oscilan entre 0,22 a 0,96 demostrando que es superior a 0,21.

**Confiabilidad.** Los estudios que realizamos para determinar la confiabilidad se ha realizado mediante la prueba estadística el coeficiente de alfa de Cronbach teniendo en presente el estudio piloto donde que el resultado fue 0,768 lo que demuestra que existe confiabilidad.

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

El procesamiento de datos de la siguiente investigación se realizó en estadística descriptiva simple, los resultados se muestran en tablas de simple y doble entrada, del mismo modo se utilizó estadística inferencial mediante la prueba estadística tau B de Kendall para probar si existe la correlación correspondiente entre las variables, para lo cual se utilizó el programa estadístico spss22.

### **2.6. 2.6. Aspectos éticos**

Para el desarrollo de la presente investigación se ha respetado los derechos de autor de las diversas citas insertadas, así como la correcta forma de citarlas mediante el APA, y de igual manera contando con la respectiva autorización del director de la institución educativa Nuestra Señora de Fátima, para a ejecución de la tesis, y el pleno respeto a los docentes durante su ejecución.

### **III. RESULTADOS**

### 3.1. A nivel descriptivo

Tabla 1

*Distribución de datos según resultados de la cultura organizacional en Institución educativa pública “Nuestra Señora de Fátima”, Maynas, 2016*

Valores	Frecuencia (fi)	Porcentaje (f%)
Deficiente	0	0.0
Regular	7	20,6
Bueno	27	79,4
Excelente	0	0.0
Total	34	100,0

Fuente: Instrumentos de medición

La tabla 1 nos permite observar que el 79.4% (27) de docentes encuestados manifiestan que la cultura organizacional es bueno, mientras que el 20.6% (7) sostienen que es regular.

Tabla 2

*Distribución de datos según resultados de comunicación interna en Institución educativa pública “Nuestra Señora de Fátima”, Maynas, 2016*

Valores	Frecuencia (fi)	Porcentaje (f%)
Deficiente	1	2,9
Regular	8	23,5
Bueno	25	73,5
Excelente	0	0.0
Total	34	100,0

Fuente: Instrumentos de medición

La tabla 2 nos permite observar que el 73.5% (25) de docentes encuestados manifiestan que la comunicación interna es bueno, mientras que el 2.9% (1) sostienen que es deficiente.

Tabla 3

*Distribución de datos según resultados para comunicación en la Institución educativa pública “Nuestra Señora de Fátima”, Maynas, 2016*

Valores	Frecuencia (fi)	Porcentaje (f%)
Deficiente	1	2,9
Regular	10	29,4
Bueno	22	64,7
Excelente	1	2,9
Total	34	100,0

Fuente: Instrumentos de medición

La tabla 3 nos permite observar que el 64.7% (22) de docentes encuestados manifiestan que la comunicación es bueno, mientras que el 2.9% (1) sostienen que es deficiente.

Tabla 4

*Distribución de datos según resultados para aspectos valorativos en la Institución educativa pública “Nuestra Señora de Fátima”, Maynas, 2016*

Valores	Frecuencia (fi)	Porcentaje (f%)
Deficiente	1	2,9
Regular	6	17,6
Bueno	27	79,4
Excelente	0	0.0
Total	34	100,0

Fuente: Instrumentos de medición

La tabla 4 nos permite observar que el 79.4% (27) de docentes encuestados manifiestan que el aspecto valorativo es bueno, mientras que el 2.9% (1) sostienen que es deficiente.

Tabla 5

*Distribución de datos según resultados para inteligencia en la Institución educativa pública “Nuestra Señora de Fátima”, Maynas, 2016*

Valores	Frecuencia (fi)	Porcentaje (f%)
Deficiente	1	2,9
Regular	17	50,0
Bueno	16	47,1
Excelente	0	0.0
Total	34	100,0

Fuente: Instrumentos de medición

La tabla 5 nos permite observar que el 50.0% (17) de docentes encuestados manifiestan que la inteligencia es bueno, mientras que el 2.9% (1) sostienen que es deficiente.

### 3.2. A nivel inferencial

#### 3.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 6

*Distribución de datos según resultados de la prueba de normalidad Institución educativa pública “Nuestra Señora de Fátima”, Maynas, 2016*

valores	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación	,962	34	,279
Aspectos_valorativos	,852	34	,000
Inteligencia	,954	34	,156
Cultura_organizacional	,955	34	,170
Comun_interna	,888	34	,002

La tabla 6 nos permite observar que para el caso de la dimensión aspectos valorativos la sig ( $\alpha$ )= 0.000 < 0.05, lo que determina que todas las distribuciones de datos no configuran distribución normal,

por tanto, se elige como estadígrafo de comprobación de hipótesis la Tau B de Kendall, porque las variables son del tipo ordinal.

### 3.2.2. Prueba de hipótesis

#### 3.2.2.1. Para la hipótesis general

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación entre la Cultura organizacional y la Comunicación interna en la Institución educativa pública “Nuestra Señora de Fátima”, Maynas, 2016.

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación entre la Cultura organizacional y la Comunicación interna en la Institución educativa pública “Nuestra Señora de Fátima”, Maynas, 2016.

Tabla 7

*Distribución de datos según resultados del contraste entre la Cultura organizacional y la Comunicación interna en la Institución educativa pública “Nuestra Señora de Fátima”, Maynas, 2016.*

Valores		valor_cultura_organiz		Total
		Regular	Bueno	
Deficiente	Recuento	1	0	1
	% del total	2,9%	,0%	2,9%
valor_comun_interna	Regular	4	4	8
	% del total	11,8%	11,8%	23,5%
Bueno	Recuento	2	23	25
	% del total	5,9%	67,6%	73,5%
Total	Recuento	7	27	34
	% del total	20,6%	79,4%	100,0%

La tabla 7 nos permite observar que el 67.6% (23) de docentes se ubica en la valoración bueno en lo que respecta a la variable comunicación

interna y en este mismo porcentaje consideran que la cultura organizacional es bueno.

Tabla 8

*Distribución de datos según resultados del cálculo de la correlación entre la Cultura organizacional y la Comunicación interna en la Institución educativa pública “Nuestra Señora de Fátima”, Maynas, 2016.*

Valores			Cultura organizacional	Comun interna
Tau_b de Kendall	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,601**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	Comun interna	Coeficiente de correlación	,601**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

La tabla 8 nos permite observar que el valor de  $T_b = 0.601$  lo que significa que existe relación directa moderada entre las variables contrastadas, y al ser el valor de la sig ( $\alpha$ )=0.000 que resulta ser menor a 0.05, entonces se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por tanto, podemos afirmar que, existe relación entre la Cultura organizacional y la Comunicación interna en la Institución educativa pública “Nuestra Señora de Fátima”, Maynas, 2016.

### 3.2.2.2. Para la hipótesis específica 1

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación entre la Cultura organizacional y Comunicación en la Institución educativa pública “Nuestra Señora de Fátima”, Maynas, 2016.

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación entre la Cultura organizacional y Comunicación en la Institución educativa pública “Nuestra Señora de Fátima”, Maynas, 2016.

Tabla 9

*Distribución de datos según resultados del contraste entre la Cultura organizacional y la Comunicación en la Institución educativa pública “Nuestra Señora de Fátima”, Maynas, 2016.*

Valor		valor_cultura_organizacional		
		Regular	Bueno	Total
Deficiente	Recuento	1	0	1
	% del total	2,9%	,0%	2,9%
Regular	Recuento	4	6	10
	% del total	11,8%	17,6%	29,4%
Bueno	Recuento	2	20	22
	% del total	5,9%	58,8%	64,7%
Excelente	Recuento	0	1	1
	% del total	,0%	2,9%	2,9%
Total	Recuento	7	27	34
	% del total	20,6%	79,4%	100,0%

La tabla 9 nos permite observar que el 58.8% (20) de docentes se ubica en la valoración bueno en lo que respecta a la variable comunicación y en este mismo porcentaje consideran que la cultura organizacional es bueno.

Tabla 10

*Distribución de datos según resultados del cálculo de la correlación entre la Cultura organizacional y la Comunicación en la Institución educativa pública “Nuestra Señora de Fátima”, Maynas, 2016.*

Valores		Cultura organizacional	Comun
Tau_b de	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,513**
		N	34
Kendall	Comun	Coeficiente de correlación	,513**
		Sig. (bilateral)	,000 .
		N	34

La tabla 10 nos permite observar que el valor de  $T_b = 0.513$  lo que significa que existe relación directa moderada entre las variables contrastadas, y al ser el valor de la sig ( $\alpha$ )=0.000 que resulta ser menor a 0.05, entonces se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por tanto, podemos afirmar que, Existe relación entre la Cultura organizacional y

Comunicación interna en la Institución educativa pública “Nuestra Señora de Fátima”, Maynas, 2016.

### 3.2.2.3. Para la hipótesis específica 2

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación entre la Cultura organizacional y los aspectos valorativos en la Institución educativa pública “Nuestra Señora de Fátima”, Maynas, 2016.

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación entre la Cultura organizacional y los aspectos valorativos en la Institución educativa pública “Nuestra Señora de Fátima”, Maynas, 2016.

Tabla 11

*Distribución de datos según resultados del contraste entre la Cultura organizacional y aspectos valorativos en la Institución educativa pública “Nuestra Señora de Fátima”, Maynas, 2016.*

Valores		valor_cultura_organiz			
		Regular	Bueno	Total	
valor_valorativos	Deficiente	Recuento	1	0	1
		% del total	2,9%	,0%	2,9%
	Regular	Recuento	2	4	6
		% del total	5,9%	11,8%	17,6%
	Bueno	Recuento	4	23	27
		% del total	11,8%	67,6%	79,4%
Total	Recuento	7	27	34	
	% del total	20,6%	79,4%	100,0%	

La tabla 11 nos permite observar que el 67.6% (23) de docentes se ubica en la valoración bueno en lo que respecta a la variable aspectos valorativos y en este mismo porcentaje consideran que la cultura organizacional es bueno.

Tabla 12

*Distribución de datos según resultados del cálculo de la correlación entre la Cultura organizacional y aspectos valorativos en la Institución educativa pública “Nuestra Señora de Fátima”, Maynas, 2016.*

		Valores	Cultura organizacional	valorat
Tau_b de Kendall	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,304**
		N	34	34
	Valorativos	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,304**	1,000
		N	34	34

La tabla 12 nos permite observar que el valor de  $T_b = 0.304$  lo que significa que existe relación directa leve entre las variables contrastadas, y al ser el valor de la  $\text{sig}(\alpha) = 0.000$  que resulta ser menor a 0.05, entonces se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por tanto podemos afirmar que, existe relación entre la Cultura organizacional y los aspectos valorativos en la Institución educativa pública “Nuestra Señora de Fátima”, Maynas, 2016.

#### 3.2.2.4. Para la hipótesis específica 3

Hipótesis alterna ( $H_a$ )

Existe relación entre la Cultura organizacional y la inteligencia en la Institución educativa pública “Nuestra Señora de Fátima”, Maynas, 2016.

Hipótesis nula ( $H_0$ )

No existe relación entre la Cultura organizacional y la inteligencia en la Institución educativa pública “Nuestra Señora de Fátima”, Maynas, 2016.

Tabla 13

*Distribución de datos según resultados del contraste entre la Cultura organizacional y la inteligencia en la Institución educativa pública “Nuestra Señora de Fátima”, Maynas, 2016.*

valores		valor_cultura_organiz		Total	
		Regular	Bueno		
valor_inteligencia	Deficiente	Recuento	1	0	1
		% del total	2,9%	,0%	2,9%
	Regular	Recuento	5	12	17
		% del total	14,7%	35,3%	50,0%
	Bueno	Recuento	1	15	16
		% del total	2,9%	44,1%	47,1%
Total	Recuento	7	27	34	
	% del total	20,6%	79,4%	100,0%	

La tabla 13 nos permite observar que el 44.1% (15) de docentes se ubica en la valoración bueno en lo que respecta a la variable inteligencia y en este mismo porcentaje consideran que la cultura organizacional es bueno.

Tabla 14

*Distribución de datos según resultados del cálculo de la correlación entre la Cultura organizacional y la inteligencia en la Institución educativa pública “Nuestra Señora de Fátima”, Maynas, 2016.*

Valores		Cultura		
		organizacional	la inteligencia	
Tau_b de Kendall	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,395**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
la inteligencia	la inteligencia	Coefficiente de correlación	,395**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

La tabla 14 nos permite observar que el valor de  $T_b = 0.395$  lo que significa que existe relación directa leve entre las variables contrastadas, y al ser el valor de la sig ( $\alpha$ )=0.000 que resulta ser menor a 0.05, entonces se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por tanto, podemos afirmar que, existe relación entre la Cultura organizacional y la inteligencia en la Institución educativa pública “Nuestra Señora de Fátima”, Maynas, 2016.

#### IV. DISCUSIÓN

La Comunicación, según indican Heinemann y Gancho (1980) se refiere a un proceso dinámico que se realiza entre individuos y grupos humanos en un contexto determinado. Este proceso busca el mejorar los mecanismos de relaciones interpersonales, tendientes a una efectiva marcha de la organización y por ende el logro de meras formas de producción, entendiéndose a la producción so solo desde el punto de vista comercial, sino aplicado al desarrollo humano.

Es por ello que la presente investigación busco conocer la relación que existe entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima en el año 2016.

Para la hipótesis general, en la tabla 7 observamos que el 67.6% (23) de docentes se ubica en la valoración bueno en lo que respecta a la variable comunicación interna y en este mismo porcentaje consideran que la cultura organizacional es bueno. Es decir, a una buena comunicación interna le corresponde una buena cultura organizacional. Este resultado se ve reforzada con la conclusión de Roca (2012) quien afirma que si existe una relación significativa entre la comunicación interna y la cultura organizacional.

Para el caso de la hipótesis específica 1 la tabla 9 nos permite observar que el 58.8% (20) de docentes se ubica en la valoración bueno en lo que respecta a la variable comunicación y en este mismo porcentaje consideran que la cultura organizacional es bueno. Resultado se ve apoyada con la conclusión de Aldana (2013), quien indica que cuando entre las variables gestión institucional y el clima laboral; lo que significa que el clima laboral que se da en un nivel medio no está en directa relación con la gestión institucional; los resultados de la investigación reportan un  $r=0,121$  lo que indica que no hay relación estadísticamente significativa entre las variables.

Para el caso de la hipótesis específica 2 la tabla 11 nos permite observar que el 67.6% (23) de docentes se ubica en la valoración bueno en lo que respecta a la variable aspectos valorativos y en este mismo porcentaje consideran que la cultura organizacional es bueno. Este resultado haya respaldo en la conclusión de Delgado (2006) cuando indica que los procesos de calidad influyen en el mejoramiento de la

calidad de la gestión educativa y por ende disminuyen los niveles de deserción escolar.

Para el caso de la hipótesis específica 3 la tabla 13 nos permite observar que el 44.1% (15) de docentes se ubica en la valoración bueno en lo que respecta a la variable inteligencia y en este mismo porcentaje consideran que la cultura organizacional es bueno. Resultado reforzado con la conclusión de Rivero (2001) sobre la “Cultura organizacional nueva tendencia de la gerencia de recursos hacia la competitividad” se observa la importancia de que los agentes que están presentes en una determinada organización deben de ser consciente del valor de la cultura organizacional como una gran ventaja que ha de permitir competir en ventaja a otros.

Considerando los anteriores temas de discusión habría que precisar que la cultura organizacional es importante, esto debido a que desarrolla actitudes, entre los actores educativos, a la vez que determina como la organización se relaciona con su contexto.

## **V. CONCLUSIONES**

La comunicación interna se relaciona con la cultura organizacional en la Institución educativa “Nuestra Señora de Fátima”, Maynas, 2016, donde el valor de  $T_b = 0.601$ , que muestra la relación directa moderada entre las variables contrastadas, y al ser el valor de la sig ( $\alpha$ )=0.000 que resulta ser menor a 0.05, se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, afirmando que **existe relación** entre la Cultura organizacional y la Comunicación interna en la Institución educativa “Nuestra Señora de Fátima” Maynas, 2016, que se observa en la tabla 8.

La Cultura organizacional se relaciona con la **comunicación** en la Institución educativa “Nuestra Señora de Fátima”, Maynas, 2016, considerando el valor de  $T_b=0.513$  lo que significa que existe relación directa moderada entre las variables contrastadas, siendo el valor de la sig ( $\alpha$ )=0.000 que resulta ser menor a 0.05, asumiendo la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula, por ello se afirma que **existe relación** entre la Cultura organizacional y Comunicación en la Institución “Nuestra Señora de Fátima”, Maynas, 2016, tal como se observa en la tabla 10.

La Cultura organizacional se relaciona de con los **aspectos valorativos** en la Institución educativa “Nuestra Señora de Fátima”, Maynas, 2016, considerando el valor de  $T_b=0.304$  demuestra que existe relación directa leve entre las variables contrastadas, y al ser el valor de la sig( $\alpha$ )=0.000 que es menor a 0.05, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, ello permite afirmar que **existe relación** entre la Cultura organizacional y los aspectos valorativos en la Institución educativa “Nuestra Señora de Fátima”, Maynas, 2016, tal como se observa en la tabla 12.

La Cultura organizacional se relaciona con la **inteligencia** en la Institución educativa “Nuestra Señora de Fátima”, Maynas, 2016, considerando el valor de  $T_b=0.395$  lo que significa que **existe relación** directa leve entre las variables contrastadas, y al ser el valor de la sig ( $\alpha$ )=0.000 que resulta ser menor a 0.05, asumiendo la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula, demostrando la relación entre la Cultura organizacional y la inteligencia en la Institución educativa “Nuestra Señora de Fátima”, Maynas, 2016, tal como se observa en la tabla 14.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Al Ministerio de educación, quien como ente de mayor autoridad en lo que a materia de educación se refiere, implementar capacitaciones al personal directivo, en el manejo adecuado de los directivos, referente al personal docente que labora en sus respectivas instituciones.

A la Dirección regional de educación, implementar reuniones a nivel de ugel's con la finalidad de aunar esfuerzos, que conlleven a mejorar políticas de trabajo a nivel de especialistas y realicen un adecuado acompañamiento a los directores de las IEP.

A la Ugel Huamanga, el monitoreo de los directivos, debe ser de forma consecuente, realizando entrevistas no solo a los directivos, sino al personal de la IEP, quienes podrán emitir juicios valorativos acerca del desempeño de los directivos y recabar información acerca de sus necesidades.

Al director de la IEP Nuestra Señora de Fátima, buscar mejores formas de consenso y trabajo comprometido entre el total del personal docente, con la finalidad de lograr un ambiente óptimo de trabajo, el cual ha de redundar en un mejor desempeño y por ende calidad educativa.

## VIII. REFERENCIAS

- Aldana, G. (2013) *Administración y organización escolar-Perú-La Oroya (Junín: Distrito)* Tesis para obtener el grado de Magister. Universidad Mayor de San Marcos, Ciencias de la educación.
- Aparicio, A., Palacios, W., Martínez, A., Ángel, I., Verduzco, C. y Retana, E. (s/f) El Cuestionario. Métodos de investigación avanzada. Universidad Autónoma de Madrid.
- Campos, (2008). Cultura organizacional. México. URL: [http:// www.slideshare.net/crestin/prestacion2-presentacion](http://www.slideshare.net/crestin/prestacion2-presentacion).
- Davis, Keith. (1993). Comportamiento humano en el trabajo. Editorial MC Graw Hill. México.
- Deal, T.A. y Kenned. (1985). Cultura corporativa. Fondo educativo interamericano, México. Delgado, C.E. (1990). La influencia de la cultura en la conducta del consumidor. Informe. U.S.B. Caracas.
- Delgado, S, (2006) El mejoramiento de la gestión educativa a través de procesos de calidad debe bajar los índices de deserción en el colegio de la enseñanza cardenal Luque, Compañía De María en Bogotá. Tesis Doctoral. Universidad de granada. Departamento de didáctica y organización
- Denison y Daniel. (1991) cultura corporativa. Editorial Legis, Santafé de Bogotá. España.
- Formanchuk (2008). Comunicación interna: siete dimensiones de intervención para aporta valor. Argentina. Recuperado de [URL:http://www.sht.com.ar/archivo/temas/dimenciones.htm](http://www.sht.com.ar/archivo/temas/dimenciones.htm)
- Gibson, James. (2002). Comunicación organizacional. Trillas. España.
- Gómez L, Belkin D. (2002) Administración. Editorial MC Gran. España.
- Heinemann y Gancho (1980) pedagogía de la comunicación no verbal. Barcelona. España. [www.usc.es/revistas/index.php/ie/article/viewfile Lloclla](http://www.usc.es/revistas/index.php/ie/article/viewfile/Lloclla),
- L. (2016) *Comunicación interna y cultura organizacional en una institución educativa publica de*. Tesis para obtener el grado de Magister. Universidad Cesar Vallejo. Escuela de postgrado.
- Monsalve (1989). La cultura y los ciclos vitales de la organización. Monte Ávila, Caracas.

Rivero, F. (2001). Cultura Organizacional nueva tendencia de la Gerencia de Recursos hacia la Competitividad. Recuperado de [http://www. Monografías com/ trabajos/nute.shtml](http://www.monografias.com/trabajos/nute.shtml).

Roca, S. (2009) “*Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la facultad de ciencias de la educación*, periodo 2009-II. Magister. Universidad Mayor De San Marcos. Facultad de educación. Unidad de postgrado.

## **Anexos**

## ANEXO 1

### ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADEMICOS DE LA UCV

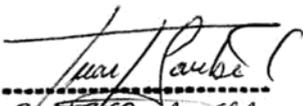
Yo, **Gamboa Sulca Juan Julio**, docente de la experiencia curricular de **Maestría en Docencia y Gestión Educativa**, de la **ASESORÍA DE ELABORACIÓN DE TESIS** y revisor del trabajo académico titulado:

**Comunicación interna y cultura organizacional en la institución educativa Nuestra Señora de Fátima. Ayacucho, 2016.**

De la estudiante **Munaris Parco Sonia Beatriz**, he constatado por medio del uso de la herramienta Turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **24%**, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Cesar Vallejo.

Ayacucho, 17 de setiembre del 2016



-----  
**Juan J. Gamboa Sulca**  
Mg. en Administración de la Educación  
A01674503

Docente Experiencia Curricular  
DNI: 06577906

## Anexo 2. Declaración jurada

### ANEXO 2

#### DECLARACION JURADA

Yo, Sonia Beatriz Munaris Parco, estudiante de la Escuela de post grado de la Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad Cesar Vallejo, sede filial Ayacucho; declaro que el trabajo académico titulado "Comunicación interna y cultura organizacional en la Institución Educativa "Nuestra Señora de Fátima". Ayacucho, 2016".

Presentada en 68 folios para la obtención del grado académico de Magister en Administración de la Educación es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado, completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de mi trabajo puede ser revisado electrónicamente e búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Ayacucho, 28 de Mayo del 2016



Sonia Beatriz Munaris Parco

DNI: 28287896





**CUESTIONARIO SOBRE COMUNICACIÓN INTERNA**

Estimado docente, el cuestionario es parte de un trabajo de investigación orientado a conocer la comunicación interna en su institución educativa “Nuestra Señora de Fátima”, cuyos resultados contribuirán a mejorar las condiciones de nuestro desempeño como docentes. Le agradeceré responder las preguntas con la mayor sinceridad posible. El cuestionario es personal y anónimo.

Marque con un aspa (X) la respuesta que cree por conveniente en base a los siguientes valores:

- MA Muy de acuerdo
- DA De acuerdo
- I Ni de acuerdo Ni en desacuerdo
- ED En desacuerdo
- ME Muy en desacuerdo

N°	ENUNCIADOS	MA	DA	I	ED	ME
<b>COMUNICACIÓN</b>						
01	Las autoridades de la institución educativa se relacionan oportunamente					
02	La comunicación entre el director y los docentes es sincera					
03	La comunicación entre docentes es sincera					
04	El director siempre está dispuesto al diálogo					
05	Existe calidez en la comunicación entre los docentes y el director de la institución educativa					
06	Los docentes se saludan con amabilidad					
07	Los docentes saben escucharse entre si					
08	Los docentes se miran fijamente a los ojos cuando dialogan					
<b>ASPECTOS VALORATIVOS</b>						
09	Los docentes son ejemplos de puntualidad					
10	Los docentes son ejemplos de responsabilidad					
11	Los docentes son ejemplos de honestidad					
12	El director es ejemplo de puntualidad					
13	El director es ejemplo de responsabilidad					
14	El director es ejemplo de honestidad					
<b>INTELIGENCIA</b>						
15	El director resuelve los problemas de manera apropiada					
16	Los docentes resuelven sus problemas de manera apropiada					
17	El director reconoce los logros de los docentes					
18	Los docentes reconocen el logro de sus colegas					
19	El director reconoce su error cuando los docentes tienen la razón					

  
 Juan J. Gamboa Sulca  
 Mg. en Administración de la Educación  
 A01674503

20

Los docentes reconocen su error cuando el director tiene la razón



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### CUESTIONARIO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado docente, el cuestionario es parte de un trabajo de investigación orientado a conocer la comunicación interna en su institución educativa “Nuestra Señora de Fátima”, cuyos resultados contribuirán a mejorar las condiciones de nuestro desempeño como docentes. Le agradeceré responder las preguntas con la mayor sinceridad posible. El cuestionario es personal y anónimo.

Marque con un aspa (X) la respuesta que cree por conveniente en base a los siguientes valores:

- 4 Totalmente de acuerdo  
3 De acuerdo  
2 Indiferente  
1 En desacuerdo  
0 Totalmente en desacuerdo

Nº	ENUNCIADOS	TADA	I	EDTD
<b>RECONOCIMIENTO DEL ESFUERZO</b>				
01	Aquí compartimos el firme compromiso con el aprendizaje de nuestros alumnos, que nos impulsa hacia el cambio pedagógico.			
02	Se acostumbra a estimular los logros de nuestros alumnos y alumnas, por muy pequeños que estos sean			
03	Lo que nos diferencia de otras escuelas es el entusiasmo que ponemos en el logro de los objetivos			
04	Los hechos pasados nos demuestran que los logros alcanzados se han originado con el esfuerzo constante de profesores y directivos			
05	Creemos que esta escuela ofrece un ambiente que estimula a niños y jóvenes a dar lo mejor de si			
06	Aquí se refuerza periódica y formalmente, todas aquellas ideas que rompen las antiguas prácticas educativas			
07	Los cambios experimentados por nuestra escuela, desde su creación, nos demuestra una vida creativa e innovadora			
08	En esta escuela se acostumbra reconocer los esfuerzos de los profesores en la tarea educativa.			
09	Aquí circulan muchos rumores sobre la imposibilidad de lograr los cambios que transformen, de manera coordinada la vida de la escuela			
10	Podemos reconstruir con facilidad, la historia del colegio al estudiar los documentos existentes			
<b>COMUNICACIÓN Y EQUIDAD</b>				
11	La existencia de canales de comunicación, ágiles y expeditos, garantizan el éxito de nuestro trabajo.			
12	En nuestra vida escolar existe una secuencia de hechos que demuestran una estrecha unión de los integrantes			
13	Valoramos el error como parte de nuestra propia naturaleza y como un paso necesario, muchas veces, para el aprendizaje			
14	Aquí compartimos la idea de que el error es éxito diferido			

- 15 Las conversaciones diarias revelan nuestra convicción de que logharemos los cambios que requiere esta escuela para salir adelante

---

- 16 Una política de puertas abiertas nos permite participar por igual en la vida de la escuela

---

- 17 En los discursos y actos de la vida escolar se resalta la importancia de la equidad como una norma de vida

---

- 18 La búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que aquí se originan

---

- 19 Aquí, cuando han existido diferencias entre profesores y directivos, siempre se ha actuado positivamente

---

- 20 Aquí, los directivos valoran las opiniones y sentimientos del personal

**CREDIBILIDAD DE LOS DIRECTIVOS**

- 21 Aquí existe una verdadera preocupación por las condiciones de trabajo de todo el personal

---

- 22 Aquí, el ambiente de trabajo fomenta la autonomía y la autenticidad, en un plano de igualdad y respeto

---

- 23 Nuestros alumnos y alumnas se identifican plenamente con la escuela, se comprueba en la vida diaria y en su comportamiento en actos públicos

---

- 24 Aquí pensamos que los directivos se sienten motivados por nuestro buen desempeño profesional

---

- 25 Aquí contamos que gracias a nuestra fuerza de voluntad y trabajo, hemos superado los desafíos que implica el cambio pedagógico

---

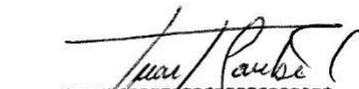
- 26 Muchos proyectos, que en un tiempo parecían como irrealizables, gracias a nuestros esfuerzos se han hecho realidad

---

- 27 Las metas que se persiguen alcanzar en esta escuela, responden a las demandas y expectativas de la comunidad

---

- 28 Aquí se trabaja por mantener una comunicación que faciliten la integración y cohesión del personal

  
 -----  
 Juan J. Gamboa Sulca  
 Mg. en Administración de la Educación  
 A01674503

**Anexo 4.**

**Comunicación interna y cultura organizacional en la institución educativa Nuestra Señora de Fátima. Maynas, 2016**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGIA
¿Qué relación existe entre la comunicación interna y la cultura organizacional en los docentes de la institución educativa pública Nuestra Señora de Fátima, Maynas 2016?	Conocer la relación que existe entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima	Existe relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la institución educativa pública Nuestra Señora de Fátima, Maynas 2016.	<b>COMUNICACIÓN INTERNA</b> * Comunicación. * Aspectos valorativos * Inteligencia *	* <b>Tipo de investigación:</b> a. Según su finalidad: Investigación aplicada. b. Según su carácter: correlacional. c. Según su naturaleza: cuantitativa. d. Según su alcance temporal: transversal. e. Según la orientación que asume: aplicada. * <b>Diseño de investigación:</b> correlacional. * <b>Población:</b> 70 Docentes de la IEP "NSF" * <b>Población muestra:</b> 34 Docentes * <b>Muestreo:</b> NO probabilístico. * <b>Técnicas:</b> o Encuesta * <b>Instrumentos:</b> o Cuestionario * <b>Análisis de procesamiento de datos.</b> o Estadística descriptiva: tabla de datos o Estadística inferencial: prueba de hipótesis; prueba de normalidad
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b> 1. ¿Qué relación existe entre la Cultura organizacional y la inteligencia en la institución educativa pública Nuestra Señora de Fátima, Maynas 2016? 2. ¿Qué relación existe entre la Cultura organizacional y aspectos valorativos en la institución educativa pública Nuestra Señora de Fátima, Maynas 2016? 3. ¿Qué relación existe entre la Cultura organizacional y la inteligencia de los docentes de los docentes de educativa pública Nuestra Señora de Fátima, Maynas 2016?	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b> 1. Determinar la relación que existe entre la Cultura organizacional y la inteligencia en la institución educativa Nuestra Señora de Fátima. 2. Determinar la relación que existe entre la Cultura organizacional y aspectos valorativos de los docentes de la institución educativa Nuestra Señora de Fátima. 3. Determinar la relación que existe entre la comunicación interna la credibilidad de los directivos en los docentes de la institución educativa Nuestra Señora de Fátima	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS:</b> 1. Existe relación entre la Cultura organizacional y la inteligencia en la institución educativa pública Nuestra Señora de Fátima, Maynas 2016. 2. Existe relación entre la Cultura organizacional y aspectos valorativos de los docentes de la institución educativa pública Nuestra Señora de Fátima, Maynas 2016. 3. Existe relación entre la Cultura organizacional y la inteligencia de los docentes de los docentes de la institución educativa pública Nuestra Señora de Fátima, Maynas 2016	<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b> * Reconocimiento del esfuerzo. * la comunicación y equidad. * la credibilidad de los directivos	

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

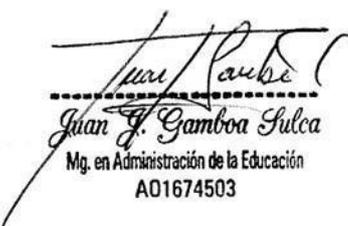
Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el proyecto cuyo título es **Comunicación interna y cultura organizacional en la institución educativa Nuestra Señora de Fátima. Ayacucho, 2016**. La evaluación de dicho proyecto es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de Innovaciones como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

### 1. DATOS GENERALES DE LA JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	<b>GAMBOA SULCA JUAN JULIO</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Doctor ( )
<b>Área de Formación académica:</b>	Educación Inicial ( ) Educación Primaria ( ) Educación Secundaria ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Psicólogo ( ) <b>Educación Superior Universitaria ( <input checked="" type="checkbox"/> )</b>
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de investigación de la UCV, ex especialista de la DRE Ayacucho, ex Especialista de la UGEL Huamanga, asesor del área de CTA, docente de informática.
<b>Institución donde labora:</b>	Ministerio de Educación
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica :</b>	

### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido del proyecto de investigación.
- Juzgar la pertinencia de las actividades y técnicas de intervención de acuerdo a los objetivos diseñados por el autor.

  
-----  
**Juan J. Gamboa Sulca**  
Mg. en Administración de la Educación  
AD1674503

## 1. Datos del cuestionario sobre Comunicación interna

Nombre del instrumento:	Cuestionario para medir el clima de la organización de una institución educativa
<b>Autor:</b>	<b>Br. Munaris Parco Sonia Beatriz</b>
Objetivos :	Medir el grado de relación de la <b>Comunicación al interior de una organización</b> y la <b>cultura organizacional</b> .
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes de educación básica regular

## 2. SOPORTE TEÓRICO

Comunicación interna

Escala/ÁREA	Sub escala (dimensiones )	Definición
Comunicación		Cómo los miembros de la organización se comunican o establecen comunicación efectiva.
Aspectos valorativos		Los valores que como personas demuestran en su institución
Inteligencia		Formas de responder a las diversas situaciones laborales

## 3. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento El cuestionario sobre comunicación interna **de educación secundaria** y se solicita que realice la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores. Califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	La actividad y/o procedimientos
<b>CLARIDAD</b> La Lista de Cotejo se comprende fácilmente, es decir, el procedimiento esta adecuadamente descrito	1. No cumple con el criterio	La actividad no es clara.
	2. Bajo Nivel	La actividad requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica
	4. Alto nivel	La actividad es clara, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> La Lista de Cotejo tiene relación lógica con el objetivo que se está midiendo	1. No cumple con el criterio	La actividad no tiene relación lógica con objetivo que se está midiendo
	2. Bajo Nivel	La actividad tiene una relación tangencial con objetivo que se está midiendo
	3. Moderado nivel	La actividad tiene una relación moderada objetivo que se está midiendo
	4. Alto nivel	La actividad se encuentra completamente relacionado con el objetivo que se está midiendo
<b>RELEVANCIA</b>	1. No cumple con el criterio	La actividad puede ser eliminada sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

*Juan J. Gamboa Sulca*  
 Mg. en Administración de la Educación  
 A01674503

<b>RELEVANCIA</b> El cuestionario es esencial o importante, es decir contribuye al desarrollo de los objetivos propuestos	1. No cumple con el criterio	La actividad puede ser eliminada sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	La actividad tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	La actividad es relativamente importante.
	4. Alto nivel	La actividad es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Cuestionario comunicación interna**

- Primera dimensión : **Inteligencia**
- Objetivo de la dimensión:
  - Determinar las formas de respuesta ante situaciones específicas.

Objetivo de la actividad	Actividad	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
		3	3	3	

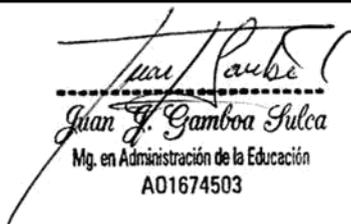
- Segunda dimensión : **aspectos valorativos**
- Objetivo de la dimensión:
  - Determinar los valores manifiestos en la institución educativa.

Objetivo de la actividad	Actividad	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
		3	3	3	

- Tercera dimensión : **comunicación**
- Objetivo de la dimensión:
  - Determinar las formas de comunicación al interior de la institución educativa.

Objetivo de la actividad	Actividad	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
		3	3	3	

-----  
Firma del evaluador

  
-----  
**Juan F. Gamboa Sulca**  
Mg. en Administración de la Educación  
A01674503



**EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA "NUESTRA SEÑORA DE FATIMA" DEL DISTRITO DE AYACUCHO, PROVINCIA DE HUAMANGA, REGIÓN AYACUCHO, EXPIDE LA PRESENTE**

### **CONSTANCIA**

A la profesora, **Sonia Beatriz MUNARIS PARCO**, quien aplico el trabajo de investigación titulado "**Comunicación interna y cultura organizacional en la Institución Educativa "Nuestra Señora de Fátima". Ayacucho, 2016**", en calidad de estudiante de Maestría de la Universidad "Cesar Vallejo"

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines que crea por conveniente

Ayacucho, 23 de junio del 2016



DIRECTOR

Anexo. 7. Evidencias



Resolviendo las inquietudes de la docente respecto a las preguntas del cuestionario



La docente evaluando las respuestas del cuestionario



La docente absuelve las respuestas del cuestionario



La docente amablemente resuelve las preguntas del cuestionario

Anexo 8. Base de datos

MATRIZ - ÍTEM TOTAL  
 INSTRUMENTO - CUESTIONARIO PARA MEDIR COMUNICACIÓN INTERNA

Nº DE	NÚMERO DE ÍTEMS																				TOTAL	PEARSON	CONDICIÓN
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20			
1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	47	0,31	Válido
2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	53	0,42	Válido
3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	47	0,47	Válido
3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	54	0,39	Válido
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	0,35	Válido
6	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	54	0,38	Válido
7	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	53	0,42	Válido
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	0,51	Válido
9	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	60	0,61	Válido
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	0,38	Válido
11	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	47	0,42	Válido
12	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	53	0,58	Válido
13	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	47	0,68	Válido
13	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	54	0,42	Válido
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	0,28	Válido
16	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	54	0,38	Válido
17	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	53	0,35	Válido
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	0,24	Válido
19	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	60	0,41	Válido
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	0,48	Válido
21	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	48	0,29	Válido
22	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	53	0,36	Válido
23	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	47	0,39	Válido
23	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	54	0,41	Válido
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	0,54	Válido
26	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	54	0,67	Válido

27	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	53	0,38	Válido	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	0,47	Válido
29	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	60	0,39	Válido
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	0,28	Válido

Resumen del procesamiento de los casos				Estadísticos de fiabilidad	
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Casos	Válidos	30	100,0	,795	20
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0		
	Total	30	100,0		
a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.					

MATRIZ - ÍTEM TOTAL

INSTRUMENTO - CUESTIONARIO PARA MEDIR CULTURA ORGANIZACIONAL

	NÚMERO DE ÍTEMS																										TOTAL	PEARSON	CONDICIÓN		
	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					
1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	66	0,45	Válido
2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	74	0,74	Válido
3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	66	0,23	Válido
3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	75	0,35	Válido
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	0,35	Válido
6	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	75	0,38	Válido
7	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	75	0,42	Válido
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	0,51	Válido
9	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	84	0,61	Válido
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	0,38	Válido
11	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	67	0,42	Válido
12	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	74	0,58	Válido
13	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	67	0,68	Válido
13	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	75	0,42	Válido
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	0,28	Válido
16	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	75	0,38	Válido
17	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	75	0,35	Válido
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	0,24	Válido
19	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	84	0,41	Válido
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	0,48	Válido
21	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	70	0,29	Válido	
22	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	74	0,36	Válido
23	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	66	0,39	Válido
23	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	75	0,41	Válido
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	0,54	Válido
26	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	75	0,67	Válido

27	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	75	0,28	Válido
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	0,42	Válido
29	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	84	0,24	Válido
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	0,38	Válido	

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,826	28