



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Comunicación interna y cultura organizacional en los docentes,
de la institución educativa “Mi amigo Jesús” Puente Piedra, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Bueno Galarza, Elba Rossari (ORCID: 0000-0001-7810-5716)

ASESORA:

Dra. Luna Gamarra, Ericka Magaly (ORCID: 0000-0002-7543-9275)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios, por ser mi luz, mi guía y fortaleza en todo momento. A mis padres Luzmila y Feliciano, que son la motivación de mí existir. A mis hermanos Ruth, Juan y Daisy por su comprensión y apoyo. A mi sobrino Rahj, por su futuro prometedor.

Agradecimiento

A mi amiga y colega Dra. Mairena y a la Directora del colegio Vasti Trujillo, por brindarme su apoyo en la realización de la investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Variable comunicación interna	19
Tabla 2. Dimensión esencial	20
Tabla 3. Dimensión estratégica	20
Tabla 4. Dimensión motivacional	21
Tabla 5. Variable cultura organizacional	22
Tabla 6. Dimensión involucramiento	23
Tabla 7. Dimensión consistencia	23
Tabla 8. Dimensión adaptabilidad	24
Tabla 9. Coeficiente de correlación Spearman	26
Tabla 10. Correlación entre la comunicación interna y cultura organizacional	26
Tabla 11. Correlación entre la comunicación interna y dimensión involucramiento	27
Tabla 12. Correlación entre la comunicación interna y dimensión consistencia	28
Tabla 13. Correlación entre la comunicación interna y dimensión adaptabilidad	29

Índice de figuras

Figura 1. Variable comunicación interna	19
Figura 2. Dimensión esencial	20
Figura 3. Dimensión estratégica	21
Figura 4. Dimensión motivacional	21
Figura 5. Cultura organizacional	22
Figura 6. Involucramiento	23
Figura 7. Consistencia	24
Figura 8. Adaptabilidad	24

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar si la comunicación interna y la cultura organizacional se relacionan en la Institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra, 2020. Metodológicamente se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, tipo aplicativo y diseño no experimental, correlacional. Cuya muestra estuvo conformada por 30 docentes de la institución educativa. Asimismo, la técnica aplicada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario estructurado, con 18 items para cada variable, el cual está validado por tres expertos en la materia y la confiabilidad mediante el estadístico de Alpha de Crombach, posteriormente se aplicó el análisis descriptivo e inferencial, sobre cada una de las variables propuestas con sus correspondientes dimensiones realizando la prueba de hipótesis. Concluyendo que existe una relación positiva considerable entre la comunicación interna y la cultura organizacional en la Institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra, 2020, según el coeficiente de correlación de 0.85 (85%).

Palabras clave: Comunicación, comunicación interna, cultura organizacional

Abstract

The present research aimed to determine if internal communication and organizational culture are related in the Educational Institution My Good Friend Jesús, Puente Piedra, 2020. Methodologically it was developed under the quantitative approach, applicative type and non-experimental, correlational design. Whose sample was made up of 30 teachers from the educational institution. Likewise, the applied technique was the survey and the instrument the structured questionnaire, with 18 items for each variable, which is validated by three experts in the field and the reliability by means of the Crombach Alpha statistic, subsequently the descriptive analysis was applied and inferential, on each one of the proposed variables with their corresponding dimensions, performing the hypothesis test. Concluding that there is a considerable positive relationship between internal communication and organizational culture in the Educational Institution My Good Friend Jesús, Puente Piedra, 2020, according to the correlation coefficient of 0.85 (85%).

Keywords: Communication, internal communication, organizational culture

I. INTRODUCCIÓN

Hablar de comunicación en las organizaciones, no es un asunto reciente; pero es fundamental, porque fortalece la cultura que permitirá alcanzar los objetivos en forma efectiva de la empresa. Por ello, es importante mencionar que la comunicación se remonta desde la aparición de la humanidad y que, a través de los años, el hombre se preocupó en crear los medios necesarios que hicieran posible transmitir sus pensamientos, emociones y deseos, logrando así, el objetivo de su creación, satisfacer sus necesidades personales y las del grupo, adaptándose a los cambios propios de su exigencia y la naturaleza.

Hoy en día, debemos comprender que la comunicación interna favorece el éxito en las organizaciones en todos sus aspectos y debe involucra a todos quienes la conforman sin importar el tipo, tamaño y actividad que realizan. Ello comprende el conocimiento, aceptación de procesos y mecanismos de información que determinaran el destino de la organización y de quienes la conforman, por ello el éxito en las empresas que trascienden en el extranjero.

Respecto a la cultura organizacional, que comprende creencias, hábitos, valores y actitudes compartidas por sus colaboradores, si ésta es positiva, permitirá asegurar el cumplimiento del objetivo de la organización, con el máximo provecho de sus recursos y bienestar de sus colaboradores. Pero de existir falta de coordinación entre quienes las dirigen y sus colaboradores, debido a la falta de interés por el dialogo voluntario, donde sus miembros se limitan a cumplir con el horario establecido, prefiriendo realizar sus actividades de forma individualizada antes que grupal para evitar contradicciones o evitar futuros conflictos en la organización, esto conllevaría al incumplimiento de los objetivos en forma efectiva.

En Ecuador, existen un número considerable de instituciones educativas que presentan problemas de comunicación interna, que afectan el ambiente laboral educativo, creando molestias y malos entendidos entre docentes y directivos, que termina involucrando a los padres de familia (Francis, 2019). Asimismo, Trujillo (2016), señala que existen organizaciones poco flexibles, que no consideran la opinión de sus colaboradores, conllevando a la falta de compromiso, sentido de pertinencia, desmotivación, desinformación y baja productividad de sus integrantes,

especialmente en las instituciones educativas, donde priorizan su visión de mercado en el servicio y su funcionamiento, pero no en gestionar la comunicación interna que propicie la participación y desarrollo de sus colaboradores en la organización, limitándolo al hacer, más que al pensar, considerando muy poco sus aportes.

En el Perú, se evidencia con mayor frecuencia problemas de comunicación interna en las instituciones públicas, que repercute en su cultura organizacional e impide lograr un proceso eficiente (Lloclla, 2016 citado por Sulca 2016). También, Chihuala (2017), señaló que mayormente las instituciones educativas públicas y privadas, no brindan interés a la comunicación interna y al clima organizacional en las instituciones. Asimismo, desconocen la relación existente entre ambas. Una mala comunicación interna, genera mayormente conflictos, carencia en la productividad y en clima laboral de sus colaboradores.

Las organizaciones descuidan la difusión de la cultura organizacional y en consecuencia el ambiente donde laboran sus miembros, al considerarlo una gran inversión, para aquello que no es fundamental en las organizaciones, lo cual es incorrecto, porque se afecta el desempeño de los docentes, perjudicando su rendimiento en la organización, lo cual significa un mayor costo para la institución.

Para la investigación se consideró a los docentes de la institución educativa particular Mi buen amigo Jesús, donde se percibe poco interés de participación en las reuniones y falta de compromiso en las coordinaciones en las diferentes actividades que deben realizarse en el año escolar, las que disminuye la efectividad en los resultados de la institución educativa, incumpliendo con el propósito de su creación, el beneficio de la comunidad educativa y la sociedad. Es importante comprender que el éxito de las organizaciones competitivas está relacionado con la comunicación como estrategia y su cultura organizacional que conllevaran a cumplir la misión y visión de todo tipo de organización.

La investigación abordó la problemática orientada a conocer ¿Qué relación existe entre la comunicación interna y la cultura organizacional en los docentes de la Institución educativa “Mi buen amigo Jesús”, Puente Piedra, 2020”; asimismo, se estableció los siguientes problemas específicos referidos a determinar: ¿Qué

relación existe entre la comunicación interna e involucramiento en los docentes de la Institución educativa “Mi buen amigo Jesús”, Puente Piedra, 2020 ¿Qué relación existe entre la comunicación interna y la consistencia en los docentes de la Institución educativa “Mi buen amigo Jesús”, Puente Piedra, 2020 ¿Qué relación existe entre la comunicación interna y la adaptabilidad en los docentes de la Institución educativa “Mi buen amigo Jesús”, Puente Piedra, 2020.

La investigación se justifica teóricamente porque brinda información de la relación que existe entre las variables la comunicación interna y la cultura organizacional, que servirá para posteriores investigaciones, Asimismo, su justificación práctica permitirá proponer mejoras en su cultura organizacional. Se justifica económicamente porque permitirá efectividad en el cumplimiento de los objetivos a nivel institucional, minimizando costos y tiempo e incrementando la productividad laboral de la plana directiva docente y administrativa. Se justifica metodológicamente porque aporta el instrumento cuestionario que permitió recopilar información y servirá de referencia a otras investigaciones. Se justifica socialmente, porque beneficiará a la comunidad educativa, al brindar un mejor servicio a los estudiantes, lo cual se reflejará en la sociedad.

El objetivo general fue determinar la relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional en los docentes de la Institución educativa “Mi buen amigo Jesús”, Puente Piedra, 2020. Siendo los objetivos específicos: (a) Determinar la relación entre la comunicación interna y el involucramiento en los docentes de la Institución educativa “Mi buen amigo Jesús”, Puente Piedra, 2020 (b) Determinar la relación entre la comunicación interna y la consistencia en los docentes de la Institución educativa “Mi buen amigo Jesús”, Puente Piedra, 2020 (c) Determinar la relación entre la comunicación interna y la adaptabilidad en los docentes de la Institución educativa “Mi buen amigo Jesús”, Puente Piedra, 2020.

Por otra parte, la hipótesis general es: existe relación positiva entre la comunicación interna y la cultura organizacional en los docentes de la Institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra, 2020; asimismo presenta como hipótesis específicas: (a) Existe relación positiva entre comunicación interna y el involucramiento en los docentes de la Institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra, 2020 (b) Existe relación positiva entre la comunicación interna y la

consistencia en los docentes de la Institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra, 2020 (c) Existe relación positiva entre la comunicación interna y la adaptabilidad en los docentes de la Institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Internacionalmente, el antecedente evidenciado por Papic (2016), en su investigación Comunicación organizacional en la ciudad de Málaga, comunas de Pudahuel de Cisterna, tuvo propósito estudiar la comunicación organizacional interna entre la plana directiva y docente en el marco del incremento de la eficacia de la gestión escolar en la institución educativa. El estudio corresponde al enfoque mixto exploratorio, descriptivo y primario, diseño no experimental. Siendo la muestra probabilística, aplicándose la técnica de la encuesta, mientras en el proceso cualitativo la muestra fue no probabilística, utilizando la técnica entrevista en la obtención de información. El estudio concluye con la existencia ascendente de uso adecuado de la comunicación organizacional por parte de la plana docente en el desarrollo de los procesos curriculares y pedagógicos dirigidos a los directivos. Así mismo, los docentes manifiestan estar de acuerdo con la comunicación interna empleado por los directivos porque aseguran la comprensión de los objetivos educativos.

Trujillo (2016), en su investigación tuvo como propósito identificar como la comunicación interna favorece el ambiente de participación y fortalece la cultura organizacional. Su investigación corresponde al enfoque mixto y exploratorio. La técnica y el instrumento empleado corresponden a la entrevista y cuestionario. La población en la institución educativa A comprende 130 trabajadores y una muestra de 24 personas entre administrativos y docentes, aplicándose la técnica de la encuesta. Para la institución educativa B, la investigadora cita su experiencia en las prácticas de comunicación interna, participación y desarrollo humano. Accedió a información por medio de las impresiones de 7 docentes al no poder aplicar el cuestionario estructurado a la población conformado por 40 personas, al argumentarse la existencia de un manual de comunicación interna. Concluye que, la comunicación interna es elemental para promover valores en la organización, permitiendo el bien institucional, individual y común de quienes la integran, al generar desarrollo humano y fortalecimiento de su cultura.

Plua (2020), buscó determinar la relación entre competencia digital y la comunicación interna en la plana docente de la institución educativa Violeta Luna

Carrera de Ecuador. Su investigación corresponde al enfoque cuantitativo, correlacional, diseño no experimental y de corte transversal al realizarse en un solo momento. La cual, comprendiendo 27 docentes como muestra. También, consideró la técnica encuesta y de instrumento dos cuestionarios, uno para la variable competencia digital de 33 ítems y para la comunicación interna de 30 ítems, obteniendo como resultado un índice de esfericidad con una significatividad de 0,034, demostrándose interrelación significativa entre las variables competencia digital y la comunicación interna en la plana docente, que influye en la calidad educativa deteriorada no solo por el problema administrativo del gobierno central, sino por la misma gestión de la institución. Concluye, existencia de relación positiva y moderada entre las competencias digitales y la comunicación interna entre los docentes, siendo evidencia por un coeficiente de correlación de ,409 un p valor de ,034 que es menor a $\alpha = ,05$.

A nivel nacional, Roncal (2016), en su artículo de investigación buscó determinar el tipo de relación existente entre la comunicación interna y la gestión educativa. Para ello, consideró el enfoque cuantitativo, de diseño correlacional y no experimental. Su muestra fue la misma de la población comprendida por 64 personas. Consideró como instrumento dos cuestionarios y obtuvo como resultado, según la prueba estadística de Pearson que $r = - 0,05 = 5\%$, concluyendo que la relación no es significativa entre las variables, es indirecta y pobre entre la comunicación interna y la gestión educativa en la I.E. "Pedro Pablo Atusparia", Chimbote.

Nieto (2018), busco determinar de qué manera la Cultura Organizacional está relacionada con el desempeño docente. Su investigación corresponde al enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, no experimental y de corte transversal. La investigación considero 45 docentes como muestra en la institución Aurelio Cárdenas La Unión y la obtención de información se obtuvo mediante un cuestionario compuesto por 40 ítems, obteniendo por correlación $r = 0,77$, lo cual significa que la cultura organizacional tiene relación positiva alta con el desempeño docente.

Olaya (2017), realizó su investigación en la institución educativa N° 89001 "Prevocacional" y tuvo como propósito conocer la relación entre las variables cultura

organizacional y motivación laboral. Para ello, utilizó el enfoque cuantitativo, diseño correlacional, no experimental y de corte transversal. Asimismo, la muestra fue 32 maestros, seleccionados de manera no probabilística por conveniencia. La información obtenida después de aplicar la técnica encuesta, demuestra el buen nivel de cultura organizacional y motivación laboral en la institución educativa de Chimbote, concluye con la existencia de correlación alta entre las variables cultura organizacional y motivación laboral, con un valor r de Pearson de 0,795, las cuales se están relacionando de manera directa, positiva y significativa.

A nivel local se tiene la investigación de Chihuahua (2017), quien tuvo como propósito determinar la relación entre las variables comunicación interna y el clima organizacional. Su estudio utilizó el enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, método hipotético deductivo y es de diseño no experimental. Considerando como muestra a todos sus 45 trabajadores, por tanto, es censal. La obtención de información se obtuvo mediante el cuestionario para la comunicación interna de 14 ítems y para el clima organizacional con 29 ítems. Obteniendo de correlación $Rho = 0,320$; $sig. = 0,032$, lo cual significa correlación débil positiva entre ambas variables. Concluye, existencia de relación significativa entre la comunicación interna y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa.

Suarez (2019), realizó su investigación en la institución educativa I.E 3092 Kumamoto, en Puente Piedra, cuyo propósito fue conocer si existe relación entre las variables comunicación interna y mejora continua. Por ello, su estudio fue de tipo básica, diseño no experimental, correlacional y corte transversal. Así también, la obtención de información fue mediante un cuestionario. Obteniéndose luego, existencia de relación directa entre ambas variables, según Rho Spearman de 0,033, la relación es baja. Para la comunicación interna, su nivel de significancia bilateral es aceptable en un 78% y nivel medianamente aceptable de 22% según la percepción de la plana docente, concluyendo que existe relación aceptable entre ambas variables

Charry (2017), tuvo como propósito conocer la relación existente entre la gestión de la comunicación interna y el clima organizacional. El estudio realizado consideró el enfoque cuantitativo, no experimental y de corte transversal, probabilístico y de selección aleatoria simple, con una población de 285 y 200

personas como muestra. En la obtención de información se aplicó la encuesta, obteniéndose que la correlación según Rho Spearman es $r = 0,959$. Concluye que, sí existe relación significativa entre las variables gestión de la comunicación interna y el clima organizacional.

Cruzado (2017), realizó su investigación en la Institución educativa 2057 “José Gabriel Condorcanqui” y buscó determinar relación entre las variables comunicación interna y la cultura organizacional, utilizando para ello, el enfoque cuantitativo de diseño no experimental y de corte transversal. Su población comprendió 91 personas entre la plana docente y administrativa. En la obtención y medición de datos aplicó un cuestionario confirmando existencia de relación significativa entre ambas variables, después de obtener X^2 calculado 5,889 siendo mayor que el X^2 tabulado. Concluye, con la existencia de relación significativa entre ambas variables, donde el 75,8% de los entrevistados considera que la comunicación interna es eficiente, sin embargo, el 70,3% de las mismas muestra, consideraran que la cultura organizacional es débil.

Soria (2015), en su tesis de investigación realizada en la institución educativa Dora Mayer, buscó determinar la relación entre la cultura organizacional y la comunicación interna. Por ello, su estudio consideró el enfoque cuantitativo, no experimental y de corte transversal por realizarse en un mismo tiempo. Su población comprendió 120 personas y fue la misma de la muestra, mientras en la obtención de información se emplearon dos cuestionarios. Concluye de acuerdo a Rho Spearman $p = 0,437$, existe moderada relación directa entre las variables cultura organizacional y la comunicación interna en la institución educativa.

La investigación se realizó en la institución educativa Mi buen amigo Jesús, ubicada en el distrito de Puente Piedra, que comprende los tres niveles, inicial, primaria y secundaria. El problema presentado en la institución corresponde a la poca comunicación entre la plana directiva y docente en las reuniones virtuales programadas para el desarrollo de actividades, no existiendo interés mayormente por parte de los docentes al solo preocuparse por cumplir con las horas pedagógicas. A su vez, la diferencia entre las tareas establecidas y cumplimiento de actividades están muy marcadas al realizarse en algunos casos de manera individualista y no colectiva.

La primera variable comunicación interna, para Diez (2006), comprende al conjunto de acciones que se inician y consolidan con el propósito de entablar vínculos entre todos los individuos que conforman la organización, con la finalidad de integrarlos e involucrarlos en la realización de un proyecto común. También, para la Editorial Vértice (2008), está orientada al público interno, representada por todos los que integran y que están directamente vinculadas con la empresa. Asimismo, dentro de ésta comunicación, puede producirse de manera formal e informal. La comunicación formal: Referido al aspecto laboral únicamente, respeta y cumple los procesos, donde la escritura es el medio de comunicación y la comunicación informal: Caracterizada porque surge de manera espontánea entre los integrantes de la empresa con la finalidad de comunicarse, dejando de seguir los canales oficiales. Al respecto, Amorós (2007), señaló que la comunicación es fundamental en toda organización, al contribuir en la existencia de grupos y procesos. También la comunicación comprende acciones que conllevan a estructurar y englobar procesos de comunicaciones originados entre los miembros de una organización (Castro, Celeste y García, 2005 citado por Anselmo 2018). Mientras, Chiavenato (2009) citado por Quispe (2016) expresó que la comunicación es esencial para el éxito en toda organización, ya que los administradores no laboran con las cosas, sino con información acerca de ellas. Además, una buena comunicación permitirá efectividad en las diferentes funciones administrativas. De lo mencionado, se colige a la comunicación como la base fundamental en todo tipo de organización al contribuir en los diferentes procesos relacionados a la existencia de relaciones significativa entre empleadores y colaboradores.

Como teoría relacionada al tema que sustenta la investigación, se tiene para la primera variable comunicación interna, las siguientes dimensiones propuestas por Formanchuk (2010), claves que aportan valor a la organización, entre ellas lo esencial, estratégica y motivacional. Las cuales se describen a continuación: Dimensión esencial, caracterizada por la relación entre las personas, es fundamental para el cumplimiento de trabajos coordinados en tiempo y espacios que permitirán alcanzar los objetivos organizacionales; dimensión estratégica: Su propósito es, que las personas comprendan porque tiene que hacer el trabajo y dimensión motivacional: Su objetivo es lograr que los colaboradores quieran hacer el trabajo.

La teoría de sistemas. Chiavenato (2010), señala como fundador de la teoría al biólogo alemán Von Bertalanffy, quien concibe a los sistemas dentro de otro subsistema y así sucesivamente, dependiendo de otros más importantes y cumpliendo actividades distintas; pero al mismo tiempo aislado no podrían existir, de esta manera todos los elementos forman un todo de manera interrelacionada logrando el objetivo establecido; pero no todos los sistemas son capaces de lograrlos de manera cerrada, los sistemas abiertos se caracterizan por un proceso infinito de intercambio con el ambiente.

La segunda variable Cultura organizacional, está referida al conjunto de código compartido en la organización que le permite identidad y distinguirse de otras organizaciones existentes en el entorno, permitiéndole de esta manera cohesión interna y la capacidad de responder al medio ambiente (Fischer, 2017). También, está referida a un sistema de significado compartido entre sus colaboradores, claves que la organización valora y que la diferencia de otras organizaciones (Robbins, 2009),

La investigación considera el modelo propuesto por Denison. Al respecto, Denison citado por García (2017) mencionó las siguientes dimensiones: Involucramiento, consistencia y adaptabilidad. La dimensión adaptabilidad, señala que toda empresa debe crear condiciones necesarias que le permitan adaptarse continuamente a los cambios necesarios y así responder eficientemente a las exigencias del ambiente; dimensión consistencia está referida a los procesos, valores y sistemas internos que permitirán la continuidad, coordinación y control del comportamiento de todos sus miembros. La cual se subdivide en: valores centrales, acuerdos, coordinación e integración, procedimientos y procedimientos.

La Teoría de Hofstede, Chiavenato (2009) citado por Balcazar (2018), indica la medición de la cultura organizacional a través de las siguientes dimensiones: la masculinidad, la distancia del poder, la aversión a la incertidumbre, la masculinidad comparada con la feminidad, el individualismo comparada con el colectivismo, y la orientación a largo plazo.

La teoría de Schein, citado por Pedraza, Obispo, Vásquez y Gómez (2015) señalan que para las organizaciones el concepto de cultura es igual a presunciones

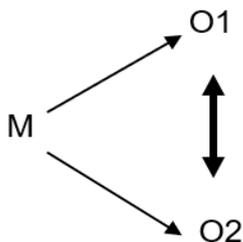
y creencias. Mientras, para Toca y Carrillo (2009) en relación a Schein, es un modelo de supuestos básicos compartidos por un grupo determinado, que van adquiriendo conocimiento de cómo deben enfrentar sus dificultades de integración interna y adaptación externa considerándolos válidos y en consecuencia les permita enseñar a los nuevos integrantes de la empresa a sentir y confrontar los inconvenientes que se presenten en la organización. También, Guarneros (2014), señala coincidir con Schein en comprender de tres maneras la a cultura organizacional: a) Artefactos, representado por aquello que podemos ver, oír y sentir en la empresa. Ejemplo, equipos, muebles, documentos, etc. b) Valores, referido al valor de porque hacemos las cosas (valor intrínseco) y lo compartimos entre los miembros de la empresa. Ejemplo: principios, filosofías, metas, etc. y c) Supuestos y símbolos, Relacionado a las creencias claves para comprender y mejorar la cultura organizacional.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo aplicada, al utilizar datos para probar hipótesis y es cuantitativa porque implica un proceso y es probatorio (Hernández, Fernández y Batista, 2014). Para Pita y Pértergas (2002), es su artículo de investigación mencionan que la investigación cuantitativa se caracteriza por recoger y analizar datos cuantitativos de la investigación realizada. También, corresponde al diseño no experimental por no manipular ninguna de las variables de manera intencionada (Hernández, Fernández y Baptista, 2010; Toro y Parra, 2006). Asimismo, es correlacional y transversal, correlacional porque describe la relación entre ambas variables y transversal al recoger la información en un solo momento.

La siguiente figura representa el estudio realizado.



Para:

- M = Muestra
- V1 = Comunicación interna
- V2 = Cultura organizacional
- r = Relación entre ambas variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1 Comunicación interna

Definición conceptual

Formanchuk (2009) citado por Plua (2020)

Conceptualiza que la comunicación interna es el medio que nos permitirá alcanzar nuestras actividades profesionales al expresarnos con precisión y claridad, abriéndose oportunidades al transmitir nuestros mensajes.

Definición operacional

La comunicación interna se definirá operacionalmente a través de la utilización del instrumento cuestionario que se aplicó a la institución educativa elegida para medir la relación de sus dimensiones con los indicadores.

Dimensión 1. Esencial

Formanchuk (2009) citado por Anselmo (2018), expresó que toda organización está basada en la relación entre los individuos, las cuales se vinculan por un propósito común. Ello consiste en coordinar sus actividades, espacios, recursos y responsabilidades dentro de las organizaciones. Por tanto, la comunicación es fundamental para lograr las metas en todo tipo de organización. La comunicación es esencial en la organización porque alimenta las áreas, haciendo posible su existencia y supervivencia, pues sin comunicación las actividades no podrán lograrse, cuyos indicadores son: Sinceridad: La persona se caracteriza por actuar y expresarse con la verdad y honestidad; Apertura al diálogo: Caracterizada por permitir el dialogo entre los individuos con la finalidad de alcanzar los objetivos entre individuos e institucionales y capacidad de negociación: Esta referida a la capacidad que tiene los individuos al momento de negociar en beneficio de ambas partes.

Dimensión 2. Estratégica

Formanchuk (2009) citado por Anselmo (2018) caracteriza la dimensión porque los colaboradores comprendan porque deben hacer su trabajo. Esta dimensión busca lograr que sus integrantes se sientan orientados e involucrados con la organización, al buscar lograr los objetivos de la empresa, sintiéndose así valorados y motivados como parte de la organización. Caso contrario, si la comunicación no es estratégica los trabajadores sentirán que las actividades que realizan no tienen sentido en organización, donde sus indicadores son: Contacto físico: Permite el agrado mutuo, permitiendo reacciones favorables entre los individuos. Rey (2015); Amabilidad: La amabilidad es fundamental en las relaciones con los clientes y así el éxito en toda

empresa y escucha: Considerar la escucha interna favorecerá el crecimiento y rentabilidad de toda empresa, al mismo tiempo su imagen.

Dimensión 3. Motivacional

Formanchuk (2009) citado por Anselmo (2018), señaló que la motivación entre los integrantes de una organización es considerada un desafío; porque las personas tienen diferentes intereses. Brindar valor a esta dimensión es generar comunicación positiva entre sus colaboradores, favoreciendo una visión de crecimiento, relaciones interpersonales y buen clima laboral.

Variable 2 Cultura organizacional

Definición conceptual

Denison (1995) citado por Grueso (2017), señaló que la cultura comprende valores, creencias y principios que fundamentan el rumbo estratégico de una organización.

Definición operacional

La cultura organizacional se define operacionalmente mediante la utilización del instrumento cuestionario que se aplicará a la institución educativa privada Mi buen amigo Jesús y así medir la relación de sus dimensiones con los indicadores.

Dimensión 1. Involucramiento

Ésta dimensión está definida como el poder de la gente alrededor de un equipo, su compromiso y desarrollo en la organización (Martínez, 2010). Es el grado de identificación con la función activa asignada en el trabajo (Robbins y Judge, 2013) y se caracteriza porque las personas indistintamente del nivel jerárquico que pertenezcan participan de las decisiones que afectan su trabajo y están relacionadas en el cumplimiento de objetivos de la organización (Fey & Denison, 2003 citado por Anselmo, 2018). Sus indicadores son: Empoderamiento, caracterizada porque sus integrantes tienen poder, iniciativa y capacidad para dirigir sus actividades programadas, sintiéndose responsables y parte de la organización donde laboran (Zaderey & Bonavia, 2016); trabajo en equipo, caracterizada por el

trabajo colaborativo en cumplimiento del objetivo común, siendo un valor importante en toda organización, que busca que sus empleados se sientan responsables de los resultados (Zaderey & Bonavia, 2016); desarrollo de capacidades, toda organización invierte recursos permanentemente en el crecimiento y mejora profesional de sus trabajadores con la finalidad de conservar su competitividad y aprovechar nuevas oportunidades (Zaderey & Bonavia, 2016). Se colige, las organizaciones efectivas son aquellas que permiten el desarrollo de habilidades de sus miembros en las diferentes actividades que desempeñan, sintiéndose comprometidos y relacionados con los objetivos de la empresa (Bonavia, Prado y García, 2010).

Dimensión 2. Consistencia.

Para Fey & Denison (2003) citados por Anselmo (2018), el comportamiento de los integrantes de una empresa está basado en valores centrales, los cuales están integrados en el repertorio individual, con la finalidad de cumplir los compromisos asumidos entre los colaboradores y desarrollarlos de manera coordinada. Así mismo, sus indicadores: a) Valores centrales. Caracterizada porque los integrantes de la organización comparten valores que originan expectativas claras y a un fuerte sentimiento de identidad (Zaderey & Bonavia, 2016); b) Acuerdo. Los trabajadores pueden alcanzar acuerdos en temas sustanciales lo cual implica, existencia de cierto nivel de acuerdo tácito, y capacidad de solventar las diferencias. (Zaderey & Bonavia, 2016); c) Coordinación e integración. Los integrantes de la organización pertenecientes a distintos departamentos y unidades estarían aptos de trabajar en forma conjunta con el fin alcanzar objetivos comunes (Zaderey & Bonavia, 2016).

Dimensión 3. Adaptabilidad

Martínez (2010), señala que ésta dimensión admite responder a los cambios externos y exigencias nuevas del cliente. Estas organizaciones adaptables permanentemente mejoran el valor de entrega a sus clientes, cuyos indicadores son: Orientación al cambio. La organización tiene la capacidad de buscar, identificar, interpretar, adelantarse a los cambios de su entorno y reaccionar

adecuadamente (Zaderey & Bonavia, 2016). Orientación al cliente. La organización se orienta y preocupa por la satisfacción y anticipación de las necesidades de sus clientes (Zaderey & Bonavia, 2016). Aprendizaje organizacional. La organización obtiene información, la analiza y utiliza las señales de su entorno con el objetivo de permitir la innovación, el desarrollo y su conocimiento (Zaderey & Bonavia, 2016). Se infiere, las empresas que se adaptan a los cambios tienen una mejor rentabilidad y proyección en un mercado altamente competitivo (Bonavia, Prado y García, 2010).

Escala de medición

La naturaleza de la variable es cualitativa, la escala de medición es ordinal y el instrumento aplicado en la investigación estuvo conformado con respuestas de escala tipo Likert.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Comprendió los 30 docentes, siendo en inicial 3, para primaria 12 y secundaria 15 en la institución educativa, Mi amigo Jesús, distrito de Puente Piedra. Para Isaz (2004) citado por Ventura (2017), la población está conformada por un conjunto de individuos con ciertas cualidades, de quienes esperamos obtener datos de nuestra investigación.

Criterios de inclusión

Para el criterio de inclusión se consideró al personal docente con más de cuatro meses trabajando en la institución educativa.

Criterios de exclusión

En el criterio de exclusión no está considerándose al personal que estuvo de vacaciones o licencia, tampoco a los que tenían menos de cuatro meses.

3.3.2. Muestra

La investigación consideró el total de la población para su muestra, al estar conformada por 30 docentes, por ello su muestra es censal; porque considera el 100% de la plana docente al ser pequeña (Taype y Rojas, 2018).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se consideró la técnica encuesta, aplicándose como instrumento el cuestionario, obteniendo información de los encuestados en relación a las preguntas formuladas. Hernández, Fernández y Baptista (2014), definen a la encuesta como un método para recopilar datos de un grupo de seleccionado para obtener información sobre asuntos de interés sobre la investigación.

Instrumentos

Se consideró la técnica encuesta y como instrumento en la obtención de información dos cuestionarios de 18 ítems cada uno, mediante el tipo escala de Likert 1) Totalmente desacuerdo, 2) En desacuerdo, 3) Ni de acuerdo, desacuerdo, 4) De acuerdo y 5) Totalmente de acuerdo. El cuestionario, es un instrumento que se caracteriza por tener preguntas con el propósito de recopilar información de los encuestados (Hernández, Fernández y Batista, 2014).

3.5 Procedimientos

El desarrollo de la investigación, comprendió : a) Presentación de solicitud a la directora de la institución “Mi amigo Jesús” del distrito de Puente Piedra, solicitando su autorización para la aplicación de la encuesta; b) Coordinación el día y hora de aplicación de la encuesta, evitando interferir con las actividades académicas programadas c) Recogida de datos mediante el instrumento cuestionario d)

Organización de datos e) Procesamiento estadístico y e) Análisis de los resultados
f) Interpretación de resultados g) Conclusiones y recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos

En el análisis de datos se aplicó dos cuestionarios, luego el método estadístico descriptiva mediante tablas de frecuencias para el procesamiento de información y finalmente la estadística inferencial para el análisis de los resultados.

3.7 Aspectos éticos

La investigación consideró como marco de referencia las normas éticas y el código Nacional de la Integridad Científica y de la Universidad César Vallejo. Además, durante su desarrollo se consideró los siguientes principios: a) Honestidad, b) Veracidad c) Respeto en aplicar el diseño de investigación cuantitativa establecida por la Universidad d) Respeto a la auditoria de las fuentes consultadas, se indica las referencias utilizadas en el sustento de la investigación; f) No existió manipulación de información obtenida; g) Se respetó el anonimato de la participación de los involucrados en la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Según Rendón, Villasís y Miranda (2016), la estadística descriptiva brinda recomendaciones de como presentar los datos en forma clara y abreviada en cuadros, tablas, figuras o gráficos.

Tabla 1

Variable Comunicación interna

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	12	40,0	40,0	40,0
	Regular	11	36,7	36,7	76,7
	Buena	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base al resultado estadístico SPSS

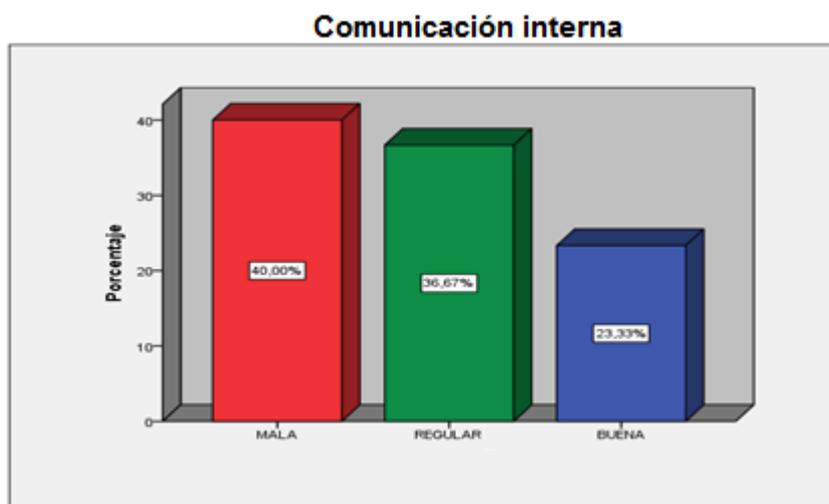


Figura 1: Variable 1 Comunicación interna

Se visualiza en la tabla 1 y en la figura 1, que el 40 % de la plana docente perciben que la comunicación interna es mala en la institución educativa Mi buen amigo Jesús, mientras que el 36,67% la considera regular y sólo el 23,33% la percibe como buena.

Tabla 2
Dimensión esencial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	18	60,0	60,0	60,0
	Regular	5	16,7	16,7	76,7
	Buena	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base al resultado estadístico SPSS

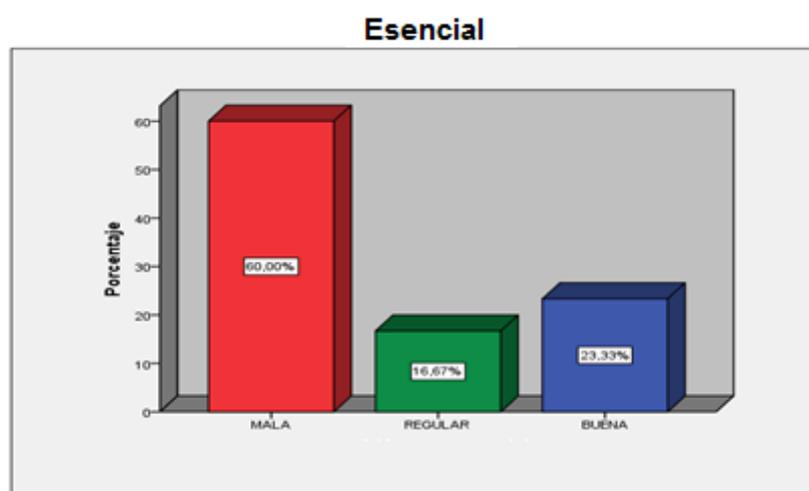


Figura 2: Dimensión esencial.

Se divide en la tabla 2 y en la figura 2, se observa que el 60% de la plana docente percibe que la comunicación interna esencial es mala en la institución educativa, mientras que el 23,3% la considera buena y solo el 16,67% la perciben como regular.

Tabla 3
Dimensión estratégica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	12	40,0	40,0	40,0
	Regular	14	46,7	46,7	86,7
	Buena	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base al resultado estadístico SPSS

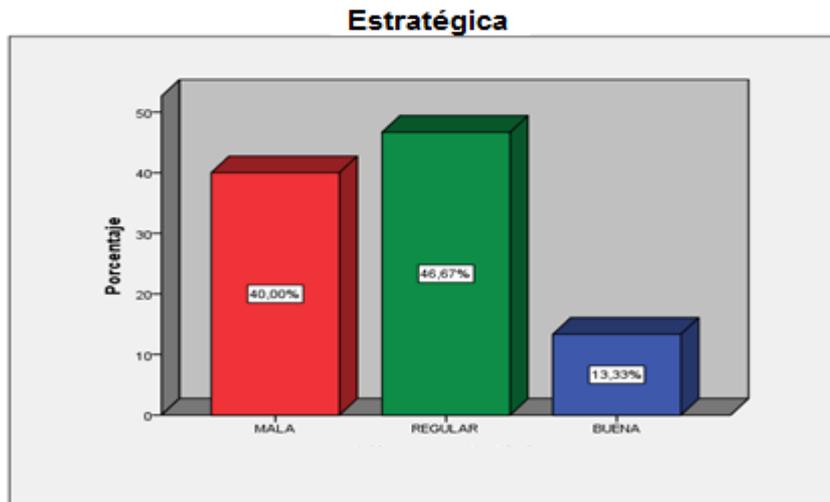


Figura 3: Dimensión estratégica.

En la tabla 3 y en la figura 3, se observa que el 46,67% de la plana docente perciben que la comunicación interna estratégica es regular, mientras que el 40% la considera mala y sólo el 13,33% la consideran como buena.

Tabla 4

Dimensión motivacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	13	43,3	43,3	43,3
	Regular	6	20,0	20,0	63,3
	Buena	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base al resultado estadístico SPSS



Figura 4: Dimensión motivacional.

Se visualiza en la tabla 4 y en la figura 4, que el 43,33% de la plana docente perciben que la comunicación interna motivacional es mala, mientras que el 36,67% la consideran buena y sólo el 20% la consideran como regular.

Tabla 5

Variable cultura organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	11	36,7	36,7	36,7
	Regular	14	46,7	46,7	83,3
	Buena	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base al resultado estadístico SPSS

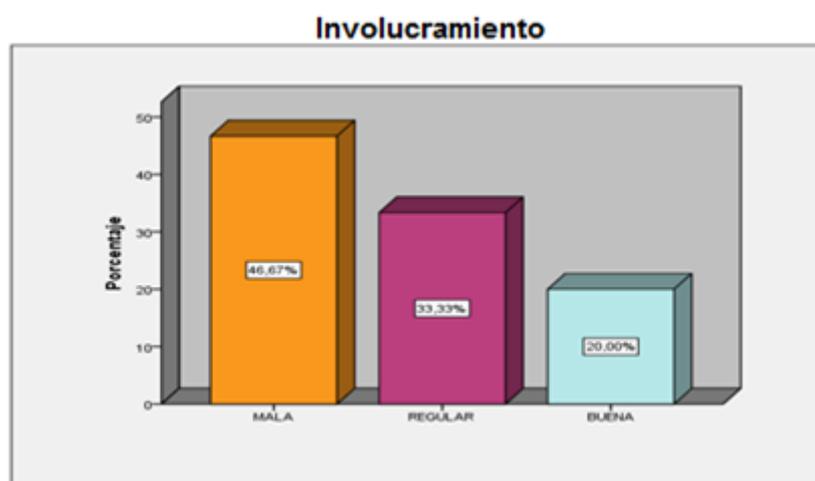


Figura 5: Cultura organizacional

En la tabla 5 y en la figura 5 se visualiza que el 40 % de la plana docente encuestada perciben que la cultura organizacional es regular en la institución educativa, por lo que el 36,67% la considera mala y sólo el 16,67% la percibe como buena.

Tabla 6*Dimensión involucramiento*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	14	46,7	46,7	46,7
	Regular	10	33,3	33,3	80,0
	Buena	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base al resultado estadístico SPSS**Figura 6:** Dimensión involucramiento

Divisamos en la tabla 6 y en la figura 6 que el 46,67% de la plana docente encuestada perciben que la cultura involucramiento en la institución educativa es mala, mientras que el 33,33% la consideran regular y sólo el 20% la perciben como buena.

Tabla 7*Dimensión consistencia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	12	40,0	40,0	40,0
	Regular	13	43,3	43,3	83,3
	Buena	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base al resultado estadístico SPSS

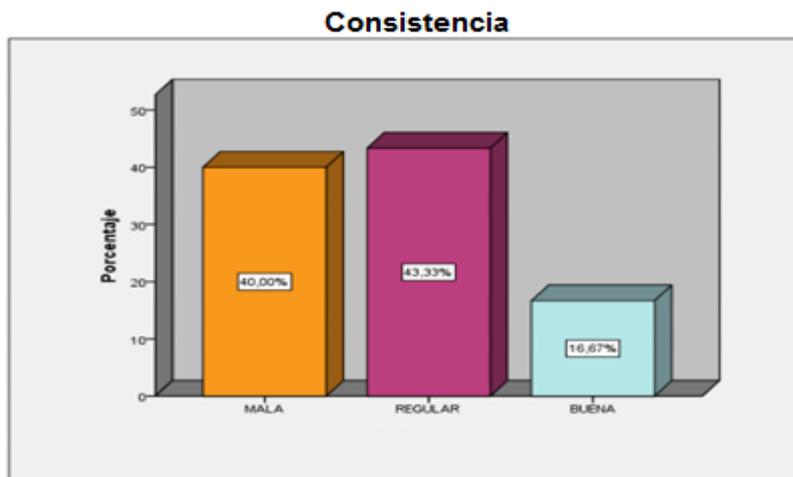


Figura 7: Dimensión consistencia

En la tabla 7. y en la figura 7 se visualiza que el 43,33% de la plana docente encuestada percibe que la cultura consistencia es regular, mientras que el 40% la consideran mala y sólo 16,67% la perciben como buena.

Tabla 8

Dimensión adaptabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	10	33,3	33,3	33,3
	Regular	16	53,3	53,3	86,7
	Buena	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base al resultado estadístico SPSS

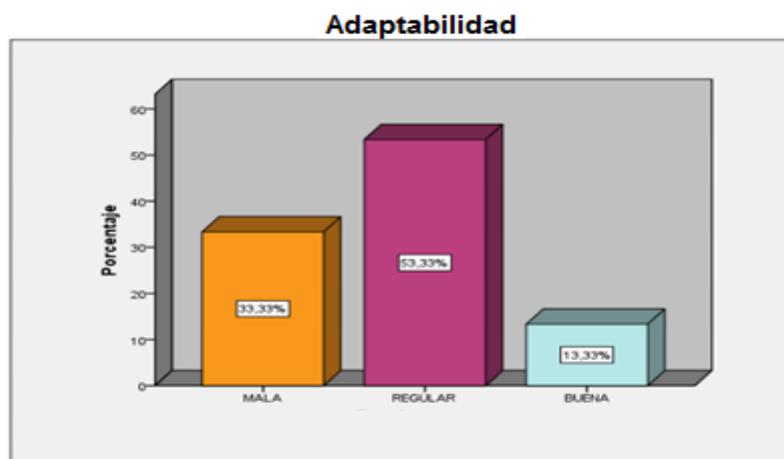


Figura 8: Dimensión adaptabilidad

Divisamos en la tabla 8 y en la figura 8 que el 53,33% de los docentes encuestados percibe que la cultura adaptabilidad es regular, mientras que el 33,33% la consideran mala y sólo el 13,33% la perciben como buena.

4.2. Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

Para la estadística es una proposición respecto de uno o varios parámetros, a través del cual se determina si la hipótesis poblacional es coherente con los datos conseguidos en la muestra de la investigación realizada. Ésta a la vez se retiene, si es consistente con los datos de la investigación caso contrario se rechaza (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). También, para Dagnino (2014), las evalúa la probabilidad relacionada a la hipótesis nula de que no hay efecto o diferencia.

H₀: No existe relación positiva entre la comunicación interna y la cultura organizacional, en la Institución educativa “Mi buen amigo Jesús”, Puente Piedra, 2020.

H₁: Existe relación positiva entre la comunicación interna y la cultura organizacional, en la Institución educativa “Mi buen amigo Jesús”, Puente Piedra, 2020.

Nivel de significancia

Regla de decisión:

Sig. Bilateral $\leq 0,05$ en este caso se rechaza el H_0 y se acepta la H_1 .

Sig. Bilateral $> 0,05$ en este caso se rechaza el H_1 y se acepta la H_0 .

Tabla 9*Coefficiente correlación Spearman*

VALORES	SIGNIFICADO
- 1.00	= Correlación negativa perfecta.
-0.90	= Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	= Correlación negativa considerable.
-0.50	= Correlación negativa media.
-0.25	= Correlación negativa débil.
-0.10	= Correlación negativa muy débil.
0.00	= No existe correlación alguna entre las variables.
0.10	= Correlación positiva muy débil.
0.25	= Correlación positiva débil.
0.50	= Correlación positiva media.
0.75	= Correlación positiva considerable.
0.90	= Correlación positiva muy fuerte.
1.00	= Correlación positiva perfecta.

Fuente: Hernández, Fernández y Batista (2014)**Tabla 10***Correlación entre la comunicación interna y cultura organizacional*

		Comunicación Interna		Cultura Organizacional
Rho de Spearman	de Comunicación Interna	Coefficiente de correlación	de 1	,85**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	30	30
	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	de ,85**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	30	30

Fuente: Elaboración propia en base al resultado estadístico SPSS

En la tabla 11 divisamos un sig. (Bilateral) = 0,000 siendo < 0.05 de acuerdo con la regla de significancia; por esta razón, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Luego, su coeficiente de correlación es de 0,85 y de acuerdo a la tabla de correlación de Spearman existe relación positiva considerable, concluyendo: Existe una relación positiva considerable entre la comunicación interna y la cultura organizacional en la institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra, 2020.

4.2.1 Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica N° 1

Ho: No existe relación positiva entre la comunicación interna y la dimensión involucramiento en la Institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra, 2020.

H1: Existe relación positiva entre la comunicación interna y la dimensión involucramiento en la Institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra, 2020.

Tabla 11

Correlación entre la comunicación interna y dimensión involucramiento

		Comunicación Interna	D1: Involucramiento
Rho de Spearman	de Comunicación Interna	1,000	,82**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
D1: Involucramiento	de Comunicación Interna	,82**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

Fuente: Elaboración propia en base al resultado estadístico

Se visualiza en la tabla 11 que el sig. (Bilateral) = 0,000 siendo < 0.05 de acuerdo con la regla de significancia; por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Luego, su coeficiente de correlación es de 0,82 y conforme a la tabla de correlación de Spearman existe relación positiva considerable, concluyendo: Existe una relación positiva considerable entre la comunicación interna y el involucramiento en la institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra, 2020.

Prueba de hipótesis específica N° 2

H₀: No existe relación positiva entre la comunicación interna y la dimensión consistencia en la Institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra, 2020.

H₁: Existe relación positiva entre la comunicación interna y la dimensión consistencia en la Institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra, 2020.

Tabla 12

Correlación entre la comunicación interna y la dimensión consistencia

			Comunicación Interna	D2: Consistencia
Rho Spearman	de Comunicación Interna	Coefficiente correlación	de 1,000	,84**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	D2:Consistenc ia	Coefficiente correlación	de ,84**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Fuente: Elaboración propia en base al resultado estadístico

En la tabla 12 se divisa que el sig. (Bilateral) = 0,000 siendo < 0.05 de acuerdo con la regla de significancia; por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Además, su coeficiente de correlación es de 0,84 de acuerdo a la tabla de correlación de Spearman que existe relación positiva considerable, concluyendo: Existe relación positiva considerable entre la comunicación interna y la consistencia en la institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra, 2020.

Prueba de hipótesis específica N° 3

H₀: No existe relación positiva entre la comunicación interna y la dimensión adaptabilidad en la Institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra, 2020.

H1: Existe relación positiva entre la comunicación interna y la dimensión adaptabilidad en la Institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra, 2020.

Tabla 13

Correlación entre la comunicación interna y la dimensión adaptabilidad

			Comunicación interna	D3: Adaptabilidad
Rho Spearman	de Comunicación Interna	Coeficiente de correlación	de 1,000	,88**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	D3: Adaptabilidad	Coeficiente de correlación	de ,88**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Fuente: Elaboración propia en base al resultado estadístico

En la tabla 12 divisamos que el sig. (Bilateral) = 0,000 siendo < 0.05 de acuerdo con la regla de significancia; por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Luego, su coeficiente de correlación es de 0,88 conforme a la tabla de correlación de Spearman existe relación positiva considerable, concluyendo: Existe una relación positiva considerable entre la comunicación interna y la adaptabilidad en la institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra, 2020.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación positiva entre la comunicación interna y la cultura organizacional en los docentes de la Institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra, 2020. Mediante la prueba de Spearman se indicó que tiene un nivel de sig.(bilateral) menor 0.05, es decir $0.000 < 0.05$, por consiguiente, se aceptó la hipótesis alterna (H_1) y se rechazó la hipótesis nula(H_0), ambas variables en estudio tienen una correlación de 0,85; por el cual se indica que la correlación en los valores de Spearman es positiva considerable. Por consiguiente, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe relación positiva considerable entre la comunicación interna y la cultura organizacional en los docentes de la Institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra, 2020. De modo que, está demostrado el objetivo general. El resultado obtenido se asemeja a la investigación de Cruzado (2017), quien buscó determinar la relación entre las variables comunicación interna y la cultura organizacional, utilizando para ello, al enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal. Su población estuvo comprendida por 91 personas entre la plana docente y administrativa. En la obtención y medición de datos aplicó un cuestionario confirmando existencia de relación significativa entre ambas variables, después de obtener X^2 calculado 5,889 siendo mayor que el X^2 tabulado. Concluye, con la existencia de relación significativa entre ambas variables, donde el 75,8% de los entrevistados considera que la comunicación interna es eficaz, sin embargo, el 70,3% de las mismas muestra, consideraran que la cultura organizacional es débil. Amorós (2007), señaló que la comunicación es fundamental en toda organización, al contribuir en la existencia de grupos y procesos.

Para el primer objetivo específico, determinar la relación positiva entre la comunicación interna y la dimensión involucramiento en la Institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra, 2020. Mediante la prueba de Spearman se muestra un nivel de sig.(bilateral) menor 0.05, es decir $0.000 < 0.05$; por tanto, se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la hipótesis nula(H_0), la variable comunicación interna en estudio tiene una correlación con la dimensión involucramiento de 0,82; por el cual se indica que la correlación en los valores de Spearman es positiva considerable. Por esta razón, se acepta la hipótesis

especifica de investigación indicando que existe relación positiva considerable entre comunicación interna y la dimensión involucramiento en la institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra, 2020. De modo que, se demuestra el objetivo específico. Lo cual, se distancia por lo mencionado por Roncal (2016), busco determinar el tipo de relación que existe entre la comunicación interna y la gestión educativa. Para ello, considero el enfoque cuantitativo, de diseño correlacional y no experimental. Su muestra fue la misma de la población comprendida por 64 personas. Consideró como instrumento dos cuestionarios y obtuvo como resultado, según la prueba estadística de Pearson que $r = - 0,05 = 5\%$, concluyendo que la relación no es significativa entre las variables, es indirecta y pobre entre las variables comunicación interna y la gestión educativa en la I.E. "Pedro Pablo Atusparia", Chimbote. Para Fey & Denison (2003) citado por Anselmo, (2018), las personas indistintamente del nivel jerárquico que pertenezcan deben participar de las decisiones que afectan su trabajo y están relacionadas en el cumplimiento de objetivos de la organización. También para Zaderey & Bonavia (2016), el involucramiento esta caracterizada por el trabajo colaborativo en cumplimiento del objetivo común, siendo un valor importante en toda organización, que busca que sus empleados sientan responsables de los resultados.

El segundo objetivo específico, determinar la relación entre comunicación interna y la consistencia en la Institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra, 2020. Mediante la prueba de Spearman se indicó que tiene un nivel de sig.(bilateral) menor 0.05, es decir $0.000 < 0.05$, por esta razón, se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0), la variable comunicación interna en estudio tiene una correlación con la dimensión consistencia de 0,84; por el cual se indica que la correlación en los valores de Spearman es positiva considerable. Por tanto, se acepta la hipótesis específica de investigación indicando que existe relación positiva considerable entre comunicación interna y la consistencia en la institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra, 2020. De modo que, se demuestra el objetivo específico. Lo cual, se asemeja a lo mencionado por Trujillo (2016), quien tuvo como propósito identificar la forma en que la comunicación interna favorece el ambiente de participación y fortalece la cultura organizacional. Su investigación corresponde al enfoque mixto y exploratorio. La técnica y el instrumento empleado corresponden a la entrevista y

cuestionario. Concluye que, la comunicación interna es fundamental para promover valores en la organización, permitiendo el bien institucional, individual y común de quienes la integran, al generar desarrollo humano y fortalecimiento de su cultura. Para Fey & Denison (2003) citados por Anselmo (2018), el comportamiento de los integrantes de una empresa está basado en valores centrales, los cuales están integrados en el repertorio individual, con la finalidad de cumplir los compromisos asumidos entre los colaboradores y desarrollarlos de manera coordinada. Para Robbins (2009), está referida a un sistema de significado compartido entre sus integrantes, claves que la organización valora y que la diferencia de otras organizaciones.

El tercer objetivo específico, determinar la relación entre comunicación interna y la adaptabilidad en la Institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra, 2020. Mediante la prueba de Spearman se indicó que tiene un nivel de sig.(bilateral) menor 0.05, es decir $0.000 < 0.05$, por esta razón, se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0), la variable comunicación interna en estudio tiene una correlación con la dimensión consistencia de 0,88; por el cual se indica que la correlación en los valores de Spearman es positiva considerable. Por consiguiente, se acepta la hipótesis específica de investigación indicando que existe relación positiva considerable entre comunicación interna y la dimensión adaptabilidad en la institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra, 2020. De modo que, el objetivo específico queda demostrado. Lo cual, se asemeja a lo mencionado por Suarez (2019), realizó su investigación en la institución educativa I.E 3092 Kumamoto, en Puente Piedra, cuyo propósito fue conocer si existe relación entre las variables comunicación interna y mejora continua. Por ello, la investigación fue de tipo básica, diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. Así también, la obtención de información fue mediante un cuestionario. Obteniéndose luego del análisis estadístico, existencia de relación directa entre ambas variables, según Rho Spearman de 0,033, la relación es baja. Para la comunicación interna, su nivel de significancia bilateral es aceptable en un 78% y nivel medianamente aceptable de 22% según la percepción de la plana docente, concluyendo que existe relación aceptable entre ambas variables. Denison citado por García (2017), toda empresa debe crear condiciones necesarias que le permitan adaptarse continuamente a los cambios necesarios y

así responder eficientemente a las exigencias del ambiente. Martínez (2010), señala que la adaptabilidad admite responder a los cambios externos y exigencias nuevas del cliente. Estas organizaciones adaptables permanentemente mejoran el valor de entrega a sus clientes.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se logró determinar existencia de relación positiva considerable entre la comunicación interna y la cultura organizacional en la Institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra, 2020, según el coeficiente de correlación de 0.85 (85%).

Segunda

Se logró determinar existencia de relación positiva considerable entre la comunicación interna y el involucramiento en la Institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra, 2020, según el coeficiente de correlación de 0.82 (82%).

Tercera

Se logró determinar existencia de relación significativa considerable entre la comunicación interna y la consistencia en la institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra, 2020, según el coeficiente de correlación de 0.84 (84%).

Cuarta

Se logró determinar existencia de relación positiva considerable entre la Comunicación interna y la dimensión adaptabilidad en la institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra, 2020, según el coeficiente de correlación de 0,88 (88%).

VII. RECOMENDACIONES

Primera

A los directivos de la institución educativa, se recomienda realizar talleres y dinámicas donde participen directivos y docentes de los diferentes niveles con la finalidad de fortalecer las competencias comunicativas y la cultura organizacional en la Institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra.

Segunda

Se recomienda a los directivos establecer políticas enfocadas a fortalecer los valores institucionales, al ser factor fundamental de la cultura organizacional y así lograr motivar a la plana docente de la Institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra.

Tercera

A los directivos de la institución educativa, se recomienda la difusión constante del plan estratégico institucional con los docentes, con la finalidad de involucrarlo en todos los procesos educativos, a través de sus ideas y opiniones de manera activa, comprendiendo así la importancia de su trabajo y el de sus colegas como equipo en la Institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra.

Cuarta

Se recomienda a los directivos crear estrategias relacionadas a solucionar problemas de integración y desarrollo de capacidades, a través de talleres, que favorezcan el desarrollo personal y profesional de la plana docente, con la finalidad que se sientan comprometidos con su desempeño y la institución, adaptándose a los cambios que permita la mejora continua en beneficio de la comunidad educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra.

Quinta

Se recomienda a los investigadores, que realicen investigaciones con enfoque cuantitativo; agregar como técnica la entrevista, con guía de preguntas

semiestructurada, porque permitirá ampliar la información y a la vez el conocimiento a profundidad del objeto de estudio.

REFERENCIAS

- Amorós E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Editorial Lambayeque, Perú Universidad Católica de Santo Toribio.
- Anselmo M. (2018). *Comunicación interna y cultura organizacional en la empresa AKRON International S.A.C, Lince - 2018* [Tesis maestría, César Vallejo] http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24663/Anselmo_CMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Balcázar C. (2018). *Estrategias para mejorar la cultura organizacional de servicios analíticos generales S.A.C. aplicando el modelo de Denison* [Tesis maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos] Recuperado de <https://industrial.unmsm.edu.pe/upg/archivos/TESIS2018/MAESTRIA/tesis6.pdf>
- Bonavia T., Prado V. y García A. (2010). Spanish adaptation of the “Denison Organizational Culture Survey”. *Revista SUMMA Psicológica UST*, 1(7). p.p. 15-32.
- Charry H. (2017). *Comunicación social con mención en investigación en investigación* [Tesis Maestro, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]
- Chiavenato I. (2010). *Introducción a la teoría general de la administración*. 7ma edición. México. Editorial McGraw-Hill Interamericana. Recuperado <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Chihuahua K. (2017). *Comunicación Interna y clima organizacional de trabajadores en una institución educativa privada – Villa El Salvador, 2017* [Tesis bachiller, Universidad César Vallejo] Repositorio <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13042>
- Cruzado J. (2017). *Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional en la I. E. N° 2057 “José Gabriel Condorcanqui” - Independencia, 2017*. [Tesis bachiller, Universidad César Vallejo] Repositorio <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43481>

- Dagnino J. (2014). Inferencia estadística: pruebas de hipótesis, *Rev. Chil Anest*, 43. p.p. 125 – 128.
- Diez S. (2006). *Técnicas de la comunicación. La comunicación en la empresa*. 1era edición. España. Editorial Ideas propias. <https://books.google.com.pe/books?id=IW6-sADnRZMC&pg=PA33&dq=definicion+de+comunicacion+interna&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjmmoOWrbXqAhX7H7kGHev8B7wQ6AEwA3oECAYQA#v=onepage&q=definicion%20de%20comunicacion%20interna&f=false>
- Editorial Vértice (2008). *Comunicación interna* <https://books.google.com.pe/books?id=58mgFXs6jX8C&pg=PA1&dq=comunicacion+interna&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiEqqumpbXqAhVPKLkGHc5iAM4Q6AEwAAnoECAEQAg#v=onepage&q=comunicacion%20interna&f=false>
- Hernández R., Fernández C. y Batista M. (2014). Metodología de la investigación. 6ta edición. México. Editorial McGRAW-HILL
- Fischer, S. (2017). *Stanley Fischer: Government policy and labor productivity*.
- Francis J. (2019). *La comunicación interna dentro de la unidad educativa interamericano Cebi, en la ciudad de Guayaquil en periodo lectivo 2017 - 2018*. [Tesis, Universidad de Guayaquil] Repositorio <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/41360/1/Johnathan%20Francis%20Tesis%20Final.pdf>
- Formanchuk A. (2010). *Las 7 áreas de valor de la Comunicación Interna* [Mensaje en un blog] Recuperado <https://docplayer.es/30569385-Las-7-areas-de-valor-de-la-comunicacion-interna.html>
- García v. (Junio 2017). Desarrollo de un Modelo de Diagnóstico de Cultura Organizacional. *Revista Perspectivas*, (39), 75-102. Recuperado en 29 de junio de 2020, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332017000100004&lng=es&tlng=es.

- Grueso M. (2017). *Recursos humanos en redes y organizaciones. Algunas reflexiones y desafíos*. 1era edición. Bogotá Colombia. Editorial Universidad del Rosario.
- Guarneros I. (2014). *Más competitivas que pequeñas-Imagen corporativa a la medida de su empresa*. 1era edición. México. Editorial Patria <https://books.google.com.pe/books?id=ftThBAAAQBAJ&lpg=PA45&dq=edgar%20schein%20artefactos%20valores&hl=es&pg=PA45#v=onepage&q=edgar%20schein%20artefactos%20valores&f=false>
- Hernández R., Fernández C. y Batista M. (2010). *Metodología de la investigación*. 5ta edición. México. Editorial McGRAW-HILL https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Martínez M. (2010). Relaciones entre cultura y desempeño organizacional en una muestra de empresas colombianas: reflexiones sobre la utilización del modelo de Denison. *Cuad. Adm. Bogotá* (Colombia), 23 (40). 163-190 <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v23n40/v23n40a08.pdf>
- Nieto W. (2018). *Cultura organizacional y su relación con el desempeño docente en los docentes de la institución educativa emblemática Aurelio Cárdenas La Unión 2018*. [Tesis maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán] Repositorio <http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/3856/PPE%2000201N55.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Olaya Y. (2017). *Cultura organizacional y motivación laboral en los docentes de la I. E. 89001 "Prevocacional" de Chimbote, 2017*. [Tesis maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27808>
- Papic G. (2016). *La comunicación organizacional en entidades públicas*. [Tesis doctor, Universidad de Málaga] Recuperado de https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/12060/TD_PAPIC_DOMINGUEZ_Gabriela_Katia.pdf?sequence=1

- Pedraza L., Obispo K., Vásquez L. y Gómez L. (enero/junio, 2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: Estudio fenomenológico. *Revista Clío América*. 9 (17) DOI 10.21676/23897848.1462
- Plua M. (2020). *Competencia digital y comunicación interna en los docentes de la Unidad Educativa Violeta Luna Carrera, Ecuador 2019*. [Tesis maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43417/Plua_PMS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pita S. y Pértegas S. (mayo del 2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. *Revista investigación educativa*. 7(11) 76-78 https://www.fisterra.com/gestor/upload/guias/cuanti_cuali2.pdf
- Quispe A. (2016). *La gestión del talento humano y la comunicación interna de una institución educativa*. [Tesis maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8435>
- Rendón, Villasís y Miranda (2016). Estadística descriptiva. *Revista alergia México*. 63(4), pp. 397-407. ISSN: 0002-5151
- Rey A. (2015). UFO521: *Comunicación oral y escrita en la empresa*. España. Editorial Elearning S.L. <https://books.google.com.pe/books?id=O3xXDwAAQBAJ&pg=PA41&lpg=PA41&dq=contacto+fisico+en+la+empresa&source=bl&ots=mMZAjdYqR6&sig=ACfU3U24xlnJGak-YIGtjGqwpp3FpNEi-A&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiUspuLx7XqAhVyEbkGHYPJA00Q6AEwCHoECAoQAQ#v=onepage&q=contacto%20fisico%20en%20la%20empresa&f=false>
- Robbins S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México. Editorial Pearson Education. Décimo Tercera Edición
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. 15^{ta} Edición. México: Editorial Prentice Hall.
- Roncal C. (julio/diciembre, 2016). La comunicación interna y la gestión educativa en la I.E. N° 88227 "Pedro Pablo Atusparia", Nuevo Chimbote, 2016. *Revista*

In *Crescendo* 8(2), 241-252. Recuperado
<https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/1470>

Soria L. (2015). *La cultura organizacional y la comunicación interna en la I.E. Dora Mayer – Bellavista – Callao 2014*. [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]
Repositorio <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8000>

Suarez E. (2019). *Comunicación interna y mejora continua en los docentes de la I.E 3092 Kumamoto I. Ugel 04. Puente Piedra. Lima. 2019* [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41035>

Sulca A. (2016). *Comunicación interna y cultura organizacional en la institución educativa Nuestra Señora de Fátima. Maynas, 2016*. [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38109/sulca_rr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Taype R. y Rojas G. (2018). *Los sistemas contables de las Micros y Pequeñas Empresas del distrito de Huancavelica-periodo 2016*. [Tesis bachiller, Universidad Nacional de Huancavelica]
<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2126/TESIS-CONTABILIDAD-2018-TAYPE%20Y%20ROJAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Toca C. y Carrillo J. (2009). Asuntos teóricos y metodológicos de la cultura organizacional. *Revista Civilizar* 9(17), pp. 117-136. ISSN 1657-8953

Toro I. y Parra R. (2006). *Metodología de la investigación: Método y conocimiento*. Colombia. Fondo Editorial Universidad EAFIT
https://books.google.com.pe/books?id=4Y-kHGjEjy0C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q=158&f=false

Trujillo C. (2016). *Comunicación interna, participación y desarrollo humano en dos instituciones educativas de Manizales*. [Tesis maestría, Universidad de Manizales]
Recuperado de

http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2898/Trujillo_Hoyos_Catalina.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ventura J. (2017). Población o muestra: Una diferencia necesaria. Population or simple? A necessary difference. *Revista cubana de salud pública*. 43(4). <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n4/spu14417.pdf>

Zaderey, o. & Bonavia, T. (2016). Estudio piloto de la validez convergente de la adaptación española del Denison Organizational Culture Survey. *Revista. Escritos de psicología*. 9(1) 51-60. <https://dx.doi.org/10.5231/psy.writ.2015.2307>

Anexo1

Matriz de Consistencia

Matriz de Consistencia					
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Metodología	
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general			
¿Qué relación existe entre comunicación interna y la cultura organizacional en la Institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra, 2020?	Determinar la relación entre comunicación interna y la cultura organizacional en la Institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra, 2020	Existe relación positiva entre comunicación interna y cultura organizacional en los docentes de la Institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra, 2020	<p>Variable 1 Comunicación interna</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> -Esencial -Estratégica -Motivacional <p>Variable 2 Cultura organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> -Dimensiones -Involucramiento -Consistencia -Adaptabilidad 	<p>Enfoque: - Cuantitativo</p> <p>Tipo de estudio: - Aplicada</p> <p>Diseño de estudio: - No experimental de corte transversal</p> <p>Nivel de estudio: - Descriptivo correlacional</p> <p>Método de investigación: Hipotético – deductivo</p> <p>Censal 30 personas</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
¿Qué relación existe entre comunicación interna e involucramiento en la Institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra, 2020?	Determinar la relación entre comunicación interna y el involucramiento en la Institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra, 2020	Existe relación positiva entre comunicación interna con el involucramiento en los docentes de la Institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra, 2020			
¿Qué relación existe entre comunicación interna y consistencia en la Institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra, 2020?	Determinar la relación entre comunicación interna y la consistencia en la Institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra, 2020	Existe relación positiva entre comunicación interna con la consistencia en los docentes de la Institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra, 2020			
¿Qué relación existe entre comunicación interna y adaptabilidad en la Institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra, 2020?	Determinar la relación entre comunicación interna y la adaptabilidad en la Institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra, 2020	Existe relación positiva entre comunicación interna con la adaptabilidad en los docentes de la Institución educativa Mi buen amigo Jesús, Puente Piedra, 2020			

Anexo 2

Operacionalización de la variable 1: Comunicación interna

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Comunicación interna	Formanchuk (2009) citado por Plua (2020) Define a La comunicación interna como los alcances de nuestras actividades profesionales que tenemos que explicar con precisión y claridad. Las puertas se nos abren más cuando somos claros en el propósito, la forma de transmitir o recibir mensajes mediante habilidades y destrezas.	La comunicación interna se define operacionalmente a través de la utilización del instrumento cuestionario que se aplicó a la institución educativa elegida para medir la relación de sus dimensiones con los indicadores	Esencial	Sinceridad	-Se evidencia sinceridad entre directivos y docentes -La comunicación entre docentes y administrativos es sincera. - Recibe comunicación permanente de los directivos	Escala Ordinal
				Apertura de dialogo	-La plana directiva siempre está abierta al diálogo -Los docentes siempre están abiertos al diálogo	
				Capacidad de negociación	-Los directivos demuestran capacidad de negociación con los docentes -La dirección negocia eficiente y efectivamente con los administrativos. -Se evidencia coordinación en las actividades y la distribución de responsabilidades entre docentes, directivos y administrativos.	
			Estratégica	Contacto físico	La plana directiva establece contacto visual con los docentes durante la comunicación virtual.	
				Amabilidad	-La plana directiva trata con respeto y consideración a los docentes. -Los docentes reconocen el liderazgo de la plana directiva al interactuar con ellos. -Los docentes están comprometidos en el cumplimiento de los objetivos planteados por la institución.	
				Escucha	-La plana directiva escucha y canaliza los requerimientos considerados de prioridad por los docentes. -Los docentes responden eficaz y eficientemente a los requerimientos que la plana directiva establece como prioridad para el logro del objetivo de la institución.	
			Motivacional	Motivación	-Se siente orgulloso de formar parte de la institución educativa. -Los docentes se motivan en el desarrollo de las actividades curriculares	
				Capacitación	-Los directivos motivan a los docentes para capacitarse. -Existe motivación entre docentes para capacitarse y mejorar su desempeño.	

Anexo 3

Operacionalización de la variable 2: Cultura organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición
Cultura organizacional	Denison (1995) citado por Grueso (2017) La cultura comprende valores, creencias y principios que fundamentan el rumbo estratégico de una organización.	La cultura interna se define operacionalmente a través de la utilización del instrumento cuestionario que se aplicó a la institución educativa elegida para medir la relación de sus dimensiones con los indicadores	Involucramiento	Empoderamiento	-Los docentes están comprometidos con su trabajo en la institución educativa. -La planificación de actividades curriculares involucra a todos los actores educativos	Escala Ordinal
				Trabajo en equipo	-En la institución se promueve el trabajo en equipo -Trabajar en la institución es como formar parte de un equipo	
				Desarrollo de capacidades	-Los directivos generan oportunidades, para que los docentes puedan asumir nuevas responsabilidades de acuerdo a sus capacidades. -La adquisición de nuevas capacidades por los docentes constituye una ventaja en relación a la competencia	
			Consistencia	Valores centrales	-La plana directiva se caracteriza por practicar lo que exige a los docentes y administrativos -En la institución existe un conjunto de valores claros que dirigen el comportamiento los docentes	
				Acuerdos	-Entre los docentes es fácil llegar a un acuerdo, aun en temas complicados -Cuando existe desacuerdos entre docentes, trabajan hasta encontrar solución al problema.	
				Coordinación e integración	-La manera de trabajar en la institución se caracteriza por la coordinación, consistencia e integración en todos los trabajadores -Existe alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos	
			Adaptabilidad	Orientación al cambio	-Existe flexibilidad al momento de realizar cambios en la institución. -Responde favorablemente a los cambios del entorno -Los intentos de cambio encuentran resistencias	
				orientación al usuario	-Los comentarios y recomendaciones de los padres de familia conducen a introducir cambios en la gestión de la institución -La información sobre nuestros los alumnos y el entorno influyen en las decisiones	
				Aprendizaje organizacional	-En la institución se considera un fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar -El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano	

Anexo 4



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMUNICACIÓN INTERNA

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Esencial								
1	Se evidencia sinceridad entre directivos y docentes	✓		✓		✓		
2	La comunicación entre docentes y administrativos es sincera	✓		✓		✓		
3	Recibe comunicación permanente de los directivos	✓		✓		✓		
4	La plana directiva siempre está abierta al diálogo	✓		✓		✓		
5	Los docentes siempre están abiertos al diálogo	✓		✓		✓		
6	Los directivos demuestran capacidad de negociación con los docentes	✓		✓		✓		
7	La dirección negocia eficiente y efectivamente con los administrativos	✓		✓		✓		
8	Se evidencia coordinación en las actividades y la distribución de responsabilidades entre docentes, directivos y administrativos	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Estratégica								
9	La plana directiva establece contacto visual con los docentes durante la comunicación virtual	✓		✓		✓		
10	La plana directiva trata con respeto y consideración a los docentes	✓		✓		✓		
11	Los docentes reconocen el liderazgo de la plana directiva al interactuar con ellos	✓		✓		✓		
12	Los docentes están comprometidos en el cumplimiento de los objetivos planteados por la institución	✓		✓		✓		
13	La plana directiva escucha y canaliza los requerimientos considerados de prioridad por los docentes	✓		✓		✓		
14	Los docentes responden eficaz y eficientemente a los requerimientos que la plana directiva establece como prioridad para el logro del objetivo de la institución	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Motivacional								
15	Se siente orgulloso de formar parte de la institución educativa	✓		✓		✓		
16	Los docentes se motivan en el desarrollo de las actividades curriculares	✓		✓		✓		
17	Los directivos motivan a los docentes para capacitarse	✓		✓		✓		
18	Existe motivación entre docentes para capacitarse y mejorar su desempeño	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **EXISTE SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr/ Mg. Dra. VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA**

DNI: 07586867

Especialidad del validador: **Dra. en Administración; Mg. Marketing y Comercio Internacional; Mg. Gestión Pública; Mg. Educación; Lic. Adm.**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Los Olivos, 22 de junio del 2020

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Involucramiento								
1	Los docentes están comprometidos con su trabajo en la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	La planificación de actividades curriculares involucra a todos los actores educativos	✓		✓		✓		
3	En la institución se promueve el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
4	Los directivos generan oportunidades, para que los docentes puedan asumir nuevas responsabilidades de acuerdo a sus capacidades.	✓		✓		✓		
5	La adquisición de nuevas capacidades por los docentes constituye una ventaja en relación a la competencia.	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: Consistencia								
6	La plana directiva se caracteriza por practicar lo que exige a los docentes y administrativos.	✓		✓		✓		
7	En la institución existe un conjunto de valores claros que dirigen el comportamiento los docentes	✓		✓		✓		
8	Entre los docentes es fácil llegar a un acuerdo, aun en temas complicados.	✓		✓		✓		
9	Cuando existen desacuerdos entre docentes, trabajan hasta encontrar solución al problema.	✓		✓		✓		
10	La manera de trabajar en la institución se caracteriza por la coordinación, consistencia e integración en todos los trabajos.	✓		✓		✓		
11	Existe alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: Adaptabilidad								
12	Existe flexibilidad al momento de realizar cambios en la institución.	✓		✓		✓		
13	Responde favorablemente a los cambios del entorno.	✓		✓		✓		
14	Los intentos de cambio encuentran resistencias.	✓		✓		✓		
15	Los comentarios y recomendaciones de los padres de familia conducen a introducir cambios en la gestión de la institución.	✓		✓		✓		
16	La información sobre nuestros alumnos y el entorno influyen en las decisiones.	✓		✓		✓		
17	En la institución se considera un fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.	✓		✓		✓		
18	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dra. VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA**

DNI: 07586867

 Especialidad del validador: **Dra. en Administración; Mg. Marketing y Comercio Internacional; Mg. Gestión Pública; Mg. Educación; Lic. Adm.**

Los Olivos, 22 de junio del 2020

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

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



Firma del Experto Informante

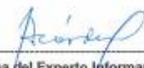
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMUNICACIÓN INTERNA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Esencial								
1	Se evidencia sinceridad entre directivos y docentes.	✓		✓		✓		
2	La comunicación entre docentes y administrativos es sincera.	✓		✓		✓		
3	Recibe comunicación permanente de los directivos	✓		✓		✓		
4	La plana directiva siempre está abierta al diálogo.	✓		✓		✓		
5	Los docentes siempre están abiertos al diálogo	✓		✓		✓		
6	Los directivos demuestran capacidad de negociación con los docentes.	✓		✓		✓		
7	La dirección negocia eficiente y efectivamente con los administrativos	✓		✓		✓		
8	Se evidencia coordinación en las actividades y la distribución de responsabilidades entre docentes, directivos y administrativos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Estratégica								
9	La plana directiva establece contacto visual con los docentes durante la comunicación virtual	✓		✓		✓		
10	La plana directiva trata con respeto y consideración a los docentes.	✓		✓		✓		
11	Los docentes reconocen el liderazgo de la plana directiva al interactuar con ellos.	✓		✓		✓		
12	Los docentes están comprometidos en el cumplimiento de los objetivos planteados por la institución.	✓		✓		✓		
13	La plana directiva escucha y canaliza los requerimientos considerados de prioridad por los docentes.	✓		✓		✓		
14	Los docentes responden eficaz y eficientemente a los requerimientos que la plana directiva establece como prioridad para el logro del objetivo de la institución.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Motivacional								
15	Se siente orgulloso de formar parte de la institución educativa.	✓		✓		✓		
16	Los docentes se motivan en el desarrollo de las actividades curriculares	✓		✓		✓		
17	Los directivos motivan a los docentes para capacitarse.	✓		✓		✓		
18	Existe motivación entre docentes para capacitarse y mejorar su desempeño	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: *CARDENAS SAAVEDRA A. ORLANDO*
DNI: *07424988*
Especialidad del validador: *ADMINISTRADOR*
Los Olivos, 30 de junio del 2020

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

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


Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Involucramiento								
1	Los docentes están comprometidos con su trabajo en la institución educativa.	/		/		/		
2	La planificación de actividades curriculares involucra a todos los actores educativos	/		/		/		
3	En la institución se promueve el trabajo en equipo.	/		/		/		
4	Los directivos generan oportunidades, para que los docentes puedan asumir nuevas responsabilidades de acuerdo a sus capacidades.	/		/		/		
5	La adquisición de nuevas capacidades por los docentes constituye una ventaja en relación a la competencia.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Consistencia								
6	La plana directiva se caracteriza por practicar lo que exige a los docentes y administrativos.	/		/		/		
7	En la institución existe un conjunto de valores claros que dirigen el comportamiento los docentes	/		/		/		
8	Entre los docentes es fácil llegar a un acuerdo, aun en temas complicados.	/		/		/		
9	Cuando existen desacuerdos entre docentes, trabajan hasta encontrar solución al problema.	/		/		/		
10	La manera de trabajar en la institución se caracteriza por la coordinación, consistencia e integración en todos los trabajadores.	/		/		/		
11	Existe alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Adaptabilidad								
12	Existe flexibilidad al momento de realizar cambios en la institución.	/		/		/		
13	Responde favorablemente a los cambios del entorno.	/		/		/		
14	Los intentos de cambio encuentran resistencias.	/		/		/		
15	Los comentarios y recomendaciones de los padres de familia conducen a introducir cambios en la gestión de la institución.	/		/		/		
16	La información sobre nuestros alumnos y el entorno influyen en las decisiones.	/		/		/		
17	En la institución se considera un fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.	/		/		/		
18	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

 Apellidos y nombres del juez validador: **D^o Mg: CARDEAS SAAVEDRA ABINHAH**

 DNI: **07424958**

 Especialidad del validador: **ADMINISTRADOR**
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

 Los Olivos, **30** de junio del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMUNICACIÓN INTERNA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión : Esencial								
1	Se evidencia sinceridad entre directivos y docentes.	✓		✓		✓		
2	La comunicación entre docentes y administrativos es sincera.	✓		✓		✓		
3	Recibe comunicación permanente de los directivos	✓		✓		✓		
4	La plana directiva siempre está abierta al diálogo.	✓		✓		✓		
5	Los docentes siempre están abiertos al diálogo	✓		✓		✓		
6	Los directivos demuestran capacidad de negociación con los docentes.							
7	La dirección negocia eficiente y efectivamente con los administrativos							
8	Se evidencia coordinación en las actividades y la distribución de responsabilidades entre docentes, directivos y administrativos.							
Dimensión : Estratégica								
9	La plana directiva establece contacto visual con los docentes durante la comunicación virtual							
10	La plana directiva trata con respeto y consideración a los docentes.	✓		✓		✓		
11	Los docentes reconocen el liderazgo de la plana directiva al interactuar con ellos.	✓		✓		✓		
12	Los docentes están comprometidos en el cumplimiento de los objetivos planeados por la institución.	✓		✓		✓		
13	La plana directiva escucha y canaliza los requerimientos considerados de prioridad por los docentes							
14	Los docentes responden eficaz y eficientemente a los requerimientos que la plana directiva establece como prioridad para el logro del objetivo de la institución.							
Dimensión: Motivacional								
15	Se siente orgulloso de formar parte de la institución educativa.	✓		✓		✓		
16	Los docentes se motivan en el desarrollo de las actividades curriculares	✓		✓		✓		
17	Los directivos motivan a los docentes para capacitarse.	✓		✓		✓		
18	Existe motivación entre docentes para capacitarse y mejorar su desempeño.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

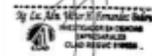
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Victor Hugo Fernández Bedoya DNI: 44326357

Especialidad del validador: Investigador RENACYT, especialista en Ciencias Empresariales

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

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



22 de junio de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión : Involucramiento								
1	Los docentes están comprometidos con su trabajo en la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	La planificación de actividades curriculares involucra a todos los actores educativos	✓		✓		✓		
3	En la institución se promueve el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
4	Los directivos generan oportunidades, para que los docentes puedan asumir nuevas responsabilidades de acuerdo a sus capacidades.	✓		✓		✓		
5	La adquisición de nuevas capacidades por los docentes constituye una ventaja en relación a la competencia.	✓		✓		✓		
Dimensión : Consistencia								
6	La plana directiva se caracteriza por practicar lo que exige a los docentes y administrativos.							
7	En la institución existe un conjunto de valores claros que dirigen el comportamiento los docentes	✓		✓		✓		
8	Entre los docentes es fácil llegar a un acuerdo, aun en temas complicados.	✓		✓		✓		
9	Cuando existen desacuerdos entre docentes, trabajan hasta encontrar solución al problema.	✓		✓		✓		
10	La manera de trabajar en la institución se caracteriza por la coordinación, consistencia e integración en todos los trabajadores.	✓		✓		✓		
11	Existe alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.							
Dimensión: Adaptabilidad								
12	Existe flexibilidad al momento de realizar cambios en la institución.	✓		✓		✓		
13	Responde favorablemente a los cambios del entorno.	✓		✓		✓		
14	Los intentos de cambio encuentran resistencias.	✓		✓		✓		
15	Los comentarios y recomendaciones de los padres de familia conducen a introducir cambios en la gestión de la institución.	✓		✓		✓		
16	La información sobre nuestros los alumnos y el entorno influyen en las decisiones							
17	En la institución se considera un fracaso como una oportunidad para prender y mejorar.							
18	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador: Victor Hugo Fernández Bedoya DNI: 44326351

Especialidad del validador: Investigador RENACYT, especialista en Ciencias Empresariales

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



INSTITUTO NACIONAL DE CALIDAD EDUCACIONAL
INIE

22 de junio de 2020

Anexo 5

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

El presente cuestionario tiene como propósito conocer el nivel de comunicación interna que existe en la institución educativa. Por lo cual, solicito leer atentamente cada uno de los enunciados y marcar con una (X) la opción que usted considere

Sexo : (F) (M)

Año de servicio : () edad ()

Soltero/a : () Casado/a ()

VARIABLE 1: COMUNICACIÓN INTERNA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Totalmente de acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni de desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de desacuerdo
	<u>Dimensión : Esencial</u>					
1	Se evidencia sinceridad entre directivos y docentes.					
2	La comunicación entre docentes y administrativos es sincera.					
3	Recibe comunicación permanente de los directivos					
4	<u>La plana directiva siempre está abierta al diálogo.</u>					
5	Los docentes siempre están abiertos al diálogo					
6	Los directivos demuestran capacidad de negociación con los docentes.					
7	La dirección negocia eficiente y efectivamente con los administrativos					
8	Se evidencia coordinación en las actividades y la distribución de responsabilidades entre docentes, directivos y administrativos.					
	<u>Dimensión : Estratégica</u>					
9	La plana directiva establece contacto visual con los docentes durante la comunicación virtual					
10	La plana directiva trata con respeto y consideración a los docentes.					
11	Los docentes reconocen el liderazgo de la plana directiva al interactuar con ellos.					
12	Los docentes están comprometidos en el cumplimiento de los objetivos planteados por la institución.					
13	La plana directiva escucha y canaliza los requerimientos considerados de prioridad por los docentes.					
14	Los docentes responden eficaz y eficientemente a los requerimientos que la plana directiva establece como prioridad para					
	<u>Dimensión : Motivacional</u>					
15	Se siente orgulloso de formar parte de la institución educativa.					
16	Los docentes se motivan en el desarrollo de las actividades curriculares					
17	Los directivos motivan a los docentes para capacitarse.					
18	Existe motivación entre docentes para capacitarse y mejorar su desempeño.					

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

El presente cuestionario tiene como propósito conocer el nivel de cultura organizacional que existe en la institución educativa. Por lo cual, solicito leer atentamente cada uno de los enunciados y marcar con una (X) la opción que usted considere

Sexo : (F) (M) Edad: ()
 Año de servicio : ()
 Soltero/a : () Casado/a ()

VARIABLE 2: CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	Dimensión : Involucramiento					
1	Los docentes están comprometidos con su trabajo en la institución educativa.					
2	La planificación de actividades curriculares involucra a todos los actores educativos					
3	En la institución se promueve el trabajo en equipo.					
4	Los directivos generan oportunidades, para que los docentes puedan asumir nuevas responsabilidades de acuerdo a sus capacidades.					
5	La adquisición de nuevas capacidades por los docentes constituye una ventaja en relación a la competencia.					
	Dimensión : Consistencia					
6	La plana directiva se caracteriza por practicar lo que exige a los docentes y administrativos.					
7	En la institución existe un conjunto de valores claros que dirigen el comportamiento los docentes					
8	Entre los docentes es fácil llegar a un acuerdo, aun en temas complicados.					
9	Cuando existen desacuerdos entre docentes, trabajan hasta encontrar solución al problema.					
10	La manera de trabajar en la institución se caracteriza por la coordinación, consistencia e integración en todos los trabajadores.					
11	Existe alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.					
	Dimensión_ Adaptabilidad					
12	Existe flexibilidad al momento de realizar cambios en la institución.					
13	Responde favorablemente a los cambios del entorno.					
14	Los intentos de cambio encuentran resistencias.					
15	Los comentarios y recomendaciones de los padres de familia conducen a introducir cambios en la gestión de la					
16	La información sobre nuestros los alumnos y el entorno influyen en las decisiones					
17	En la institución se considera un fracaso como una oportunidad para prender y mejorar.					
18	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.					

Anexo 6 Alfa de Cronbach

Variable (X): Comunicación Interna

*VAR 1 Datos.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

22 :

	Item 1	Item 2	Item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	Item 8	Item 9	Item 10	item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item17	item18
1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5
2	5	5	3	4	5	5	5	1	5	5	5	5	3	4	5	5	5	1
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
9	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
10	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4
11	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
12	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
13	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
14	5	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3
15	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
16	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	1	5	5	5	1	4	5
17	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
20	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4
21	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
24	4	3	5	4	3	4	3	5	5	3	3	4	5	4	3	4	3	5
25	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31																		

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Números de Ítems
------------------	------------------

0,948

18

Alfa de Cronbach

Variable (Y): Cultura Organizacional

*VAR 2 Datos.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

22 :

	Item 1	Item 2	Item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	Item 8	Item 9	Item 10	item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item17	item18
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	2	5	5	5	5
4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5
5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3
6	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	.	4	4	4	4	4	3	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	1	3	5
8	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4
11	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
12	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
13	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
14	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
15	4	4	4	5	4	4	5	4	.	5	4	4	4	3	4	4	4	5
16	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
18	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
20	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	5
21	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5
22	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5
23	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4
24	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
25	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
28	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	2	4	5	5	5
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
30	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	2	4	5	5	5

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Números de Ítems
0,892	18

Anexo 8 Matriz de datos

Variable 1: Comunicación interna

	Dimension 1: Esencial									Dimension 2: Estrategica						Dimension 3: Motivacion				Suma Total					
	Item1	Item13	Item3	Item4	Item8	Item6	Item16	Item8	Esencial	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Estrategica	Item15	Item16	Item17		Item18	Motivacion			
1	4	3	3	4	5	5	5	1	30	4	5	5	3	3	4	24	3	3	5	2	13	67			
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	72			
3	3	5	5	3	4	2	5	2	29	4	5	4	5	2	3	23	4	3	5	2	14	66			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	5	4	4	4	24	4	4	4	4	16	72			
5	4	5	4	4	2	4	4	4	31	3	4	4	4	5	4	24	3	4	4	4	15	70			
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	16	71			
7	3	4	2	4	4	4	4	4	29	4	5	4	5	4	4	26	3	3	3	2	11	66			
8	4	3	4	4	4	3	4	4	30	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16	69			
9	4	5	4	4	4	3	4	4	32	4	5	5	4	2	4	24	3	2	4	4	13	69			
10	3	3	4	4	5	4	4	2	29	4	4	4	4	2	3	21	4	4	4	4	16	66			
11	3	4	4	4	4	4	4	2	29	4	4	4	4	2	4	22	4	4	4	2	14	65			
12	4	4	4	4	4	2	4	2	28	4	4	4	4	2	4	22	4	3	4	4	15	65			
13	4	4	3	4	3	4	4	3	29	4	5	5	3	3	5	25	4	4	5	3	16	70			
14	3	4	3	3	4	3	3	4	27	4	5	4	5	4	4	26	4	3	3	4	14	67			
15	4	5	5	5	4	3	4	2	32	3	4	5	3	2	5	22	5	4	4	4	17	71			
16	4	5	2	4	4	4	4	2	29	4	4	4	4	2	4	22	4	4	4	2	14	65			
17	4	4	4	2	4	3	4	4	29	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	69			
18	3	5	4	4	5	4	4	4	33	3	5	4	4	2	4	22	3	4	3	2	12	67			
19	4	4	4	5	4	2	4	2	29	4	4	4	3	4	5	24	4	2	5	4	15	68			
20	4	4	4	4	4	4	5	4	33	3	4	4	4	4	4	23	4	5	4	2	15	71			
21	4	5	3	3	5	4	3	2	29	3	5	5	3	2	5	23	4	2	5	4	15	67			
22	3	4	2	4	4	4	4	4	29	3	3	4	4	4	4	22	4	4	5	4	17	68			
23	3	4	4	3	4	2	4	4	28	3	5	4	4	2	4	22	5	4	5	2	16	66			
24	4	4	3	4	4	4	4	2	29	4	4	4	3	2	5	22	4	2	4	2	12	63			
25	3	4	2	4	3	4	4	4	28	4	4	4	4	4	3	23	3	4	3	4	14	65			
26	4	3	4	3	4	3	5	2	28	3	5	4	5	4	5	26	3	2	4	4	13	67			
27	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	3	2	4	21	4	4	4	4	16	68			
28	4	4	2	4	4	3	4	2	27	3	4	4	3	4	4	22	4	4	3	2	13	62			
29	4	4	2	4	4	4	4	4	30	3	4	5	4	2	3	21	3	4	4	4	15	66			
30	4	3	4	4	3	2	3	3	26	4	4	4	5	2	4	23	4	2	4	3	13	62			
									Suma Real	889						Suma Real	693					Suma Real	438	2020	
									Suma Teorica	1200						Suma Teorica	900					Suma Teorica	600	2700	
									Esencial	74.083333	%				Estrategica	77	%					Motivacion	73	%	73 %
									Porcentaje Alcanzado						Porcentaje Alcanzado						Porcentaje Alcanzado			Porcentaje Total	

Variable 2: Cultura organizacional

	Dimensión 1: Involucramiento						Dimensión 2: consistencia							Dimensión 3: Adaptabilidad							Suma	
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Suma	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Suma	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18		Suma
1	4	4	4	4	3	19	4	4	3	4	4	4	23	3	4	4	3	4	3	4	25	67
2	4	4	2	4	2	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	5	29	69
3	4	3	2	4	3	16	3	3	3	4	2	4	19	4	5	2	5	3	5	5	29	64
4	2	3	2	4	4	15	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	3	3	3	5	26	66
5	4	4	4	3	3	18	3	4	4	4	2	3	20	4	4	3	4	3	3	3	24	62
6	4	3	3	4	3	17	3	3	4	4	4	v	18	4	4	4	4	4	3	5	28	63
7	2	3	2	5	3	15	5	3	5	4	2	5	24	3	5	2	4	1	3	5	23	62
8	3	3	2	4	4	16	3	4	4	4	4	4	23	4	5	3	3	4	4	4	27	66
9	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	2	4	22	4	4	4	4	4	4	4	28	70
10	4	5	2	4	2	17	4	4	3	4	4	4	23	4	5	3	4	3	4	4	27	67
11	3	3	2	3	4	15	3	3	3	4	2	4	19	4	4	2	4	4	4	4	26	60
12	4	4	4	4	3	19	4	4	5	4	4	3	24	4	4	3	4	4	4	4	27	70
13	4	4	2	3	3	16	4	3	4	4	2	3	20	4	3	3	4	5	5	3	27	63
14	3	3	3	3	4	16	3	3	3	2	2	2	15	3	3	4	3	3	3	3	22	53
15	4	4	3	3	4	18	4	3	4	4	3	4	22	4	4	3	4	4	4	3	26	66
16	4	3	4	3	2	16	4	3	4	5	3	4	23	4	4	3	4	5	3	4	27	66
17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	2	4	22	4	4	3	4	4	4	3	26	68
18	3	4	2	3	3	15	4	5	3	4	3	4	23	4	4	3	4	4	5	3	27	65
19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	4	4	4	27	71
20	4	3	2	4	4	17	3	3	4	4	2	3	19	3	4	4	3	4	4	3	25	61
21	2	4	2	3	3	14	3	3	4	4	3	5	22	3	5	4	4	4	4	3	27	63
22	4	4	3	3	4	18	4	4	4	3	4	4	23	3	3	5	3	4	4	3	25	66
23	4	4	2	3	3	16	3	3	4	4	4	3	21	4	4	2	4	4	3	4	25	62
24	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	2	4	21	3	4	3	4	4	4	4	26	67
25	3	4	3	4	4	18	4	3	4	4	4	4	23	4	4	2	3	4	2	3	22	63
26	4	4	2	4	4	18	4	4	3	4	2	4	21	3	4	4	4	4	4	4	27	66
27	2	4	4	4	2	16	3	4	4	4	4	4	23	4	4	3	4	4	4	4	27	66
28	4	3	2	4	4	17	3	3	4	4	4	3	21	4	4	2	4	3	3	3	23	61
29	4	4	2	4	4	18	4	4	3	4	2	4	21	4	4	3	4	4	4	4	27	66
30	2	4	2	4	2	14	4	3	4	4	2	3	20	3	4	2	4	3	3	3	22	56
					Suma Real	510						Suma Real	648					Suma Real	777		Suma Real	1935
					Suma Teorica	750						Suma Teorica	900					Suma Teorica	1050		Suma Teorica	2700
					Involucramien	68						Consistencia	72					Adaptabilidad	74			71.66667
					Porcentaje Alcanzado							Porcentaje Alcanzado						Porcentaje Alcanzado			Porcentaje Total	

Anexo 9

Callao, 02 de julio del 2020

Sra. Vasti Elizabeth Trujillo Vásquez

Directora de la Institución Educativa "Mi amigo Jesús"

Presente.

De mi mayor consideración

Por medio de la presente, me dirijo a usted muy respetuosamente para solicitar su apoyo en la prestigiosa Institución que dirige y así desarrollar la investigación en el marco de mi

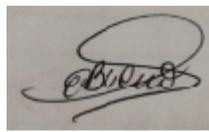
Tesis de pre grado Titulado:

Comunicación interna y cultura organizacional en la institución educativa "Mi amigo Jesús" Puente Piedra, 2020

Lamentablemente por la situación que atravesamos afecta considerablemente a quienes nos encontramos realizando investigación y hacer la solicitud de manera personal.

Me gustaría contar con su colaboración, así como parte de la comunidad educativa considerando sus tiempos en uno o dos momentos, comprendo las actividades que realizan, también soy docente, comprometiéndome a contribuir a su institución en relación a los resultados que obtenga.

Sin otro particular, la saludo cordialmente



Elba Rossari Bueno Galarza

Dni 25796386

Anexo 10



Mi Amigo Jesús
INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Dios - Estudio - Servicio

"Año de la universalización de la salud"

OFICIO N° 044- DG/MAJ-2020

Puente Piedra, 07 de julio del 2020.

Srta: Elba Rossari Bueno Galarza.

Presente

**ASUNTO: RESPUESTA A SU SOLICITUD DE APLICACIÓN
DE INSTRUMENTO.**

Tengo el agrado de dirigirme a usted para presentarle el saludo fraterno a nombre de la Institución Educativa Mi Amigo Jesús UGEL 04 – COMAS y a la vez dar respuesta a su solicitud:

Que habiendo recibido la solicitud para desarrollar su Proyecto de Investigación sobre **Comunicación interna y cultura organizacional en la institución educativa "Mi Amigo Jesús" Puente Piedra, 2020.**

Se autoriza el permiso para desarrollo de dicho trabajo de investigación mencionado líneas arriba, mediante la aplicación de la técnica de Encuesta.

Sin otro particular es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi estima personal y éxitos en su formación profesional.

Cordialmente,



Elic Vasti Trujillo Vásquez

DIRECTORA

CPPe. 0140097811