



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación

Cultura organizacional e imagen interna del Colegio Cristo Redentor, Huaral - 2026

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Ciencias de la Comunicación

Autor

Aldair Akitto Serrin Salazar

Asesor

Mtro. Héctor Armando Camacho Tarazona



Universidad Nacional
"José Faustino Sánchez Carrión"

M(o). CAMACHO TARAZONA HÉCTOR ARMANDO
DNU511

Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

METADATOS

DATOS DEL AUTOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Aldair Akitto Serrin Salazar	72205328	21 de julio del 2026
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Hector Armando Camacho Tarazona	80281694	https://orcid.org/0000-0002-4953-4455
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS-PREGRADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
María Amparo Román Rossi	40475054	https://orcid.org/0009-0004-6679-3856
Henry Antonio Morales Gamarra	15735709	https://orcid.org/0000-0002-6853-2244
Cristina Johanna Toledo Toledo	46073661	https://orcid.org/0000-0002-5591-2539

ALDAIR AKITTO SERRIN SALAZAR

CULTURA ORGANIZACIONAL E IMAGEN INTERNA DEL COLEGIO CRISTO REDENTOR, HUARAL - 2026

 Pregrado - 2026
 Unidad de Investigación FCSS - 2026
 Facultad de Ciencias Sociales

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3601055559

69 páginas

Fecha de entrega

24 jun 2026, 3:15 p.m. GMT-5

16.085 palabras

Fecha de descarga

24 jun 2026, 3:22 p.m. GMT-5

95.052 caracteres

Nombre del archivo

BORRADOR_DE_TESIS_SERRIN_FINAL.pdf

Tamaño del archivo

1.4 MB



Página 2 de 76 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3601055559

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 18%  Fuentes de Internet
- 8%  Publicaciones
- 15%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

A Dios, por darme la fortaleza necesaria para superar cada obstáculo y la sabiduría para culminar esta etapa de mi vida.

A mis padres, por su amor y apoyo incondicional a lo largo de mi formación académica universitaria y por permitirme alcanzar esta meta profesional.

A mis maestros de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, por ser los arquitectos de mi formación profesional. Gracias por compartir su experiencia, por desafiar mis capacidades y por enseñarme que la comunicación es, ante todo, una herramienta de transformación social. De manera muy especial, a mi asesor, por su paciencia, guía y por orientar este trabajo con la rigurosidad necesaria para alcanzar este grado académico. Este logro es, en gran medida, fruto de su dedicación a la enseñanza.

A todas las personas que formaron parte de mi formación personal, académica y profesional, por las lecciones aprendidas y los desafíos compartidos que hoy se transforman en este éxito profesional.

Y de manera especial, a la memoria de aquellos que partieron antes de ver este logro, pero cuya luz guío mi camino desde la eternidad; este título es también de ustedes.

ALDAIR AKITTO SERRIN SALAZAR

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios, por darme la salud y la perseverancia para llegar a esta etapa final de mi formación académica.

Mi profundo agradecimiento a mi asesor, por su valiosa orientación estratégica y su rigor académico, cuya experiencia y apoyo constante fueron fundamentales para la culminación exitosa de este trabajo de licenciatura.

Un agradecimiento especial a las autoridades y al personal de la I.E.P. Cristo Redentor de Huaral, por las facilidades otorgadas y por su disposición para la realización de esta investigación. Sin su apertura y colaboración, este diagnóstico sobre la cultura organizacional no habría sido posible.

Finalmente, a los docentes y administrativos que participaron en este estudio en la ciudad de Huaral, por confiar en mi labor y permitirme analizar la realidad de su entorno laboral.

ALDAIR AKITTO SERRIN SALAZAR

ÍNDICE

CARÁTULA	1
RESULTADO DEL ÍNDICE DE SIMILITUD DE REPORTE DE ORIGINALIDAD	4
DEDICATORIA	5
AGRADECIMIENTO	6
ÍNDICE	7
RESUMEN	11
ABSTRACT	12
INTRODUCCIÓN	13
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1 Descripción de la realidad problemática	14
1.2 Formulación del problema	15
1.2.1 Problema general	15
1.2.2 Problemas específicos	16
1.3 Objetivos de la investigación	16
1.3.1 Objetivo general	16
1.3.2 Objetivos específicos	16
1.4 Justificación de la investigación	16
1.5 Delimitación del estudio	17
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	19
2.1 Antecedentes de la investigación	19
2.1.1 Investigaciones internacionales	19
2.1.2 Investigaciones nacionales	20
2.2 Bases teóricas	22
2.3 Bases filosóficas	33
2.4 Definición de términos básicos	34
2.5 Hipótesis de investigación	37
2.5.1 Hipótesis general	37
2.5.2 Hipótesis específicas	37

2.6	Operacionalización de las variables	38
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA		39
3.1	Diseño metodológico	39
3.2	Población y muestra	40
3.2.1	Población	40
3.2.2	Muestra	40
3.3	Técnicas de recolección de datos	40
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	40
CAPÍTULO IV. RESULTADOS		41
4.1	Análisis de resultados	41
4.2	Contrastación de hipótesis	49
Hipótesis específica 1:		50
Hipótesis específica 2:		51
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN		54
5.1	Discusión de resultados	54
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		58
6.1	Conclusiones	58
6.2	Recomendaciones	59
CAPÍTULO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		60
7.1	Fuentes documentales	60
7.2	Fuentes bibliográficas	61
7.3	Fuentes hemerográficas	62
ANEXOS		63

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de las variables	38
Tabla 2 Niveles de la dimensión Valores Organizacionales	41
Tabla 3 Niveles de la dimensión Normas y prácticas institucionales	42
Tabla 4 Niveles de la dimensión Clima Organizacional	43
Tabla 5 Niveles de la variable Imagen Interna	44
Tabla 6 Niveles de la dimensión Identificación institucional	45
Tabla 7 Niveles de la dimensión Satisfacción laboral	46
Tabla 8 Niveles de la dimensión Comunicación interna	47
Tabla 9 Correlación entre las variables cultura organizacional e imagen interna	49
Tabla 10 Correlación entre la variable cultura organizacional y la dimensión identificación institucional	50
Tabla 11 Correlación entre la variable cultura organizacional y la dimensión satisfacción laboral	51
Tabla 12 Correlación entre la variable cultura organizacional con la dimensión comunicación interna	52
Tabla 14 Capitulo de Resultados	40

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Niveles de la variable Cultura Organizacional	41
Figura 2 Niveles de la dimensión Valores organizacionales	42
Figura 3 Niveles de la dimensión Normas y prácticas institucionales	43
Figura 4 Niveles de dimensión clima organizacional	44
Figura 5 Niveles de la variable imagen interna	45
Figura 6 Niveles de la dimensión identificación institucional	46
Figura 7 Niveles de la dimensión Satisfacción laboral	47
Figura 8 Niveles de la dimensión Comunicación interna	48

RESUMEN

El presente trabajo estudia la importancia de cómo la cultura organizacional se relaciona con la imagen interna del colegio Cristo Redentor, Huaral.

Objetivo: Determinar la relación entre la cultura organizacional y la imagen interna del Colegio Cristo Redentor Huaral, 2026. **Métodos:** Investigación básica, enfoque cuantitativo, correlacional con diseño no experimental transversal, siendo compuesta por una muestra censal donde participaron 38 personas que forman parte de la plana docente y administrativa de la institución educativa. **Resultados:** los resultados de la correlación de Spearman han dado lugar a un coeficiente de 0,841 y una significancia de 0.000. Se concluye que la cultura organizacional mantiene una relación positiva alta y significativa con la imagen interna del Colegio Cristo Redentor de Huaral, 2026, evidenciando que los elementos culturales compartidos dentro de la institución constituyen un componente estratégico para la consolidación de percepciones favorables entre los públicos internos. Este resultado permite reconocer que la imagen interna se fortalece cuando existe coherencia entre los valores institucionales, las prácticas organizacionales y las experiencias que viven cotidianamente los docentes y el personal administrativo. **Conclusión:** En consecuencia, se puede afirmar que, existe relación significativa entre la cultura organizacional y la imagen interna en el personal docente y administrativo del colegio Cristo Redentor de Huaral, 2026, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.

Palabras clave: Comunicación, Comunicación organizacional, imagen interna, docentes.

ABSTRACT

This study examines the importance of the relationship between organizational culture and the internal image of Cristo Redentor School in Huaral.

Objective: To determine the relationship between organizational culture and the internal image of Cristo Redentor School, Huaral, 2026. **Methods:** This research was basic in nature, with a quantitative approach, correlational scope, and a non-experimental cross-sectional design. The study involved a census sample of 38 participants, including teaching and administrative staff members of the educational institution. **Results:** The Spearman correlation analysis yielded a coefficient of 0.841 and a significance level of 0.000. These findings indicate that organizational culture maintains a high, positive, and statistically significant relationship with the internal image of Cristo Redentor School in Huaral, 2026. This demonstrates that the shared cultural elements within the institution constitute a strategic component in consolidating favorable perceptions among internal stakeholders. Furthermore, the results suggest that the internal image is strengthened when there is consistency between institutional values, organizational practices, and the daily experiences of teachers and administrative personnel. **Conclusion:** Consequently, it can be concluded that there is a significant relationship between organizational culture and the internal image perceived by the teaching and administrative staff of Cristo Redentor School in Huaral, 2026. Therefore, the alternative hypothesis was accepted and the null hypothesis was rejected.

Keywords: communication, organizational communication, internal image, teachers.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las organizaciones educativas enfrentan el desafío de evolucionar más allá de la eficiencia administrativa para convertirse en verdaderas comunidades de significado. En este proceso, la comunicación interna deja de ser una herramienta operativa para transformarse en el eje central que articula la identidad corporativa. Sin embargo, muchas instituciones centran sus esfuerzos en la proyección de una imagen externa competitiva, descuidando el motor que realmente sostiene la promesa educativa: su propio personal.

La Cultura Organizacional actúa como el cimiento de toda institución; es el conjunto de valores compartidos que dictan no solo el "qué se hace", sino el "cómo se siente" el trabajo diario. Cuando esta cultura es sólida y bien comunicada, se traduce en una Imagen Interna positiva, donde el docente y el administrativo se reconocen como piezas fundamentales de una visión común. Por el contrario, la ausencia de una gestión cultural estratégica puede generar una desconexión que afecta la motivación, el clima laboral y, en última instancia, el compromiso con la excelencia académica.

La presente investigación, titulada “Cultura organizacional e imagen interna del Colegio Cristo Redentor-Huaral, 2026”, surge ante la necesidad de explorar esta dinámica en el contexto de la educación privada huaralina. El estudio se propone examinar cómo las percepciones internas y las prácticas comunicacionales moldean la realidad de esta institución, con el fin de proponer un diagnóstico que fortalezca el sentido de pertenencia y la coherencia institucional.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Las dinámicas del sector educativo actual demuestran que la excelencia académica ha dejado de ser el único factor de sostenibilidad institucional. Actualmente, el éxito y el posicionamiento de estos centros dependen de la solidez con la que proyectan su identidad y de la uniformidad con la que gestionan su comunicación. La cultura organizacional no debe entenderse como un concepto estático, sino como el conjunto de valores y comportamientos compartidos que dictan el ritmo real de una institución. Al respecto, Chiavenato (2017) sostiene que la cultura es el ADN de las organizaciones: un sistema de significados que debe ser comprendido por todos sus miembros para que la gestión sea efectiva.

Sin embargo, esta identidad tiene un correlato directo en la imagen interna, que funciona como el espejo de la cultura. Cuando existe una brecha entre lo que la institución proyecta hacia el exterior y lo que los docentes y administrativos experimentan en los pasillos, el compromiso se debilita. Capriotti (2013) enfatiza que la imagen interna es la "auto-percepción" de la organización; si esta es negativa, la calidad del servicio educativo se ve inevitablemente comprometida. A nivel regional, este fenómeno es crítico. Según estudios de la UNESCO (2024), una gestión deficiente del clima y la cultura en colegios latinoamericanos suele ser la causa del 60% de los problemas operativos, donde las exigencias pedagógicas avanzan más rápido que la capacidad de las instituciones para integrar a su capital humano en una visión compartida.

Esta situación refleja una realidad preocupante en el sector educativo privado del Perú. En los últimos años, el crecimiento acelerado de colegios se ha enfocado casi exclusivamente en la captación de alumnos, descuidando el fortalecimiento de la marca interna. Como señala Temple (2021), se olvida con frecuencia que los principales embajadores de una institución son sus propios colaboradores; si ellos no están alineados, la promesa externa carece de sustento. Al no existir canales de comunicación efectivos, nos enfrentamos a lo que Formanchuk (2020) define como organizaciones "huecas": entidades con alta inversión publicitaria, pero con baja identificación y alta rotación de personal.

En el contexto de la provincia de Huaral, la competencia entre instituciones particulares ha obligado a profesionalizar la gestión administrativa, pero aún persisten estructuras tradicionales donde la comunicación es puramente descendente. En este escenario, el Colegio Cristo Redentor no es ajeno a dicha tendencia. A pesar de su trayectoria, se percibe una "desconexión silenciosa" entre el discurso institucional y la vivencia diaria del personal. La cultura parece operar por inercia, lo que ha generado un desgaste en la imagen interna y una dilución del compromiso.

A través de la observación directa y el diálogo con el personal, se identifican delimitaciones críticas en la comunicación de valores y distintas percepciones sobre el cumplimiento de normas. Falta una identidad institucional que trascienda lo operativo; muchos colaboradores ven su labor como una tarea mecánica más que como un propósito compartido. Como señala Malbernat (2014), si la comunicación interna falla, la visión se fractura y el docente deja de ser un agente de cambio para convertirse en un operario.

Partiendo de esta notable desarticulación, el presente estudio plantea evaluar la relación entre la cultura organizacional y el impacto que tiene esta sobre la percepción de la imagen interna del Colegio Cristo Redentor. La finalidad de la presente investigación es diseñar una propuesta diagnóstica que logre disolver las barreras informativas, reactivar el entusiasmo laboral, garantizando que los valores de la institución educativa dejen de ser una simple consigna publicitaria, convirtiéndose en una experiencia auténtica para el personal que edifica la organización diariamente.

Por lo tanto, este trabajo académico está orientado a evaluar de qué manera se relacionan la cultura organizacional y la imagen interna dentro de la entidad. A través del estudio de dimensiones como los valores, el clima laboral y los flujos comunicacionales, este trabajo busca transformar la cultura de una barrera operativa a un motor de desarrollo, permitiendo que el equipo humano se integre bajo una identidad sólida y una visión verdaderamente compartida.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera la cultura organizacional se relaciona con la imagen interna del Colegio Cristo Redentor Huaral, 2026?

1.2.2 Problemas específicos

¿De qué manera la cultura organizacional se relaciona con la identificación institucional de los miembros del Colegio Cristo Redentor de Huaral, 2026?

¿Cómo la cultura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los miembros del Colegio Cristo Redentor de Huaral, 2026?

¿De qué manera la cultura organizacional se relaciona con la comunicación interna en el Colegio Cristo Redentor de Huaral, 2026?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la cultura organizacional y la imagen interna del Colegio Cristo Redentor Huaral, 2026.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre la cultura organizacional y la identificación institucional de los miembros del Colegio Cristo Redentor de Huaral, 2026.

Determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los miembros del Colegio Cristo Redentor de Huaral, 2026.

Determinar la relación entre la cultura organizacional y la comunicación interna de los miembros del Colegio Cristo Redentor de Huaral, 2026.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación Teórica:

Desde una perspectiva estrictamente teórica, la relevancia de esta investigación reside en su capacidad para robustecer el marco epistemológico que asocia a la cultura organizacional con la imagen interna en el contexto de las instituciones educativas. En este ámbito, la cultura interna es reconocida como una variable predictora del comportamiento institucional; tal como sostiene Schein (2010), dicho constructo se estructura a partir de un sistema de códigos, valores y percepciones colectivas que encauzan la conducta de los colaboradores. En consecuencia, el estudio pretende cubrir un vacío en la literatura científica de las Ciencias de la Comunicación, aportando evidencia empírica especializada en la gestión de la cultura corporativa.

Justificación Práctica:

Desde una perspectiva práctica, el valor de este estudio se sustentó en su capacidad para no solo determinar, sino también identificar las debilidades y fortalezas de la cultura organizacional del Colegio Cristo Redentor de Huaral, así como la manera en que influyó en la percepción que los miembros tenían de la misma. Los resultados que se obtuvieron hicieron posible la toma de decisiones por parte de las autoridades institucionales, lo cual permitió diseñar estrategias orientadas a fortalecer los valores organizacionales, mejorar las normas y prácticas institucionales y optimizar el clima organizacional. De igual manera, facilitó la implementación de acciones que promovieron una mejor identificación institucional, incrementaron la satisfacción laboral y fortalecieron los procesos de comunicación interna.

Justificación Social:

El estudio tuvo relevancia social debido a que abordó problemáticas que afectaban directamente la calidad del ambiente laboral y educativo dentro de una institución. Una cultura organizacional sólida y una imagen interna positiva no solo beneficiaron a los trabajadores, sino también a los estudiantes y a la comunidad educativa en general. En este sentido, mejorar la cultura organizacional implicó fomentar valores como el respeto, la responsabilidad y el compromiso, lo cual repercutió en una mejor convivencia institucional. Asimismo, una adecuada imagen interna afianzó la identidad corporativa y la moral del capital humano, proyectándose en un óptimo rendimiento ocupacional que, por ende, optimizó la excelencia de la enseñanza impartida.

1.5 Delimitación del estudio

1.5.1 Delimitación Espacial

El ámbito espacial donde se ejecutó este estudio corresponde a las instalaciones de la I.E.P. Cristo Redentor. Dicho centro educativo se localiza en la ciudad de Huaral, dentro de la provincia y distrito del mismo nombre en la región Lima Provincias, perteneciendo jurisdiccionalmente a la UGEL 10.

1.5.2 Delimitación Temporal

La investigación se llevó a cabo desde el 11 de abril hasta junio de 2026, según el cronograma establecido.

1.5.3 Delimitación Social

En lo referente a esta delimitación, el estudio se centró en estudiar a los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Privada Cristo Redentor - Huaral; es decir, el objeto de estudio. Se delimitó, además, que no hubo ningún distingo entre los antes mencionados.

1.6 Viabilidad del estudio

1.6.1 Viabilidad Financiera

En este aspecto, la viabilidad de la presente investigación estuvo plenamente garantizada, dado que la totalidad de los recursos logísticos y económicos requeridos para el proceso fueron asumidos de forma integral por el autor del estudio.

1.6.2 Viabilidad Humana

En lo que respectó a la viabilidad humana, las personas que fueron investigadas y que pertenecían a la Institución Educativa Privada Cristo Redentor - Huaral fueron accesibles y se recibió el apoyo, debido a que los estudios se realizaron en dicha institución. Además, se contó con la cantidad necesaria para desarrollar el estudio.

1.6.3 Viabilidad Temporal

De acuerdo con la planificación temporal establecida, la ejecución del presente estudio se desarrolló entre el 11 de abril y junio de 2026.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Pedraja, Ancoma & Oneto (2025) realizaron una investigación titulada: *Liderazgo, cultura y aprendizaje organizacional: Su impacto en la imagen institucional de universidades chilenas*. Su objetivo de investigación fue analizar el impacto del liderazgo transformacional, la cultura organizacional y el aprendizaje organizacional sobre la imagen institucional en un conjunto de instituciones de educación superior. Este estudio de carácter exploratorio se basó en la aplicación de una encuesta a 320 estudiantes de las facultades de Ingeniería y Educación de cuatro universidades ubicadas en el norte de Chile.

Mediante modelos de regresión lineal múltiple, los resultados revelaron que tanto la cultura como el aprendizaje organizacional ejercen una influencia significativa en la imagen institucional. Se concluye que las universidades deben priorizar la construcción y fortalecimiento de su imagen, considerando la cultura y el aprendizaje organizacional como pilares estratégicos en su gestión.

Chávez, Pantigoso, Varas & Valverde (2023) realizaron la investigación titulada: *Cultura organizacional y desempeño docente*, con el objetivo de determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño en instituciones educativas. El estudio fue de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y nivel correlacional. Los resultados mostraron que la cultura organizacional influye significativamente en las actitudes, comportamientos y satisfacción de los docentes, generando un impacto directo en la percepción que estos tienen de la institución. En ese sentido, la percepción que los integrantes tienen de una institución y la construcción de su imagen interna se ven condicionadas por la cultura organizacional, la cual también se encarga de regular el comportamiento colectivo. Por tanto, se deduce que este factor es esencial en la construcción de la identidad.

Ovillo, Sánchez & Meleán (2023) realizaron el estudio titulado: *Cultura organizacional en institución educativa: análisis desde la perspectiva docente en post pandemia*, con el objetivo de analizar la cultura organizacional en instituciones educativas desde la percepción de los docentes. La investigación se desarrolló bajo un enfoque

cuantitativo descriptivo, empleando encuestas como técnica principal. Los resultados mostraron que la cultura organizacional es un factor clave para generar confianza, estabilidad y sentido de pertenencia en los docentes, lo cual influye directamente en la percepción interna de la institución. Las conclusiones determinaron que un sólido entorno cultural fomenta la integración y el trabajo coordinado dentro de la comunidad escolar, lo cual sirve para consolidar de manera positiva la reputación interna.

Pedroza, Sánchez, Cervera & Quiñones (2021) desarrollaron el estudio titulado: *Cultura organizacional a través de la gerencia educativa de una universidad privada*, cuyo objetivo fue determinar la influencia de la cultura organizacional en variables internas de los colaboradores. La investigación fue de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de tipo correlacional y corte transversal, aplicándose un cuestionario a 132 docentes. Las evidencias recolectadas permitieron establecer que la institución goza de una cultura organizacional altamente desarrollada, la cual actúa como predictor positivo de la satisfacción laboral y transforma la perspectiva interna de la entidad. Por lo tanto, la investigación concluye que las bases culturales de la institución resultan esenciales para consolidar la visión interna del trabajador, un fenómeno que depende de la solidez de dichos pilares y que interviene de forma directa en la edificación de la imagen institucional.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Borda & Cavero (2024) realizaron una investigación titulada: *Comunicación Interna y su relación con Imagen Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali, 2022*. Su objetivo de investigación fue Determinar la relación que existe entre la Comunicación Interna con Imagen Institucional. Dentro de la metodología se puede apreciar que es de enfoque cuantitativo de nivel correlacional descriptivo, no experimental. Asimismo, se clasifica como un estudio básico, su población fue de 374 personas que conforman el total de trabajadores de la Universidad. Finalmente, como resultado se obtuvo que es significativa la relación existente entre la comunicación interna y la imagen institucional, existe una relación directa, positiva y significativa entre la comunicación interna y la cultura organizacional.

Espinoza (2022) desarrolló la investigación titulada: *Cultura organizacional y su relación con el compromiso institucional en la gestión educativa pública*. El trabajo se planteó con el objetivo fundamental de determinar el grado de relación existente entre la cultura organizacional y el compromiso demostrado por el cuerpo docente. En lo que respecta a la metodología, la indagación se rigió bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño de

naturaleza no experimental y de nivel descriptivo-correlacional. Los resultados analíticos demostraron una asociación positiva y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso institucional, evidenciando que la consolidación de la cultura interna actúa como un factor que incide de manera directa en el involucramiento y en la percepción de los profesores hacia su centro de labores; a raíz de ello, se concluyó que dicho constructo cultural impacta en los elementos internos que terminan por configurar la imagen institucional.

Vásquez (2022) ejecutó un estudio titulado: *Cultura Organizacional y la imagen institucional de los usuarios internos del Gobierno Regional de Tumbes, 2022*. El estudio tuvo como objetivo determinar el grado de relación existente entre las variables de cultura organizacional y la imagen institucional. Para ello, se planteó un enfoque cuantitativo de alcance correlacional, con un diseño no experimental, prospectivo y de corte transversal, donde se administró un cuestionario a una muestra compuesta por 140 colaboradores, distribuidos entre personal administrativo, obreros y funcionarios. Los hallazgos estadísticos, calculados mediante la prueba de Rho Spearman, revelaron una correlación directa con una significancia de 0.499. Asimismo, los datos demostraron que el 57% de los servidores internos evaluó la correspondencia entre ambos constructos en un rango "Regular". Finalmente, de manera individual, el comportamiento de la cultura organizacional fue calificado como "Regular" por el 57% de la muestra, coincidiendo de forma similar con la variable de imagen institucional, la cual alcanzó un 56% en dicha categoría.

Herreros (2021) desarrolló el trabajo de investigación titulado: *Gestión de la cultura organizacional y la imagen corporativa en los estudiantes de una institución educativa superior de Lima Metropolitana, 2019*. La finalidad central del estudio se concentró en el objetivo de evaluar de qué manera se vincula la cultura organizacional con la imagen corporativa según la percepción de la comunidad estudiantil. En lo concerniente a la metodología, la investigación se encuadró en un diseño de tipo transversal o transeccional, con un alcance descriptivo-correlacional, una naturaleza aplicada y bajo un enfoque cuantitativo; asimismo, el proceso de recolección de información recurrió a la técnica de la encuesta, aplicando el cuestionario a una muestra representativa de 344 alumnos seleccionados de un universo poblacional de 16,837 matriculados, pertenecientes de forma específica a los ciclos del II al VI de la sede de Lima de una universidad privada. Los resultados analíticos de las pruebas de hipótesis confirmaron un lazo directo y significativo entre los constructos evaluados; con base en ello, se determinó una estrecha interrelación que asocia a la cultura de la organización con la imagen corporativa en un rango medio-alto, lo cual quedó respaldado por un coeficiente Rho de Spearman de 0.67.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Cultura organizacional

Se entiende por cultura organizacional al tejido de principios, convicciones, rutinas y conductas colectivas que guían el comportamiento y las interacciones del capital humano en sus tareas diarias (Zhu, 2015; Azeem et al., 2021). Este sistema de significados compartidos no se limita a regular las relaciones internas; constituye un pilar estratégico para la sostenibilidad de la institución, en la medida que norma los procesos operativos, los flujos informativos y los vínculos con los diferentes grupos de interés (Lam et al., 2021). Asimismo, este constructo integra los marcos normativos, las estructuras organizacionales y los hábitos que surgen de la convivencia laboral, los cuales reciben una influencia directa del estilo de liderazgo y las directrices de la alta gerencia, condicionando de este modo el desempeño general de la entidad (Topali et al., 2025).

Según refieren González y Oramas (2003) mencionan que la cultura de una institución engloba aquellas suposiciones fundamentales y valores compartidos que dictan las pautas de convivencia, perspectivas y hábitos de sus integrantes. Dicho sistema axiológico estandariza las acciones individuales, haciendo posible que los miembros

compartan criterios homogéneos al momento de analizar inconvenientes, tomar decisiones y entablar relaciones dentro del ecosistema corporativo.

Bajo la óptica de Burbano (2020) menciona que la cultura organizacional se concibe como el entramado de principios, convicciones y dinámicas relacionales que adoptan los integrantes de un centro educativo. Esta manifestación moldea la psicología del equipo y promueve una visión institucional compartida a través de metáforas, símbolos y códigos propios. La organización lleva esta esencia en su ADN y, aunque nadie pueda verla a simple vista, los miembros del equipo la imitan y la interiorizan en su día a día de manera subconsciente.

Por un lado, Cantú et al. (2022) señalan que el clima responde a cómo viven los empleados la realidad de su entorno laboral, sus dinámicas internas y sus pautas físicas o normativas, asociando el clima organizacional con la opinión personal que el capital humano desarrolla sobre la convivencia, los reglamentos y el espacio físico de trabajo.

Por otro lado, Vera & Ayala (2023) la definen el compromiso organizacional a partir del sentido de identidad, la conexión afectiva y la lealtad que el trabajador mantiene con la organización.

❖ **Definición de cultura organizacional**

Las pautas de conducta, los valores comunes y los supuestos esenciales que guían el actuar del personal que configuran son la base de la cultura organizacional como la describe Schein(2010), por lo tanto, el orden y el desarrollo de las dinámicas de la entidad se moldean a través de las rutinas cotidianas, los reglamentos y el clima interno, elementos que sirven como reflejo visible de este fenómeno. Bajo esta perspectiva, el constructo se manifiesta como un sistema de pautas y convicciones compartidas que el equipo adopta de manera paulatina, logrando trazar los lineamientos y valores que gobiernan las acciones en el espacio de trabajo.

La permanencia en el tiempo y la profundidad de la cultura organizacional quedan en evidencia al notar cómo este constructo se aprende, comparte y transmite internamente. En esa misma línea, Robbins y Judge (2017) sostienen que este fenómeno opera como un entramado de significados comunes que otorga autenticidad a la institución frente a las demás, poniendo en relieve su capacidad para generar distinción y moldear la identidad organizacional.

Dentro del sector educativo, los nexos cotidianos entre los profesores, los líderes institucionales y los trabajadores administrativos dependen directamente de la cultura organizacional; por este motivo, dicho constructo resulta sumamente significativo, ya que moldea tanto el éxito de las actividades académicas como la reputación de la entidad (Robbins & Judge, 2017).

Las escuelas y universidades de hoy necesitan flexibilizar sus estructuras frente a las exigencias del entorno; un reto que depende directamente del entusiasmo, la entrega y la identidad del personal, bajo el soporte estratégico del clima organizacional. A partir de esta premisa, la investigación buscó examinar el entorno laboral como un pilar esencial para reconfigurar y optimizar la gestión en el sector educativo. Desde el punto de vista metodológico, el trabajo se guió por un enfoque documental y bibliográfico, recurriendo al análisis estructurado de textos y literatura especializada. Los hallazgos finales demuestran que el clima organizacional constituye un fenómeno social interno que altera no solo el rendimiento de cada trabajador de forma aislada, sino también el desempeño general de la organización, demostrando su utilidad e importancia para el diagnóstico de las instituciones formativas.

❖ **Características de la cultura organizacional**

En primer término, la cultura organizacional destaca por configurarse como una red de interpretaciones e ideas colectivas compartidas por el personal. Esto quiere decir que los miembros no solo trabajan dentro de una estructura formal, sino que también comparten interpretaciones, valores, creencias y formas de entender la realidad institucional. Gracias a ello, los trabajadores pueden leer de manera semejante lo que ocurre en la organización y actuar con mayor coordinación. Robbins y Judge (2017) señalan que este sistema compartido de significados permite otorgar coherencia a las acciones, decisiones y comportamientos dentro de la organización, reduciendo la ambigüedad y favoreciendo una dirección común. En otras palabras, la cultura organiza la manera en que las personas comprenden su entorno laboral y orienta la forma en que responden a las situaciones cotidianas.

Asimismo, la cultura organizacional influye directamente en el comportamiento de los individuos. No se trata solamente de normas escritas o reglamentos formales, sino de supuestos profundos que guían la conducta de manera silenciosa y constante. Schein (2010) explica que los supuestos básicos funcionan como orientaciones invisibles que moldean la

forma de pensar, sentir y actuar de los integrantes de una organización, incluso sin necesidad de instrucciones explícitas. Esto significa que la cultura actúa como un mecanismo de control social interno, ya que regula comportamientos, establece lo que se considera correcto o incorrecto y contribuye a mantener la estabilidad organizacional. En consecuencia, la conducta de los miembros no depende únicamente de órdenes jerárquicas, sino también de los valores y creencias compartidos dentro de la institución.

Otra característica importante de la cultura organizacional es su aporte a la identidad institucional. A través de sus valores, símbolos, tradiciones y prácticas, la organización construye rasgos distintivos que la diferencian de otras. Deal y Kennedy (2000) sostienen que la cultura fortalece el sentido de pertenencia y cohesión entre los miembros, pues les permite identificarse con la institución y reconocer en ella un espacio común de trabajo y desarrollo. Cuando una cultura es sólida, los trabajadores se sienten parte de un proyecto compartido, lo que favorece el compromiso, la integración y la lealtad organizacional. De este modo, la cultura no solo regula la vida interna, sino que también consolida la identidad de la organización frente a sus miembros y frente al entorno.

❖ Niveles de la cultura organizacional

Conforme a los planteamientos de Schein (2010), la arquitectura de la cultura organizacional se encuentra configurada por tres dimensiones fundamentales:

Artefactos: El lenguaje, los códigos simbólicos, las instalaciones y las dinámicas operacionales representan los factores explícitos del entorno corporativo. Sin embargo, aún cuando estas expresiones se sitúan a la vista de cualquier observador, su trasfondo conceptual no siempre es deducible con facilidad.

Valores: Este estrato comprende las directrices éticas y los preceptos regulatorios que orientan la conducta interna. Gozan de un mayor grado de deliberación por parte del personal y actúan como el sustento fundamental que legitima las decisiones y operaciones en el entorno institucional.

Supuestos básicos: Se ubican en la base más interna e intuitiva de la organización, consistiendo en un conjunto de premisas implícitas que rigen la perspectiva y configuran la manera en que los colaboradores asimilan y procesan la realidad institucional.

Estos niveles permiten analizar la cultura organizacional desde una perspectiva integral, considerando tanto lo observable como lo implícito (Schein, 2010).

❖ Dimensiones de la cultura organizacional

a) Valores organizacionales

Representando las bases normativas fundamentales, los valores corporativos son los encargados de conducir el desempeño, las determinaciones y las actitudes del personal en la organización. Conforme a lo planteado por Schein (2010), este conjunto de principios se origina en el nivel más profundo de los supuestos básicos, proyectándose externamente en las acciones cotidianas y las prácticas que caracterizan a la entidad.

Asimismo, Deal y Kennedy (2000) señalan que los valores constituyen el núcleo de la cultura organizacional, ya que determinan lo que la organización considera importante y guían la toma de decisiones.

En el contexto educativo, los valores organizacionales contribuyen a fortalecer la identidad institucional, promoviendo principios como la responsabilidad, el compromiso y la ética profesional, los cuales influyen directamente en la calidad del servicio educativo y en la percepción interna de la institución.

b) Normas y prácticas institucionales

Las pautas y dinámicas institucionales configuran el marco de directrices encargado de encauzar la conducta del capital humano en su entorno laboral, actuando como lineamientos formales que delimitan tanto las interacciones cotidianas como los procedimientos operativos de la entidad; en ese sentido, el comportamiento y las labores habituales de los colaboradores se encuentran regulados primordialmente por este conjunto de normativas y políticas operacionales, las cuales constituyen códigos de convivencia que delimitan de manera explícita los derechos y deberes que rigen la vida interna de la institución.

De acuerdo con Chiavenato (2017), las normas organizacionales establecen pautas de conducta que permiten mantener el orden, la disciplina y la eficiencia institucional. Por otro lado, las prácticas institucionales reflejan la forma en que dichas normas se aplican en la dinámica cotidiana, evidenciando la coherencia entre lo establecido formalmente y lo que realmente ocurre en la organización.

En las instituciones educativas, estas normas y prácticas son esenciales para garantizar una adecuada convivencia, organizar el trabajo académico y administrativo, y facilitar el logro de los objetivos educativos.

c) Clima organizacional

El clima organizacional alude a la postura valorativa y la apreciación que posee el capital humano respecto al entorno interno donde ejecuta sus funciones diarias. Bajo la perspectiva de Litwin y Stringer (1968), esta atmósfera laboral ejerce una influencia directa en los niveles de motivación, la conducta y la productividad general de los colaboradores.

A diferencia de la cultura organizacional, el clima es más dinámico y perceptual, ya que puede variar según las experiencias de los miembros; sin embargo, está estrechamente relacionado con la cultura institucional.

Un entorno laboral favorable potencia la conformidad con el puesto de trabajo, la identificación institucional y el rendimiento general; por el contrario, una atmósfera interna desfavorable propicia el desinterés profesional y las fricciones colectivas. Trasladado al escenario pedagógico, un óptimo clima de la entidad estimula la consolidación de los vínculos socioafectivos, la labor cooperativa y el cumplimiento de las metas corporativas.

El clima organizacional engloba las propiedades y características del ambiente de trabajo que los colaboradores perciben, evalúan y viven en su jornada diaria, impulsando así su motivación y encauzando su conducta en el centro de labores. Con el propósito de esclarecer este vínculo, la propuesta científica de Litwin y Stringer (1968) examina el comportamiento de los miembros de una institución vinculando de forma directa el impulso personal con las condiciones del entorno. De este modo, los autores descifran con precisión aquellos factores situacionales y ambientales que configuran la percepción humana, alteran las valoraciones y determinan el accionar definitivo de la comunidad trabajadora.

Esta propuesta teórica concibe el clima organizacional como las valoraciones y apreciaciones cuantificables que los colaboradores construyen respecto a su medio ambiente de trabajo, configurándose como un factor

determinante que estimula el entusiasmo laboral, orienta el compromiso interno y moldea de forma directa las reacciones conductuales del capital humano

❖ **Importancia de la cultura organizacional en instituciones educativas**

En el desarrollo de las instituciones, dicha cultura reviste gran importancia en el propósito de lograr los objetivos establecidos por éstas. Autores como Arévalo, Navarro y Bayona (2016) plantean que el Diccionario de Ultimate Business de Cambridge define la cultura organizacional como: “los tipos de actitudes y formas de trabajo acordadas entre los empleados de una empresa u organización” (Cambridge University Press, 2017). Además, Schein (2009 citado en Arévalo et al, 2016) define el anterior término como el modelo de hipótesis implícitas, distribuidas y aprendidas por un grupo de personas, luego de resolver los problemas de adaptación externa y de integración interna, el cual se ha desarrollado lo suficientemente bien para ser validado y enseñado en forma correcta a los integrantes de una comunidad, con la finalidad de que sean percibidos, pensados y aceptados en relación con tales variables.

Aunado a lo anterior, Peters y Waterman (1984 citados en Arévalo et al, 2016) sostienen que la cultura organizacional es aquella reunión dominante y relacionada de valores que se comparten y se transmiten por medio de significados simbólicos como: cuentos, mitos, leyendas, slogans y anécdotas, etc., es decir, hace referencia a todo lo simbólico que adquiere importancia debido al significado socio-cultural otorgado por una comunidad en particular.

Por su parte, Hofstede (citado por Ruíz y Naranjo, 2012) define el mencionado concepto como “programa mental colectivo que distingue a los miembros de un grupo o categoría de otro. Es compartida por personas cuya vivencia está dentro del mismo ambiente social donde fue aprendida” (p. 15). Ante ello, en forma sintética, la cultura organizacional es un programa instaurado en el constructo mental de las personas pertenecientes a una comunidad, agrupación, colectividad, institución educativa, universidad o empresa, que permite a cada uno de sus miembros identificarse a través del desarrollo de una filosofía institucional aceptada y promovida por todas las partes implicadas, una vez aplicada se constituirá en la columna vertebral de la organización y su puesta en práctica redundará en beneficio de la misma.

Acontece que, Rodríguez (2009) expone que la cultura organizacional expresa los rasgos característicos aprendidos durante el desarrollo de una experiencia aprendida en un grupo, cuyas cualidades son aprendidas por todas las personas. A juicio de Schein (citado en Rodríguez, 2009) la cultura organizacional se encuentra en un nivel “más profundo” (p. 8) de las suposiciones más elementales o básicas que sean compartidas. Ante ello, la cultura organizacional dentro de las instituciones educativas reviste total importancia debido que la urdimbre de significaciones que son producto del acto socio- cultural deben ser conocidos y compartidos por todos los miembros de la comunidad u organización educativa, por eso, la relevancia de promocionar la cultura que refleja la idiosincrasia de la comunidad a la cual se pertenece.

Además de ello, Schein (1988) estima relevante que la cultura organizacional contribuya a la incorporación interna de las personas por medio de la relación de cada uno de sus miembros e incluso a la adaptación externa a los cambios socio-culturales establecidos en el contexto.

2.2.2. Imagen interna

❖ Definición de imagen interna

La imagen interna es la percepción que los miembros de una organización construyen sobre ella a partir de sus experiencias y relaciones internas. Según Capriotti (2009), la imagen corporativa se forma a partir de las percepciones de los públicos internos, las cuales se configuran mediante la interacción con la organización y sus procesos comunicacionales. Esta percepción se manifiesta a través de la identificación institucional, la satisfacción laboral y la comunicación interna.

La imagen interna es fundamental para la construcción de la identidad organizacional, ya que permite a los miembros identificarse con la institución, internalizando sus valores, objetivos y cultura. En este sentido, una imagen interna positiva fortalece el sentido de pertenencia y la cohesión entre los integrantes de la organización, favoreciendo su compromiso institucional.

Asimismo, está estrechamente relacionada con el clima organizacional, debido a que una percepción positiva genera un ambiente laboral favorable, caracterizado por la confianza, la comunicación y el trabajo colaborativo (Litwin & Stringer, 1968). Esto implica que la manera en que los miembros perciben la organización influye directamente en la calidad de las relaciones interpersonales y en el desarrollo de las actividades laborales.

Además, influye en el desempeño laboral, ya que los trabajadores que perciben positivamente a su organización tienden a mostrar mayor compromiso, motivación y productividad (Locke, 1976). En consecuencia, una adecuada gestión de la imagen interna no solo mejora la satisfacción laboral, sino que también contribuye al logro de los objetivos organizacionales y al fortalecimiento del desempeño institucional.

❖ **Importancia de la imagen interna:**

La imagen interna es fundamental para la construcción de la identidad organizacional, ya que permite que los miembros se reconozcan como parte de una misma institución y desarrollen sentido de pertenencia. Cuando los trabajadores perciben de manera positiva a su organización, tienden a identificarse más con sus valores, objetivos y formas de lo que fortalece la cohesión interna y el compromiso institucional.

Asimismo, la imagen interna está estrechamente relacionada con el clima organizacional, porque una percepción favorable de la institución contribuye a generar un ambiente laboral más armónico, colaborativo y estable. En este sentido, Litwin y Stringer (1968) sostienen que el clima organizacional influye en la manera en que los integrantes perciben su entorno de trabajo, afectando su motivación y sus relaciones laborales.

Además, la imagen interna incide en el desempeño laboral, debido a que los trabajadores que tienen una visión positiva de su organización suelen mostrar mayor compromiso, responsabilidad y productividad. Locke (1976) señala que la satisfacción y la percepción favorable del contexto laboral se relacionan con mejores niveles de desempeño, ya que el personal se siente más motivado a contribuir con los objetivos institucionales.

❖ **Dimensiones de la imagen interna**

a) Identificación institucional

La identificación institucional mide el nivel de pertenencia y arraigo que desarrolla el capital humano respecto a su entidad. Este constructo conceptualiza cómo los colaboradores se asumen e integran de manera consciente como componentes esenciales de la cultura corporativa, asumiendo sus valores, objetivos y características como propios. Según Ashforth y Mael (1989), la identificación organizacional es el proceso mediante el cual los individuos definen su identidad personal en función de su pertenencia a la organización, desarrollando un vínculo psicológico con esta.

En este sentido, la identificación institucional está estrechamente relacionada con el sentido de pertenencia, el cual implica que los miembros se sientan integrados, valorados y comprometidos con la institución. Cuando existe una alta identificación, los colaboradores consolidan un sólido nivel de lealtad, compromiso y disposición para contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

En el contexto educativo, esta dimensión resulta clave, ya que docentes y administrativos que se identifican con la institución fortalecen la cultura organizacional y proyectan una imagen interna positiva, influyendo en la calidad del servicio educativo.

b) Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es una dimensión fundamental de la imagen interna, ya que refleja el grado de bienestar que experimentan los miembros en relación con su trabajo. Según Locke (1976), la satisfacción laboral es un estado emocional positivo que resulta de la evaluación que realiza el individuo sobre su experiencia laboral.

Esta dimensión se vincula directamente con factores como las condiciones de trabajo, el reconocimiento, la relación con los superiores y el ambiente organizacional. Cuando los trabajadores perciben de manera favorable su entorno laboral, experimentan mayores niveles de satisfacción, lo cual influye positivamente en su motivación y desempeño.

En este sentido, diversos estudios sostienen que existe una relación directa entre satisfacción laboral y desempeño, ya que los trabajadores satisfechos tienden a ser más productivos, responsables y comprometidos con la organización (Locke, 1976). Por ello, la satisfacción laboral se convierte en un indicador clave de la percepción interna que tienen los miembros sobre la institución.

c) Comunicación interna

La gestión de la comunicación interna es una pieza clave para la percepción de los públicos de la organización, al actuar como el canal que permite compartir información y agilizar la ejecución coordinada de actividades. Según Kreps (1990), la comunicación organizacional es el proceso mediante el cual los miembros obtienen información relevante sobre la organización y sus cambios, permitiendo la interacción y el cumplimiento de objetivos.

El flujo de información organizacional puede ser ascendente, descendente y horizontal, lo que garantiza que la información circule adecuadamente entre los distintos niveles jerárquicos. Una comunicación interna eficaz se caracteriza por ser clara, oportuna y bidireccional, favoreciendo la participación y la retroalimentación.

En las instituciones educativas, una adecuada comunicación interna fortalece la coordinación entre docentes, directivos y administrativos, mejora el clima organizacional y contribuye a la construcción de una imagen interna positiva. Por el contrario, una comunicación deficiente puede generar desinformación, conflictos y percepciones negativas dentro de la organización.

❖ **Imagen interna en instituciones educativas**

Dentro del ámbito educativo, la imagen interna ejerce una influencia determinante en la visión que el personal docente, directivo y administrativo desarrolla sobre su institución. Este constructo se encuentra estrechamente vinculado a la cotidianidad laboral, los procesos de comunicación y el entorno cultural; factores que, al interactuar entre sí, permiten a los miembros de la comunidad escolar configurar una representación global y subjetiva de la organización a la que pertenecen.

Como sostiene Capriotti (2009), la imagen interna es el resultado de la interpretación que realizan los públicos internos a partir de la información que reciben y de su interacción con la organización, lo que evidencia su carácter dinámico y subjetivo.

Bajo esta perspectiva, una percepción institucional favorable potencia la implicación y el entusiasmo de los colaboradores, quienes, al identificarse con la entidad, consolidan su sentido de arraigo y su compromiso con las metas colectivas. Este fenómeno impacta positivamente en el desempeño de las funciones pedagógicas y de gestión, optimizando la operatividad de los servicios escolares.

Asimismo, la imagen interna influye directamente en la calidad educativa, debido a que un personal motivado, comprometido y satisfecho genera mejores condiciones para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje. Una percepción favorable de la institución promueve un ambiente de trabajo colaborativo, facilita la comunicación y fortalece las relaciones interpersonales, aspectos clave para el adecuado funcionamiento de las instituciones educativas.

Por el contrario, una imagen interna deficiente puede derivar en desmotivación, conflictos y rendimiento precario, afectando no solo el clima organizacional, sino también los resultados educativos. Por lo tanto, el manejo estratégico de la imagen interna resulta ser indispensable para elevar la calidad corporativa y asegurar el éxito garantizando el cumplimiento de los objetivos educativos.

2.3 Bases filosóficas

2.3.1. Enfoque epistemológico

La presente investigación se sustenta en el enfoque positivista, el cual sostiene que el conocimiento científico debe basarse en la observación empírica, la medición objetiva y la verificación de hipótesis. Desde esta perspectiva, el estudio busca analizar la relación entre la cultura organizacional y la imagen interna mediante datos cuantificables obtenidos a través de instrumentos estructurados.

El positivismo, desarrollado por Auguste Comte, plantea que los fenómenos sociales pueden ser estudiados con el mismo rigor que los fenómenos naturales, utilizando métodos científicos que permitan explicar, predecir y controlar la realidad. En ese sentido, esta investigación adopta un enfoque cuantitativo que permite medir las variables y establecer relaciones estadísticas entre ellas.

2.3.2. Enfoque ontológico

Desde el punto de vista ontológico, la investigación se ubica en una postura realista, ya que asume que la cultura organizacional y la imagen interna existen como fenómenos objetivos dentro de la institución educativa, independientemente de la percepción individual de los sujetos.

Esta postura reconoce que las prácticas organizacionales, los valores institucionales y las dinámicas comunicacionales constituyen realidades observables que pueden ser analizadas y comprendidas a través de indicadores medibles. En consecuencia, se considera que la realidad organizacional es externa al investigador y puede ser conocida mediante instrumentos válidos y confiables.

2.3.3. Enfoque axiológico

En el plano axiológico, la investigación se rige por principios de objetividad, ética y rigor científico. Se busca garantizar que el proceso investigativo se desarrolle de manera imparcial, evitando sesgos en la recolección, análisis e interpretación de los datos.

Asimismo, se respetan los principios éticos fundamentales, tales como el consentimiento informado, la confidencialidad de la información y el respeto a los participantes. En este sentido, la investigación reconoce que, aunque el enfoque positivista promueve la neutralidad del investigador, es necesario actuar con responsabilidad ética en todo el proceso.

2.4 Definición de términos básicos

Cultura organizacional:

Es el conjunto de valores, creencias, ritos y normas compartidas que rigen el funcionamiento de una organización y moldean la conducta de sus integrantes. Según Chiavenato (2017), la cultura representa el "ADN de las organizaciones", funcionando como un sistema de significados que otorga identidad a sus miembros y diferencia a la institución de las demás (p. 120).

Valores organizacionales:

Son los pilares éticos y las convicciones profundas que orientan el comportamiento y las decisiones de los miembros de una entidad. Según Chiavenato (2017), los valores constituyen la base de la cultura organizacional, definiendo lo que es importante para la institución y estableciendo los estándares de conducta que se esperan del personal para alcanzar la visión compartida (p. 125).

Normas y prácticas institucionales:

Se refieren al conjunto de reglas, procedimientos y rutinas habituales que regulan la interacción diaria y el flujo de trabajo dentro de la organización. Malbernat (2014) señala que, en el ámbito educativo, estas prácticas no solo son administrativas, sino que forman el "currículo oculto" de la institución; es decir, la forma real en la que se resuelven conflictos y se ejecutan tareas, más allá de lo que dicta el manual de funciones (p. 215).

Clima organizacional:

Es la percepción colectiva y subjetiva que los trabajadores tienen sobre su entorno laboral inmediato, influenciada por las políticas y el liderazgo. Mientras que la cultura es el "ADN" profundo, el clima es la "atmósfera" del momento. Al respecto, Formanchuk (2020) sostiene que un clima positivo es el resultado de una comunicación interna transparente, la cual permite que el personal se sienta en un espacio de confianza, reduciendo la incertidumbre y el estrés laboral (p. 18).

Imagen interna:

Se refiere a la percepción y valoración que los empleados (docentes y administrativos) tienen sobre la institución para la cual trabajan. Capriotti (2013) la define como la "auto-percepción" de la organización, la cual se construye a partir de la experiencia diaria del personal y la coherencia entre lo que la institución comunica y lo que realmente ejecuta (p. 45).

Identificación institucional:

Es el grado en que un colaborador se vincula emocional y psicológicamente con los objetivos y valores de su entidad. Para Temple (2021), este concepto implica que el trabajador deje de ser un espectador para convertirse en un "embajador de marca", logrando que los éxitos de la institución sean sentidos como propios, lo que reduce la rotación y eleva el compromiso (p. 88).

Coherencia institucional:

Es el grado de correspondencia entre el discurso oficial de la organización y sus acciones reales. Para Temple (2021), la coherencia es la base de la confianza interna; cuando lo que el colegio profesa hacia afuera no coincide con lo que el personal vive por dentro, se produce una ruptura en la marca empleadora que afecta la credibilidad de los líderes (p. 92).

Ética institucional:

Se refiere al conjunto de principios morales y normas de conducta que rigen el actuar de la organización y sus miembros. Según Chiavenato (2017), la ética en el trabajo va más allá del cumplimiento legal, pues implica el compromiso con la transparencia, la justicia y la responsabilidad social, elementos que configuran el núcleo valórico de la cultura organizacional (p. 145).

Relaciones personales:

Son los vínculos e interacciones que se establecen entre los individuos dentro de la organización. Malbernat (2014) destaca que, en las instituciones educativas, estas relaciones son el soporte del clima laboral, pues el intercambio afectivo y profesional entre docentes y administrativos influye directamente en la capacidad de respuesta ante las crisis y en la armonía del entorno pedagógico (p. 222).

Ambiente laboral:

Es el entorno físico, psicológico y social donde se desarrolla la actividad de los trabajadores. Según Formanchuk (2020), un ambiente laboral saludable es aquel donde la comunicación interna logra neutralizar los ruidos y fomentar la seguridad psicológica, permitiendo que el personal desempeñe sus funciones sin obstáculos emocionales o estructurales (p. 25).

Trabajo en equipo:

Se define como la capacidad de los miembros de una organización para colaborar de manera coordinada hacia un objetivo común, integrando habilidades individuales. Para Chiavenato (2017), el trabajo en equipo es la expresión máxima de una cultura cohesionada, donde la sinergia permite que el resultado del grupo supere la suma de los esfuerzos aislados de sus integrantes (p. 210).

Sentido de pertenencia:

Es el vínculo emocional que desarrolla el trabajador con la institución, sintiéndose parte integral de su misión y cultura. Temple (2021) sostiene que el sentido de pertenencia transforma al empleado en un "socio estratégico", ya que, al sentirse identificado con los logros y retos de la entidad, su compromiso trasciende la obligación contractual y se convierte en una entrega voluntaria de talento (p. 104).

Satisfacción laboral:

Estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del individuo. Según Malbernat (2014), en el ámbito educativo, la satisfacción no solo depende de la remuneración, sino del reconocimiento, el clima de trabajo y la claridad en los procesos comunicativos, factores que impactan directamente en la calidad pedagógica (p. 210).

Comunicación interna:

Es el proceso de intercambio de información y significados entre los miembros de una organización con el fin de coordinar actividades y fortalecer la cultura. Formanchuk (2020) sostiene que la comunicación interna no es solo el envío de mensajes, sino la herramienta estratégica que "cocina" la cultura organizacional, permitiendo que la visión institucional sea compartida por todos los niveles (p. 12).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

La cultura organizacional se relaciona significativamente con la imagen interna del Colegio Cristo Redentor Huaral, 2026.

2.5.2 Hipótesis específicas

La cultura organizacional se relaciona significativamente con la identificación de los miembros del Colegio Cristo Redentor Huaral, 2026.

La cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los miembros del Colegio Cristo Redentor Huaral, 2026.

La cultura organizacional se relaciona significativamente con la comunicación interna de los miembros del Colegio Cristo Redentor Huaral, 2026.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
CULTURA ORGANIZACIONAL	Valores organizacionales	Claridad de valores Interiorización de valores Coherencia institucional Ética institucional	1,2,3,4
	Normas y prácticas institucionales	Claridad de normas Cumplimiento de normas Organización del trabajo Supervisión institucional	5,6,7,8
	Clima organizacional	Relaciones interpersonales Ambiente laboral Motivación laboral Trabajo en equipo	9,10,11,12
	Identificación institucional	Sentido de pertenencia Compromiso institucional Orgullo institucional Lealtad organizacional	13,14,15,16
IMAGEN INTERNA	Satisfacción laboral	Satisfacción general Reconocimiento laboral Condiciones laborales Bienestar laboral	17,18,19,20
	Comunicación interna	Flujo de información Claridad de información Canales de comunicación Retroalimentación	21,22,23,24

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Enfoque de investigación

El enfoque del presente estudio fue cuantitativo, esto debido a que se centró esencialmente en la recolección y análisis de datos que nos llevaron mediante la contrastación de hipótesis a validar o no la misma. También cabe mencionar que fue de corte transversal, ya que el instrumento se aplicó en un solo momento. “En el enfoque cuantitativo de tipo transversal se recolectan datos en un solo momento temporal, con el propósito de describir y analizar la relación entre variables sin establecer inferencias causales” (Hernández, Fernández & Baptista, 2021, p. 154).

3.1.2 Tipo de investigación

En lo que se refiere al tipo de investigación está fue básica, debido a que engrosará la literatura existente sobre el tema de investigación. Según Ñaupas, et al. (2014), “Los estudios de tipo básica su fin es profundizar teorías ya estudiadas en la actualidad” (p. 27).

3.1.3 Nivel de investigación

El nivel de investigación fue de tipo correlacional, ya que se busca establecer el grado de relación entre las dos variables, es decir Cultura Organizacional e Imagen Interna. Según Hernández y Mendoza (2018) el estudio correlacional implica la realización de dos o más alcances.

3.1.4 Diseño de investigación

El diseño fue no experimental debido a que no se manipularon las variables, además fue de corte transversal. Según Hernández - Sampieri (2000) manifiesta al respecto que “el diseño no experimental – transversal reside en observar las anomalías tal como se dan en su contexto natural, para después examinarlos. Los datos se acopian en un solo momento y única vez” (p. 185).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población de estudio estuvo conformada por 38 personas comprendidas entre docentes y personal administrativo que laboran en la Institución Educativa Privada Cristo Redentor.

3.2.2 Muestra

En el presente estudio se empleó un muestreo de tipo censal, debido a que la población objeto de estudio estuvo conformada por un número reducido de participantes, específicamente 38 trabajadores del Colegio Cristo Redentor. En este sentido, se consideró pertinente incluir a la totalidad de los elementos de la población, con el fin de obtener información más precisa y representativa.

El muestreo censal se caracteriza por abarcar todos los individuos que conforman la población, sin necesidad de seleccionar una muestra. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el censo implica el estudio de todos los casos del universo, siendo recomendable cuando la población es accesible y de tamaño manejable.

3.3 Técnicas de recolección de datos

La técnica que se usó en la presente investigación para recolectar los datos es la encuesta. Esta técnica es una de las más deslucidas en el enfoque cuantitativo y nos ayuda a desplegar con más habilidad y de manera más inmediata para encuestar a las personas; cabe resaltar, que la encuesta para la presente tesis (Hernández, et.al, 2018)

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Para el procesamiento de la información recolectada se empleó técnicas estadísticas que permitieron organizar, codificar y analizar los datos obtenidos a través del instrumento de recolección. En primer lugar, se realizó la revisión y depuración de los cuestionarios aplicados, con la finalidad de verificar la consistencia y validez de las respuestas. Seguidamente los datos fueron codificados y registrados en una base de datos utilizando el software Microsoft Excel, lo que facilitó su organización y tabulación. Luego, se procedió al análisis estadístico descriptivo mediante el uso del programa IBM SPSS Statistics, el cual permitió obtener frecuencias, porcentajes y tablas de distribución.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Descripción de la Cultura Organizacional

Tabla 14.

Niveles de la variable Cultura Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	7.9	7.9	7.9
	Medio	12	31.6	31.6	39.5
	Alto	23	60.5	60.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Nota: Base de datos.

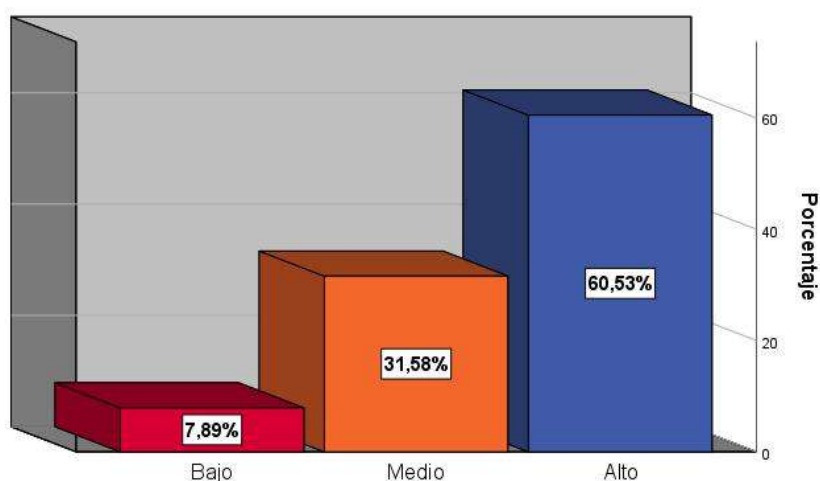


Figura 1: Niveles de la variable Cultura Organizacional.

Interpretación:

Los resultados evidencian que el 60,53% de los trabajadores perciben un nivel alto de cultura organizacional, mientras que el 31,58% presenta un nivel medio y solo el 7,89% un nivel bajo. Estos hallazgos permiten afirmar que en el Colegio Cristo Redentor existe una percepción favorable respecto a los valores institucionales, las normas organizacionales y el clima laboral que caracteriza a la institución.

Desde la perspectiva de la comunicación organizacional, una cultura organizacional sólida favorece la construcción de significados compartidos entre los miembros de la organización, fortaleciendo la identidad institucional y promoviendo conductas alineadas

con los objetivos educativos. Estos resultados reflejan que la mayoría de los trabajadores reconoce la existencia de principios organizacionales que orientan su desempeño y convivencia laboral.

Tabla 2.

Niveles de la dimensión Valores organizacionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	5.3	5.3	5.3
	Medio	8	21.1	21.1	26.3
	Alto	28	73.7	73.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Nota: Base de datos.

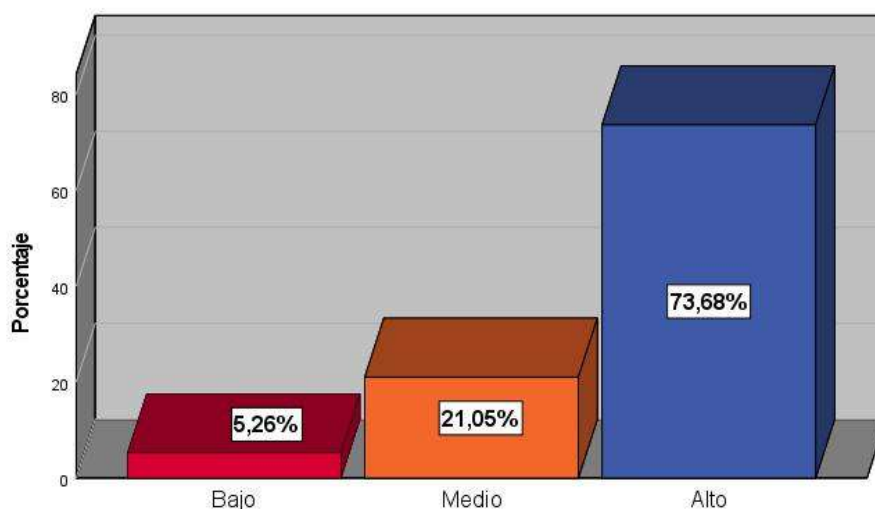


Figura 2: Niveles de la dimensión Valores organizacionales.

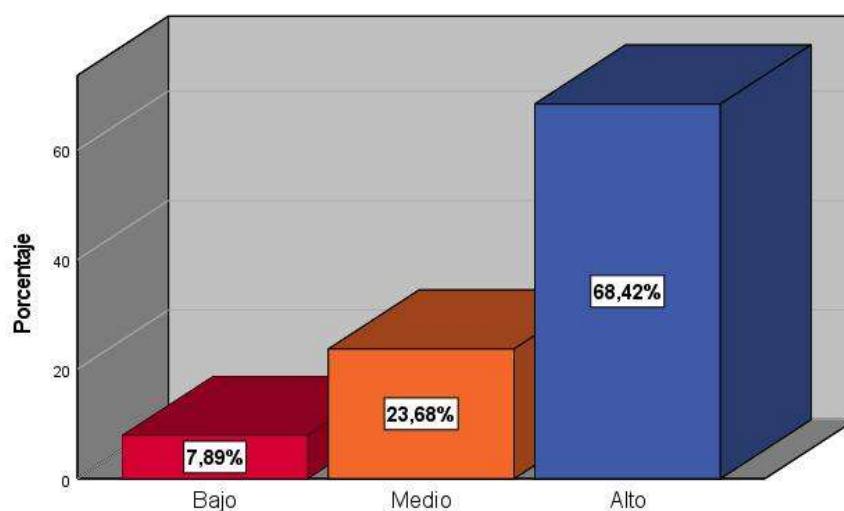
Interpretación:

Se observa que el 73,68% de los trabajadores percibe un nivel alto de valores organizacionales, el 21,05% un nivel medio y el 5,26% un nivel bajo. Estos resultados indican que la mayoría del personal considera que la institución promueve valores claros, coherentes y compartidos que orientan las acciones y decisiones dentro del colegio.

La presencia de valores institucionales fortalecidos contribuye a generar cohesión interna y favorece la construcción de una identidad organizacional sólida, aspecto fundamental para el adecuado funcionamiento de cualquier institución educativa.

Tabla 3.*Niveles de la dimensión Normas y Prácticas Institucionales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	7.9	7.9	7.9
	Medio	9	23.7	23.7	31.6
	Alto	26	68.4	68.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Nota: Base de datos.**Figura 3:** Niveles de la dimensión Normas y Prácticas Institucionales**Interpretación:**

Los resultados muestran que el 68,42% de los encuestados percibe un nivel alto en las normas y prácticas institucionales, mientras que el 23,68% registra un nivel medio y el 7,89% un nivel bajo. Esto evidencia que las reglas, procedimientos y mecanismos de organización son reconocidos favorablemente por la mayoría de los trabajadores.

La existencia de normas claras contribuye a mejorar la coordinación de actividades, reducir conflictos y fortalecer los procesos de gestión institucional, favoreciendo un entorno laboral más ordenado y eficiente

Del mismo modo, la percepción favorable de las normas y prácticas institucionales refleja que existe una adecuada articulación entre las directrices institucionales y las actividades desarrolladas por docentes y personal administrativo. Esta condición favorece los procesos de comunicación interna, ya que permite que la información circule con

mayor claridad, reduce la incertidumbre en la ejecución de las tareas y fortalece la confianza de los trabajadores en la gestión institucional. En consecuencia, se generan condiciones propicias para consolidar una cultura organizacional sólida y una imagen interna positiva dentro de la comunidad educativa.

Tabla 4.

Niveles de la dimensión Clima Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	18.4	18.4	18.4
	Medio	9	23.7	23.7	42.1
	Alto	22	57.9	57.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Nota: Base de datos.

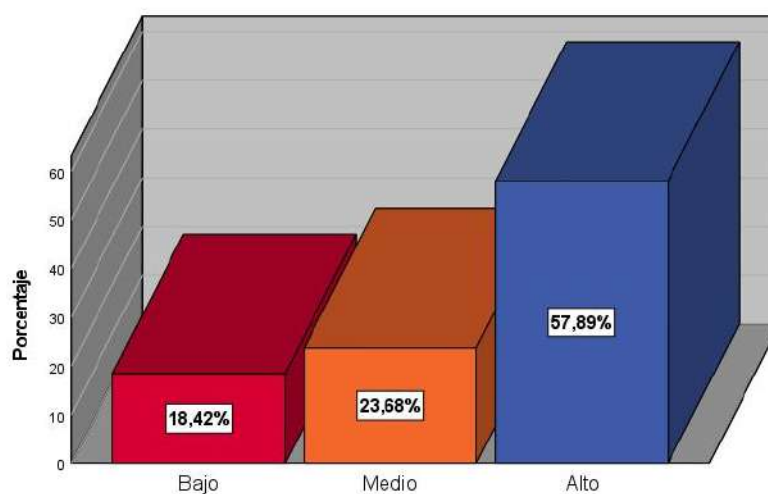


Figura 4: Niveles de la dimensión Clima Organizacional.

Interpretación:

Se aprecia que el 57,9% de los trabajadores percibe un nivel alto de clima organizacional, el 23,7% un nivel medio y el 18,4% un nivel bajo. Aunque predomina la valoración positiva, esta dimensión presenta porcentajes relativamente menores respecto a las otras dimensiones de la cultura organizacional.

Estos resultados sugieren la necesidad de continuar fortaleciendo las relaciones interpersonales, el trabajo colaborativo y los espacios de participación institucional, con el

propósito de consolidar ambientes laborales cada vez más favorables para el desarrollo de las actividades educativas

4.1.2 Descripción de Imagen Interna

Tabla 5.

Niveles de la variable Imagen Interna

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	7.9	7.9	7.9
	Medio	11	28.9	28.9	36.8
	Alto	24	63.2	63.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Nota: Base de datos.

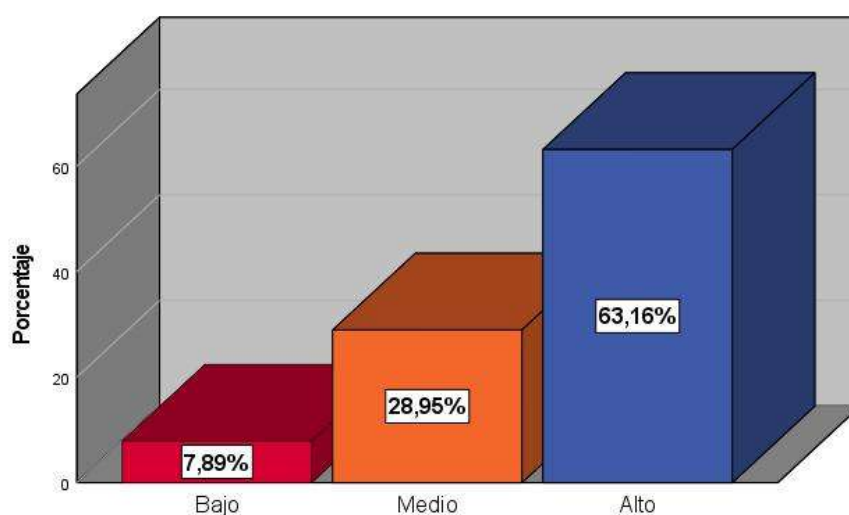


Figura 5: Niveles de la variable Imagen Interna.

Interpretación:

Los resultados muestran que el 63,2% de los trabajadores percibe un nivel alto de imagen interna, mientras que el 28,9% presenta un nivel medio y el 7,9% un nivel bajo. Estos hallazgos evidencian que la mayoría del personal mantiene una percepción positiva de la institución, identificándose con sus objetivos, valorando favorablemente su entorno laboral y reconociendo la importancia de los procesos comunicacionales internos.

Del mismo modo, estos resultados permiten inferir que los docentes y trabajadores administrativos han desarrollado una valoración favorable respecto al funcionamiento y

gestión del Colegio Cristo Redentor, lo que fortalece su sentido de pertenencia y compromiso institucional. Una imagen interna positiva contribuye a que los colaboradores se conviertan en los principales promotores de la institución, proyectando confianza, credibilidad y coherencia en sus interacciones cotidianas. En el contexto educativo, esta percepción favorable resulta fundamental, ya que favorece el trabajo colaborativo, mejora las relaciones interpersonales y fortalece el cumplimiento de los objetivos institucionales orientados a brindar un servicio educativo de calidad.

Tabla 6.

Niveles de la dimensión Identificación institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	7.9	7.9	7.9
	Medio	10	26.3	26.3	34.2
	Alto	25	65.8	65.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Nota: Base de datos.

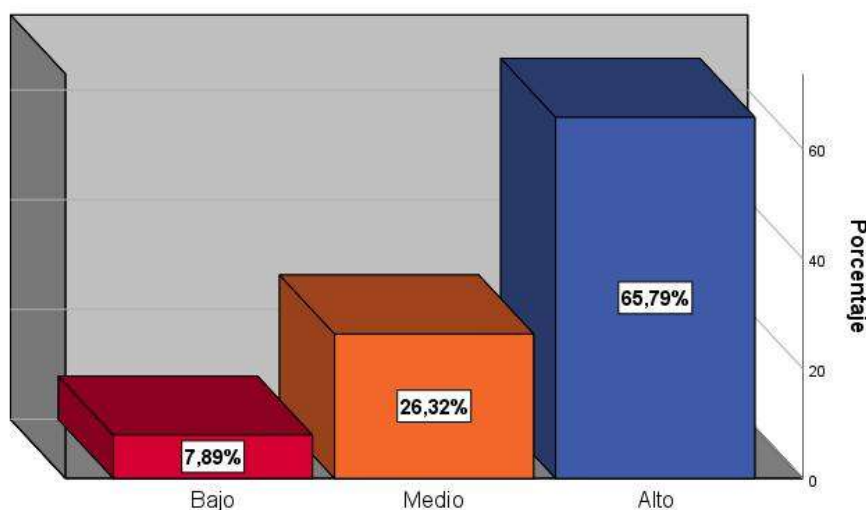


Figura 6: Niveles de la dimensión identificación institucional.

Interpretación:

El 65,79% de los trabajadores presenta un nivel alto de identificación institucional, el 26,3% un nivel medio y el 7,89% un nivel bajo. Estos resultados indican que la mayoría del personal desarrolla un fuerte sentido de pertenencia hacia el Colegio Cristo Redentor, asumiendo los objetivos institucionales como parte de sus propios intereses profesionales.

La identificación institucional constituye un elemento clave para fortalecer el compromiso organizacional y consolidar una imagen interna favorable dentro de la comunidad educativa. En este sentido, estos resultados evidencian que los trabajadores se sienten vinculados con la misión, visión y valores institucionales del Colegio Cristo Redentor, lo que favorece una mayor participación en las actividades organizacionales y una actitud positiva hacia el logro de los objetivos educativos. Esta identificación fortalece la cohesión interna y contribuye al desarrollo de relaciones laborales más comprometidas y colaborativas.

Tabla 7.

Niveles de la dimensión Satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	7.9	7.9	7.9
	Medio	6	15.8	15.8	23.7
	Alto	29	76.3	76.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Nota: Base de datos.

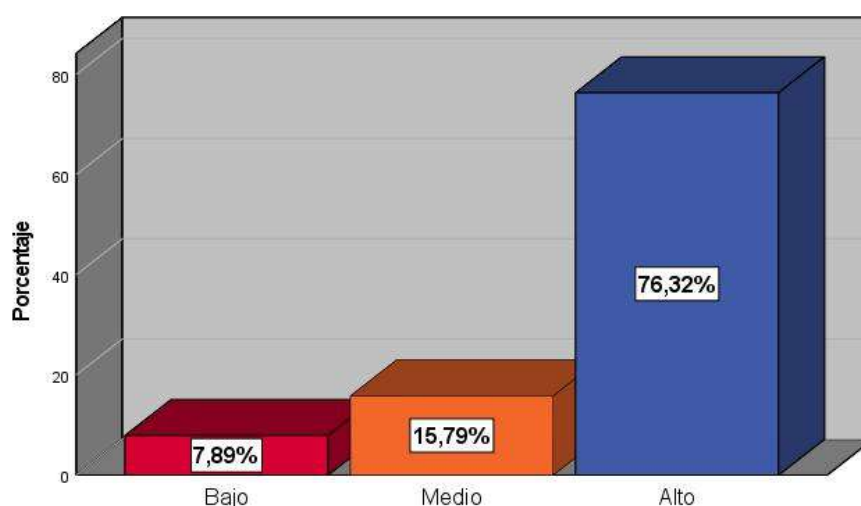


Figura 7: Niveles de la dimensión Satisfacción laboral

Interpretación:

Se evidencia que el 76,32% de los encuestados presenta un nivel alto de satisfacción laboral, mientras que el 15,79% alcanza un nivel medio y el 7,89% un nivel bajo. Estos resultados reflejan que la mayoría de los trabajadores se encuentra satisfecha

con las condiciones laborales, el reconocimiento institucional y el ambiente de trabajo existente en el colegio.

La satisfacción laboral constituye un indicador relevante de la percepción positiva que poseen los colaboradores respecto a la institución y favorece mayores niveles de compromiso y desempeño organizacional. Estos resultados permiten inferir que los trabajadores perciben de manera favorable las condiciones que ofrece la institución para el desarrollo de sus funciones, lo que contribuye a fortalecer su motivación y compromiso laboral. Un adecuado nivel de satisfacción laboral favorece un mejor desempeño profesional, promueve relaciones interpersonales positivas y contribuye al cumplimiento eficiente de los objetivos educativos del Colegio Cristo Redentor.

Tabla 8.

Niveles de la dimensión Comunicación interna

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	7.9	7.9	7.9
	Medio	11	28.9	28.9	36.8
	Alto	24	63.2	63.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Nota: Base de datos.

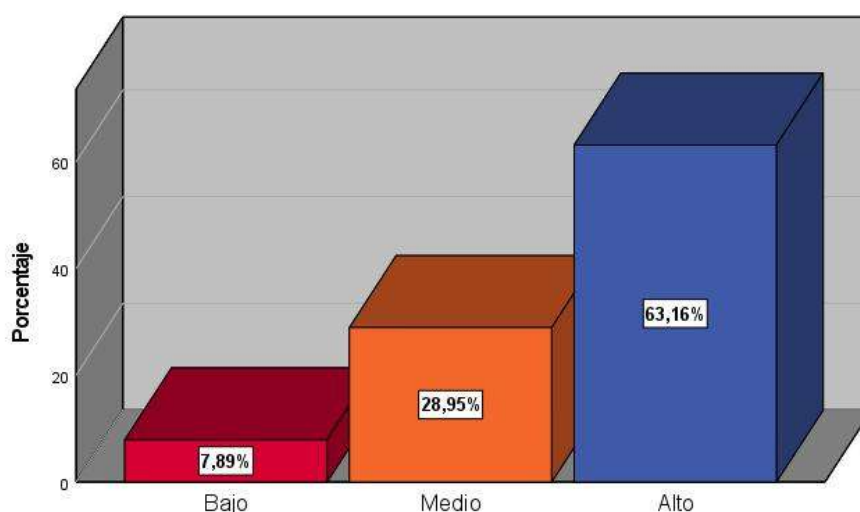


Figura 8: Niveles de la dimensión Comunicación interna

Interpretación:

Los resultados muestran que el 63,2% de los trabajadores percibe un nivel alto de comunicación interna, mientras que el 28,9% presenta un nivel medio y el 7,9% un nivel bajo. Esto evidencia que la información circula de manera relativamente adecuada dentro de la institución, permitiendo la coordinación de actividades y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Desde la perspectiva de las Ciencias de la Comunicación, estos hallazgos reflejan que los procesos comunicativos internos contribuyen al fortalecimiento de la cultura organizacional y al desarrollo de relaciones laborales más eficientes, favoreciendo la construcción de una imagen interna positiva entre los miembros de la comunidad educativa.

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1 Hipótesis General

Ha: La cultura organizacional se relaciona significativamente con la imagen interna del Colegio Cristo Redentor Huaral, 2026.

H0: La cultura organizacional no se relaciona significativamente con la imagen interna del Colegio Cristo Redentor Huaral, 2026.

Tabla 9:

Correlación entre las variables cultura organizacional e imagen interna

			CULTURA ORGANIZACIONAL	IMAGEN INTERNA
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1.000	.841**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	38	38
	IMAGEN INTERNA	Coeficiente de correlación	.841**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	38	38

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

Toma de decisión:

La hipótesis general planteo que la cultura organizacional se relaciona significativamente con la imagen interna del colegio Cristo Redentor de Huaral, 2026. Para comprobar esta hipótesis se aplicó la prueba de correlación Rho de Spearman, en la que se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,841 y un nivel de significancia de 0,000. Debido a que el valor de significancia es menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general de investigación(alterna).

Estos resultados evidencian de manera contundente la existencia de una relación positiva alta y estadísticamente significativa entre la cultura organizacional y la imagen interna.

Hipótesis específica 1:

Ha: La cultura organizacional se relaciona significativamente con la identificación de los miembros del Colegio Cristo Redentor Huaral, 2026.

H0: La cultura organizacional no se relaciona significativamente con la identificación de los miembros del Colegio Cristo Redentor Huaral, 2026.

Tabla 10:

Correlación entre la variable cultura organizacional y la dimensión identificación institucional

			CULTURA ORGANIZACIONAL	Identificación institucional
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1.000	.752**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	38	38
	Identificación institucional	Coefficiente de correlación	.752**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	38	38

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

Toma de decisión:

La hipótesis específica 1 planteo que la cultura organizacional se relaciona significativamente con la identificación de los miembros del Colegio Cristo Redentor Huaral, 2026. Los resultados obtenidos mediante la prueba Rho de Spearman mostraron un coeficiente de relación de 0,752 y una significancia de 0,000, siendo este menor a 0,05. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Estos resultados indican que existe una relación positiva alta entre la variable y la dimensión, es decir evidenciando que una cultura organizacional fortalecida fortalece el sentido de pertenencia, el compromiso institucional y el orgullo de formar parte de la institución educativa.

Hipótesis específica 2:

Ha: La cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los miembros del Colegio Cristo Redentor Huaral, 2026.

H0: La cultura organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los miembros del Colegio Cristo Redentor Huaral, 2026.

Tabla 11:

Correlación entre la variable cultura organizacional y la dimensión satisfacción laboral

			CULTURA ORGANIZACIONAL	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1.000	.831**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	38	38
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	.831**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	38	38

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

Toma de decisión:

La tabla 10, muestra que el coeficiente Rho de Spearman es de 0,831 y de acuerdo con el baremo de correlación, existe una correlación positiva alta. Añadido a esto, el nivel de significancia es de 0,00, siendo el mismo menor a 0,05, esto indica que, si existe relación significativa entre la variable cultura organizacional y la dimensión satisfacción laboral, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Evidenciando que la cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral.

La magnitud de la correlación evidencia una relación positiva alta, permitiendo afirmar que una cultura organizacional caracterizada por relaciones laborales favorables, valores compartidos y un adecuado ambiente de trabajo contribuye significativamente al incremento de la satisfacción laboral del personal docente y administrativo

Hipótesis específica 3:

Ha: La cultura organizacional se relaciona significativamente con la comunicación interna de los miembros del Colegio Cristo Redentor Huaral, 2026.

H0: La cultura organizacional no se relaciona significativamente con la comunicación interna de los miembros del Colegio Cristo Redentor Huaral, 2026

Tabla 12:

Correlación entre la variable cultura organizacional con la dimensión comunicación interna

			CULTURA ORGANIZACIONAL	Comunicación interna
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1.000	.836**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	38	38
	Comunicación interna	Coefficiente de correlación	.836**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	38	38

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

Toma de decisión:

La hipótesis específica 3 planteó que la cultura organizacional se relaciona significativamente con la comunicación interna del Colegio Cristo Redentor Huaral, 2026. Los resultados obtenidos mediante la prueba Rho de Spearman mostraron un coeficiente de relación de 0,836 y una significancia de 0,000, siendo este menor a 0,05. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Los resultados demuestran que existe una relación positiva alta entre la cultura organizacional y la comunicación interna, lo que evidencia que una institución con valores institucionales sólidos, normas claras y un clima organizacional favorable facilita procesos de comunicación más efectivos, oportunos y participativos entre los miembros de la comunidad educativa.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

La investigación desarrollada planteó como objetivo general establecer el vínculo existente entre la cultura organizacional y la imagen interna del colegio Cristo Redentor de Huaral, 2026. Los datos recolectados demostraron un nivel de correlación positiva alta y con significancia estadística notable al contrastar ambos constructos ($Rho = 0,841$; $p = 0,000$), dando lugar a la aceptación de la hipótesis general. Este hallazgo indica que una percepción favorable de la cultura organizacional se encuentra asociada con una valoración positiva de la imagen interna por parte de los docentes y trabajadores administrativos de la institución educativa.

Los hallazgos alcanzados guardan total correspondencia con el estudio de corte correlacional desarrollado por Vasquez (2022), quien demostró un vínculo de notable relevancia entre el entorno cultural corporativo y la proyección externa de la identidad de la organización al evaluar al personal que labora para el Gobierno Regional tumbesino. Dicho investigador concluye que las pautas institucionales, los principios éticos compartidos y los procesos de administración se encuentran íntimamente ligados a la percepción que el capital humano edifica respecto a su entidad. De manera similar, los datos obtenidos convergen con la investigación efectuada por Herreros (2021); en su trabajo, determinó una correspondencia favorable entre las dinámicas de la cultura interna y el posicionamiento identitario dentro de un centro de estudios de nivel superior, poniendo de manifiesto que un sistema cultural consolidado estimula la construcción de juicios favorables por parte de la comunidad laboral interna.

Desde la perspectiva teórica, estos resultados respaldan los planteamientos de Schein (2010), autor que determina que este constructo se configura a partir de un conjunto de premisas sociales, nociones mutuas y reglas de conducta cuyo propósito central es moldear e infundir orden a las dinámicas del capital humano en la organización.

En lo que concierne al primer objetivo específico, el cual estuvo orientado a establecer el vínculo asociativo entre el entorno cultural corporativo y la alineación institucional de los miembros del colegio Cristo Redentor, el análisis empírico reveló un comportamiento correlacional positivo alto con una significancia estadística notable (Rho

= 0,752; $p = 0,000$). Tal evidencia corrobora de manera directa que los trabajadores que perciben favorablemente la cultura organizacional presentan mayores niveles de identificación con la institución educativa.

Los hallazgos coinciden con los resultados obtenidos por Espinoza (2022), quien encontró que una cultura organizacional fortalecida favorece el compromiso y la identificación de los colaboradores con los objetivos institucionales. Del mismo modo, los resultados son consistentes con investigaciones que sostienen que la interiorización de valores organizacionales genera sentimientos de pertenencia y lealtad hacia la organización.

Teóricamente, estos resultados encuentran sustento en los planteamientos de Ashforth y Mael (1989), quienes sostienen que la identificación organizacional se produce cuando los individuos incorporan los valores, objetivos y características de la organización como parte de su propia identidad. En el caso del Colegio Cristo Redentor, la elevada valoración de los valores organizacionales (73,7%) y de la identificación institucional (65,8%) evidencia que los trabajadores se sienten vinculados con la misión, visión y principios institucionales, fortaleciendo su compromiso con la organización.

Desde una perspectiva comunicacional, este resultado demuestra que la cultura organizacional actúa como un elemento integrador capaz de fortalecer la identidad colectiva de los trabajadores. Cuando los valores institucionales son comunicados adecuadamente y compartidos por los miembros de la organización, se fortalecen los vínculos de pertenencia y se consolida una percepción positiva de la institución.

Con referencia al segundo objetivo específico, enfocado en evaluar la interdependencia entre el entorno cultural corporativo y la satisfacción laboral, el análisis empírico demostró un comportamiento correlacional positivo alto y altamente significativo ($Rho = 0,831$; $p = 0,000$). Estos resultados ponen de manifiesto que una percepción favorable de la cultura organizacional se encuentra asociada con mayores niveles de satisfacción laboral entre los trabajadores del Colegio Cristo Redentor.

Los resultados coinciden con los hallazgos de Pedroza, Sánchez, Cervera y Quiñones (2021), quienes concluyeron que la cultura organizacional constituye un factor relevante para el bienestar y la satisfacción de los trabajadores. Asimismo, los resultados guardan relación con estudios que señalan que la existencia de valores compartidos, normas claras y ambientes laborales favorables contribuyen significativamente a mejorar la percepción de los colaboradores respecto a su experiencia laboral.

Las tendencias descritas se alinean con la perspectiva teórica de Locke (1976), quien argumenta que la satisfacción laboral se constituye como una respuesta emocional óptima, la cual emerge cuando el individuo realiza la ponderación gratificante de sus propias vivencias profesionales. En ese sentido, una cultura organizacional caracterizada por las relaciones laborales adecuadas, reconocimiento institucional y claridad organizacional favorece el bienestar psicológico y profesional de los trabajadores.

Desde el ámbito de la comunicación organizacional, estos resultados permiten comprender que los procesos comunicativos internos desempeñan un papel fundamental en la construcción de ambientes laborales favorables. Cuando la información circula adecuadamente, existe coherencia institucional y se promueve la participación de los trabajadores, se generan condiciones que contribuyen al fortalecimiento de la satisfacción laboral y al compromiso organizacional.

En lo que concierne al tercer propósito secundario, enfocado en evaluar la interdependencia entre el entorno cultural corporativo y los flujos comunicativos internos del personal en el plantel Cristo Redentor, 2026.

Las evidencias alcanzadas guardan total correspondencia con los datos aportados por Borda y Caverio (2024). En su indagación desarrollada dentro de la Universidad Nacional de Ucayali, constataron un nexo favorable de nivel elevado y con una marcada significancia estadística al cruzar la gestión informativa interna con el posicionamiento identitario de la entidad ($Rho = 0,862$; $p = 0,000$). Dichos investigadores determinaron que las dinámicas de transmisión de mensajes repercuten de forma directa en el afianzamiento de la imagen corporativa, el robustecimiento del tejido sociocultural de la entidad y los juicios de valor positivos que la comunidad laboral edifica sobre la institución. De igual manera, pusieron de manifiesto que un intercambio fluido de directrices internas optimiza los vínculos interpersonales de la plana laboral e impulsa la alineación con las metas de la organización.

Bajo esa misma línea, las tendencias descritas convergen con diversos estudios previos que califican a los procesos comunicacionales como una columna vertebral para cimentar el ambiente sociocultural interno, perfeccionar las acciones de coordinación colectiva entre los colaboradores y propiciar un entorno laboral óptimo. En la medida en que los datos se difundan con nitidez, transparencia y en tiempo real, el capital humano manifestará una mayor confianza, disposición participativa y lazo de filiación.

Desde el soporte teórico, estos hallazgos se alinean con las premisas de Schein (2010), quien argumenta que las acciones y decisiones de los colaboradores son guiadas por la cultura de la entidad, entendida como un entramado donde se unifican las pautas de convivencia, las convicciones profundas, los códigos internos y las interpretaciones comunes. Dentro de este marco, el diálogo corporativo opera como el canal idóneo para difundir tales principios axiológicos e incentivar la cohesión del equipo.

Finalmente, partiendo de los enfoques de la comunicación corporativa, los datos permiten sostener que una interacción interna eficiente estimula la consolidación de nexos profesionales sólidos, agiliza la consecución de las metas institucionales y coadyuva a robustecer el panorama sociocultural del centro de trabajo. Por consiguiente, un sistema cultural firmemente estructurado potenciará la viabilidad de gestionar circuitos informativos eficaces, los cuales terminen por afianzar la unión y la entrega del personal hacia el proyecto escolar.

CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primero: Se concluye que la cultura organizacional mantiene una relación positiva alta y significativa con la imagen interna del Colegio Cristo Redentor de Huaral ($Rho = 0,841$; $p = 0,000$), evidenciando que los elementos culturales compartidos dentro de la institución constituyen un componente estratégico para la consolidación de percepciones favorables entre los públicos internos. Este resultado permite reconocer que la imagen interna se fortalece cuando existe coherencia entre los valores institucionales, las prácticas organizacionales y las experiencias que viven cotidianamente los docentes y el personal administrativo.

Segundo: Se concluye que existe una relación positiva alta y significativa entre la cultura organizacional y la identificación institucional ($Rho = 0,752$; $p = 0,000$), lo que indica que los trabajadores que perciben favorablemente los elementos culturales de la organización presentan mayores niveles de sentido de pertenencia, compromiso y reconocimiento hacia el Colegio Cristo Redentor.

Tercero: Se concluye que existe una relación positiva alta y significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral ($Rho = 0,831$; $p = 0,000$), evidenciando que una cultura organizacional caracterizada por valores compartidos, normas claras y un clima laboral favorable se asocia con una percepción positiva de las condiciones de trabajo y del bienestar laboral de los docentes y personal administrativo.

Cuarto: Se concluye que la relación significativa entre la cultura organizacional y la comunicación interna ($Rho = 0,836$; $p = 0,000$) confirma que los procesos comunicacionales constituyen un mecanismo fundamental para la transmisión de valores, la integración organizacional y el fortalecimiento de la identidad institucional, favoreciendo una interacción más efectiva entre los miembros de la comunidad educativa.

6.2 Recomendaciones

A la Dirección del Colegio Cristo Redentor, fortalecer permanentemente la cultura organizacional mediante programas orientados a consolidar los valores institucionales, las normas de convivencia y las buenas prácticas organizacionales, con la finalidad de continuar fortaleciendo la imagen interna y el compromiso de los trabajadores con la institución.

Implementar actividades periódicas de integración institucional, reconocimiento al desempeño y difusión de la misión, visión y objetivos institucionales, con el fin de que los trabajadores administrativos y el cuerpo docente consoliden su sentido de pertenencia, además de afianzar su alineación e identidad con la organización.

Propiciar de forma prioritaria el incremento de la motivación y el bienestar general de los trabajadores mediante el desarrollo de políticas internas que refuercen la satisfacción laboral. Dichas iniciativas estratégicas deben materializarse a través de la formación técnica o profesional, el reconocimiento formal de la labor, la mejora constante de los espacios de trabajo y el estímulo a la intervención activa de los colaboradores en las dinámicas organizacionales.

Optimizar los mecanismos de comunicación interna mediante la implementación de canales formales eficientes, el uso de herramientas digitales de información corporativa y el desarrollo de reuniones periódicas de coordinación; esto con el propósito de garantizar una difusión ágil y precisa de los datos, así como consolidar los nexos de convivencia y el trabajo conjunto entre la plana directiva, los docentes y el personal administrativo.

Se sugiere a futuros investigadores desarrollar estudios explicativos o predictivos que permitan profundizar en el análisis de las variables que intervienen en la configuración del posicionamiento interno en centros de enseñanza, incorporando nuevos elementos organizacionales y comunicacionales que complementen los hallazgos obtenidos en el presente estudio.

CAPÍTULO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

7.1 Fuentes documentales

Borda y Cavero (2024) *Comunicación interna y su relación con la imagen institucional de la Universidad Nacional de Ucayali*, 2022. Obtenido de Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

<https://repositorio.unu.edu.pe/items/5db18b11-24a4-4273-8a9d-c873c17cad55>

Chávez, M., Pantigoso, N., Varas, S., & Valverde, W. (2023). *Cultura organizacional y desempeño docente*. Episteme Koinonía, 6(12), 198–218.
<https://doi.org/10.35381/e.k.v6i12.2559>

Espinoza (2022). *Cultura organizacional y su relación con el compromiso institucional en la gestión educativa pública*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Escuela de Posgrado. Disponible en:
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/12672>

Herreros Rodríguez, J. F. (2021). *Gestión de la cultura organizacional y la imagen corporativa en los estudiantes de una institución educativa superior de Lima Metropolitana*, 2019. Obtenido de Repositorio de la Universidad de San Martín de Porres

<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/9414>

Ovillo, L., Sánchez Ortega, J. & Meleán, R. (2023). *Cultura organizacional en institución educativa del Perú: análisis desde la perspectiva docente en post pandemia*. Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, 25(2), 324–337.
<https://doi.org/10.36390/telos252.07>

Pedraja, Rejas, Ancoma & Oneto (2025). Liderazgo, cultura y aprendizaje organizacional: Su impacto en la imagen institucional de universidades chilenas*. *Revista de Ciencias Sociales*, 31(2), 502-515. <https://doi.org/10.31876/rcs.v31i2.43782>

Vásquez (2022). *Cultura organizacional y la imagen institucional de los usuarios internos del Gobierno Regional de Tumbes*, 2022. Recuperado de
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/items/9cac4a61-c7cb-4c19-92b9-0e4c9332c93f>

7.2 Fuentes bibliográficas

- Capriotti, P. (2013). Planificación estratégica de la imagen corporativa (4ª ed.). IRP Editores.
- Carrasco, S. (2022). Metodología de la investigación científica. Lima, Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2017). Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones (3ª ed.). McGraw-Hill.
- Formanchuk, A. (2020). Comunicación interna: Del grito al diálogo. Formanchuk & Asociados.
- Kreps, G. L. (1990). Comunicación organizacional: Teoría y práctica (2ª ed.). Longman.
- Locke, E. A. (1976). La naturaleza y las causas de la satisfacción laboral. En M. D. Dunnette (Ed.), Manual de psicología industrial y organizacional. Rand McNally.
- Malbernat, L. R. (2014). Liderazgo y gestión de instituciones educativas: Un enfoque práctico. Editorial Académica Española.
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J., & Romero Delgado, H. (2020). Metodología de la investigación científica (5.ª ed.). Lima, Perú: Ediciones de la U.
- Podestá, P., Universidad EAFIT (Colombia). Magíster en Ciencias de la Administración de la Universidad EAFIT en convenio con la Escuela de Altos Estudios Comercial HEC de Montreal. (2009). *La cultura en las organizaciones: un fenómeno central en el saber administrativo. Cuadernos de difusión*, 14(26), 81–92. <https://doi.org/10.46631/jefas.2009.v14n26.04>
- Robbins & Judge (2017). Comportamiento organizacional (17.ª ed.). Pearson.
- Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership (4th ed.). Jossey-Bass.
- Temple, I. (2021). Usted S.A.: Empleabilidad y marketing personal (20ª ed.). Planeta.
- UNESCO. (2024). La educación en América Latina y el Caribe: Desafíos de gestión y cultura organizacional. Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe.
- Valderrama, J. (2015). Metodología de la investigación científica. Editorial San Marcos.

7.3 Fuentes hemerográficas

Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Teoría de la identidad social y la organización. *Academy of Management Review* 14(1), 20–39.

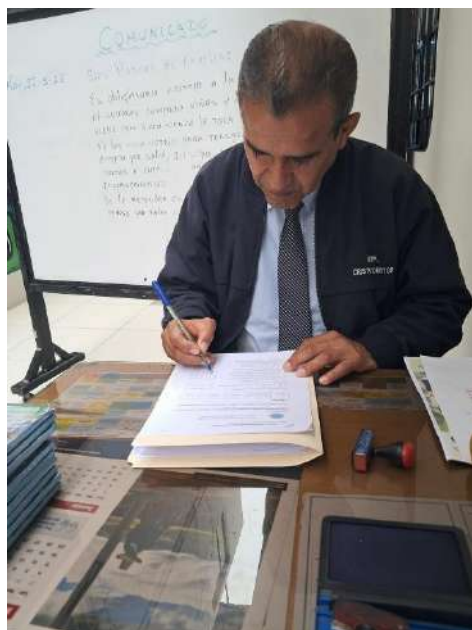
Pedraja-Rejas, L., Ancoma, C., y Oneto, S. (2025). Liderazgo, cultura y aprendizaje organizacional: Su impacto en la imagen institucional de universidades chilenas. *Revista De Ciencias Sociales*, XXXI (2), 502-515.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10128646>

Pedroza R., Sánchez, S., Cervera, L. & Quiñones, A. (2021). *Cultura organizacional a través de la gerencia educativa de una universidad privada*. *Revista Horizontes*, 5(20), 1249–1257. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i20.274>

Rodríguez Garay, R., (2009). *La cultura organizacional. Un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87722106>

ANEXOS



Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones e Indicadores	Metodología
¿De qué manera la cultura organizacional se relaciona con la imagen interna del Colegio Cristo Redentor Huaral, 2026?	Determinar la relación entre la cultura organizacional y la imagen interna del Colegio Cristo Redentor Huaral, 2026.	La cultura organizacional se relaciona significativamente con la imagen interna del Colegio Cristo Redentor Huaral, 2026.	CULTURA ORGANIZACIONAL	Valores organizacionales Claridad de valores Interiorización de valores Coherencia institucional Ética institucional Normas y prácticas institucionales Claridad de normas Cumplimiento de normas Organización del trabajo Supervisión institucional	Enfoque: Cuantitativo Nivel: Correlacional Tipo: Básico Diseño: No experimental de corte transversal. Población: 38 personas Muestra: Muestreo censal (38 personas) Instrumentos: Cuestionario
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Clima organizacional Relaciones interpersonales Ambiente laboral Motivación laboral Trabajo en equipo Valores organizacionales Claridad de valores Interiorización de valores Coherencia institucional Ética institucional	
¿De qué manera la cultura organizacional se relaciona con la identificación institucional de los miembros del Colegio Cristo Redentor de Huaral, 2026?	Determinar la relación de la cultura organizacional y la identificación institucional de los miembros del Colegio Cristo Redentor de Huaral, 2026.	La cultura organizacional se relaciona significativamente con la identificación de los miembros del Colegio Cristo Redentor Huaral, 2026.			
¿Cómo la cultura	Determinar la relación	La cultura		Normas y prácticas	

organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los miembros del Colegio Cristo Redentor de Huaral, 2026?	entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los miembros del Colegio Cristo Redentor de Huaral, 2026.	organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los miembros del Colegio Cristo Redentor Huaral, 2026.	institucionales Claridad de normas Cumplimiento de normas Organización del trabajo Supervisión institucional Clima organizacional Relaciones interpersonales Ambiente laboral Motivación laboral Trabajo en equipo Identificación institucional Sentido de pertenencia Compromiso institucional Orgullo institucional Lealtad organizacional Satisfacción laboral Satisfacción general Reconocimiento laboral Condiciones laborales Bienestar laboral Comunicación interna Flujo de información Claridad de información Canales de comunicación Retroalimentación	
¿De qué manera la cultura organizacional se relaciona con la comunicación interna en el Colegio Cristo Redentor de Huaral, 2026?	Determinar la relación entre la cultura organizacional y la comunicación interna de los miembros del Colegio Cristo Redentor de Huaral, 2026.	La cultura organizacional se relaciona significativamente con la comunicación interna de los miembros del Colegio Cristo Redentor Huaral, 2026.		

Anexo 2. Instrumentos para la toma de datos

Anexo 1. Instrumento para la toma de datos



Cultura Organizacional e Imagen Interna

Autor: Aldair Akitto Serrin Salazar (2026)

Instrucciones:

Lea atentamente los ítems y responda con sinceridad. Recuerde que el instrumento es anónimo, con la intención de cuidar su identidad.

No deje ningún ítem sin responder y tampoco responda dos veces en un mismo ítem.

Calificación

5	4	3	2	1
Siempre	Frecuentemente	A veces	Rara vez	Nunca

Anticipadamente, se le agradece su colaboración.

Nº	VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL	Calificación				
		5	4	3	2	1
Dimensión 1: Valores organizacionales						
1	La institución comunica claramente sus valores					
2	Me identifico con los valores institucionales					
3	Las autoridades actúan de acuerdo a los valores					
4	Se promueve el respeto y la responsabilidad					
Dimensión 2: Normas y prácticas institucionales						
5	Las reglas son claras y comprensibles					
6	En la institución se respetan las normas					
7	Las actividades se realizan de forma ordenada					

8	Se supervisa el cumplimiento de funciones					
Dimensión 3: Clima organizacional						
9	Existe buen trato entre compañeros					
10	Me siento cómodo en mi entorno laboral					
11	Me siento motivado en mi trabajo					
12	Existe colaboración entre los miembros					

Nº	VARIABLE IMAGEN INTERNA	Calificación				
		5	4	3	2	1
Dimensión 1: Identificación institucional						
13	Me siento parte importante de la institución					
14	Me comprometo con los objetivos del colegio					
15	Me siento orgulloso de pertenecer a la institución					
16	Recomendaría esta institución a otros					
Dimensión 2: Satisfacción laboral						
17	Me siento satisfecho con mi trabajo					
18	Mi trabajo es valorado					
19	Las condiciones de trabajo son adecuadas					
20	Me siento cómodo realizando mis funciones					
Dimensión 3: Comunicación interna						
21	Recibo información oportuna					
22	La información es clara y comprensible					
23	Existen medios adecuados de comunicación					
24	Puedo expresar opiniones libremente					

Anexo 3. Tratamiento estadístico desarrollado

Archivo	Editar	Ver	Datos	Transformar	Análisis	Gráficos	Utilidades	Aplicaciones	Ventana	Ayuda	
Número	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Pérdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1D1P001	Número	8	0	La institución c...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	V1D1P002	Número	8	0	Me identifico co...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	V1D1P003	Número	8	0	Las autoridades...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	V1D1P004	Número	8	0	Se promueve el...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	V1D2P005	Número	8	0	Las reglas son...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	V1D2P006	Número	8	0	En la instituci...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	V1D2P007	Número	8	0	Las actividades...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	V1D2P008	Número	8	0	Se suspensa el...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	V1D3P009	Número	8	0	Existe buen tra...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	V1D3P010	Número	8	0	Me siento cóm...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	V1D3P011	Número	8	0	Me siento motiv...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	V1D3P012	Número	8	0	Existe colabora...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	V2D1P013	Número	8	0	Me siento parte...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	V2D1P014	Número	8	0	Me comprometo...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	V2D1P015	Número	8	0	Me siento orgul...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	V2D1P016	Número	8	0	Recomendaría...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	V2D2P017	Número	8	0	Me siento satis...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	V2D2P018	Número	8	0	Mi trabajo es va...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	V2D2P019	Número	8	0	Las condicione...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	V2D2P020	Número	8	0	Me siento cóm...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	V2D3P021	Número	8	0	Recibo informac...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	V2D3P022	Número	8	0	La información...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	V2D3P023	Número	8	0	Existen medicos...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	V2D3P024	Número	8	0	Puedo expresar...	(1, Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	Suma_V1	Número	8	0	CULTURA OR...	(1, Bajo)	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
26	Suma_V2	Número	8	0	IMAGEN INTE...	(1, Bajo)	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
27	Baremos_V1	Número	8	0	BAR Cultura Or...	(1, Bajo)	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
28	Baremos_V2	Número	8	0	R&D Barcos Int...	(1, Bajo)	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada

DATA BASEALDAIRsav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

ArchivoEditarVerDatosTransformarAnalizarGráficosUtilidadesAmpliacionesVentanaAyuda

<