

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
E. A. P. DE EDUCACIÓN PRIMARIA
PROGRAMA DE LICENCIATURA**



TESIS

**LA COMUNICACIÓN INTERNA Y SU INFLUENCIA EN EL
DESARROLLO INSTITUCIONAL DEL INSTITUTO SUPERIOR
PEDAGÓGICO PÚBLICO “MARCOS DURÁN MARTEL” DE
AMARILIS – HUÁNUCO 2015.**

**PARA OBTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
EDUCACIÓN EN LA ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN PRIMARIA**

TESISTAS

RIVERA REYMUÑEZ, David Dalton

DUEÑAS ROJAS, Dayer Augusto

MAMANI CATAORA, Violeta Pilar

HUÁNUCO – PERÚ

2017

DEDICATORIA

El trabajo de investigación expresa mi humilde esfuerzo para acrecentar mis conocimientos, se lo dedico a mi madre y docentes, quienes con su sacrificio y dedicación están sembrando en mí aquella semilla de curiosidad intelectual.

David

Con mucho amor y aprecio el presente trabajo de investigación les dedico a mi madre y a mis hijas que son la razón de mi superación en mi vida profesional.

Dayer

El trabajo de investigación lo dedico a mi madre y docentes, quienes con su sacrificio y dedicación están formando mi vida profesional.

Violeta

AGRADECIMIENTO

Queremos aprovechar esta oportunidad para expresar nuestro más profundo y sincero agradecimiento a Dios y a todas las personas que de un modo u otro, nos han apoyado en la realización de esta tesis.

De manera muy especial al Mg. Dante Jacobo Ramírez Mays, por su paciencia y tolerancia. Gracias por resolver todas nuestras dudas.

También queremos agradecer a los docentes y administrativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Marcos Durán Martel” del distrito de Amarilis, por su amable disposición a contribuir con la realización de esta investigación

A nuestros padres por su apoyo incondicional tanto moral como económico, y por la confianza que depositaron en nosotros la cual nos sirvió de base para la consolidación de nuestra carrera profesional.

Finalmente queremos expresar nuestro profundo agradecimiento a la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” Huánuco, por brindarnos la oportunidad de continuar nuestros estudios de Licenciatura, en la difícil carrera educativa, gracias por creer en el magisterio peruano.

Los tesistas

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, establece la influencia de la comunicación interna en el desarrollo institucional del Instituto Superior Pedagógico Público “Marcos Durán Martel” de Amarilis Huánuco 2015. La investigación es de tipo descriptivo, estructurado dentro del diseño correlacional y transversal, ya que por medio del análisis, observación, comparación y descripción de las variables hemos establecido la influencia directa entre ellas. Los datos estadísticos que sostienen esta investigación vienen de los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento (encuesta estructurada) a los docentes y administrativos del Instituto superior pedagógico público “Marcos Durán Martel” y validados por expertos en las áreas de la Educación, instrumento que también estuvo sometido a la rigurosa prueba de confiabilidad obteniendo el resultado, con nivel aceptable de confiabilidad.

La población estuvo conformado por docentes y administrativos del Instituto Pedagógico “Marcos Durán Martel” de Amarilis Huánuco, siendo un total de 20 docentes y 9 administrativos, como muestra la encuesta, la forma para procesar los datos se tomó en cuenta los procesos estadísticos según la escala de Likert.

Los resultados demuestran que la comunicación interna influye en el desarrollo institucional, como se explica entre las variables estudiadas, por cuanto éste debe ser fortalecido y mejorado, dotándole de herramientas e instrumentos legales que permitan su intervención en todas las áreas de la gestión educativa, del mismo modo el Estado debe invertir en acciones de capacitación de las capacidades humanas de estos actores educativos, como son: Gestión Democrática, Participación en la Gestión, Calidad de Gestión Educativa.

Palabras clave: Comunicación interna, desarrollo institucional

Abstract

This research establishes the influence of internal communication in the institutional development of "Marcos Duran Martel" Pedagogical Institute of Public Huánuco Amarilis 2015. The research is descriptive, structured within the correlational and cross-sectional design, since by through analysis, observation; comparison and description of the variables have established direct influence between them. The statistical data supporting this research come from the results obtained by applying the instrument (structured questionnaire) teachers and administrative public Pedagogical Institute "Marcos Duran Martel" and validated by experts in the areas of education, an instrument that also he was subjected to rigorous reliability test results obtained with acceptable level of reliability.

The population consisted of faculty and staff of the Pedagogical Institute "Marcos Duran Martel" Amarilis Huanuco, with a total of 20 teachers and 9 administrative, as the survey shows, how to process the data took into account the statistical processes according to the Likert scale.

The results show that internal communication influences institutional development, as explained between the variables studied, because it must be strengthened and improved, providing it with tools and legal instruments that allow intervention in all areas of educational management, the Similarly, the State must invest in training actions of human capabilities of these educational actors, such as: Democratic Management, participación in Management, Quality educational Management.

Keywords: internal communication, institutional development

INTRODUCCIÓN

De acuerdo a la reglamentación para la elaboración y sustentación de la tesis de Licenciatura, se ha efectuado los procedimientos de presentación del informe de tesis, el cual se ha sistematizado teniendo en cuenta el siguiente esquema.

El **CAPÍTULO I**, trata acerca del Planteamiento del Problema: determinación del problema, formulación del problema y de los objetivos, justificación e importancia y las limitaciones, en esta parte del proceso de la investigación se describe que en la mayoría de las instituciones superiores del país se observa una preocupación cada vez mayor, por contar con mayor información sobre todo de la comunicación, como están organizados, los esfuerzos realizados y sobre los logros que se han alcanzado en el ámbito de las responsabilidades específicas, entendiéndose que la comunicación interna abarca en todos los actores de la Institución y una de estas organizaciones creados con la finalidad de mejorar el desarrollo de las instituciones superiores son los Concejos Educativos Institucionales. Por cuanto uno de los objetivos es, “Establecer la influencia de la comunicación Interna en el Desarrollo Institucional del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Marcos Durán Martel” de Amarilis, Huánuco 2015”.

El **CAPÍTULO II** comprende el Marco Teórico: antecedente del problema, bases teóricas científicas, marco situacional y definición de términos básicos, donde se precisa que se sistematiza el desarrollo de la primera variable que trata acerca de la comunicación interna, que consiste “en la acción comunicativa, para lograr el entendimiento recíproco entre los actores del proceso de comunicación, en el que se produce un saber común, validadas a través de las diferencias, el mutuo acuerdo y al intercambio recíproco”. Tipos de equipos • Acción instrumental • Acción estratégica • Acción comunicativa. La comunicación constituye un proceso organizacional de toda institución para el desarrollo institucional entendiéndose como el cambio planificado, sistemático, coordinado y asumido por la institución, en la búsqueda para el incremento de los niveles de calidad, equidad y pertinencia. Esto mediante la modificación de sus procesos sustantivos y su organización institucional.

Se reconocen en el desarrollo institucional una serie de características: Ha de ser intencional, planificado y sistemático. El desarrollo de las instituciones no es un cambio espontáneo, es un proceso continuo de largo plazo que debe ser cuidadosamente planificado, organizado y evaluado

precisa las Hipótesis, Variables e Indicadores: sistema de hipótesis, sistema de variables, definición conceptual, operacionalización de las variables y la definición operacional, donde se conoce el resultado anticipado del problema planteado respecto a las variables “Comunicación interna y Desarrollo institucional” por medio de los indicadores que precisan los ítems de la encuesta.

El **CAPÍTULO III**, Precisa la Metodología: métodos y técnicas, tipo y nivel de investigación, diseño de la investigación y la población y muestra, para el desarrollo de la presente investigación se ha aplicado métodos y técnicas muy esenciales como la observación, la encuesta el cual nos ha permitido recoger los datos encuestando directamente a los docentes y administrativos; asimismo se ha procesado la información aplicando la estadística que nos ha permitido procesar los resultados de la investigación.

El **CAPÍTULO IV**, describe los resultados: tratamiento estadístico y análisis de datos de la investigación, donde se logra determinar que la comunicación interna influye en el desarrollo institucional del instituto de educación superior pedagógico público “Marcos Durán Martel” de Amarilis – Huánuco 2015.

Finalmente se presenta las conclusiones, recomendaciones, sugerencias, referencias bibliográficas y los anexos debidamente ordenados.

ÍNDICE

	Pág.
HOJA DE RESPETO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
INTRODUCCIÓN	vii
ÍNDICE	ix

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.	Determinación del problema	11
1.2.	Formulación del problema	16
	1.2.1 Problema general	16
	1.2.2. Problema específico	16
1.3.	Formulación de objetivos	17
	1.3.1. Objetivo general	17
	1.3.2. Objetivo específico	17
1.4.	Justificación e importancia	18
	1.4.1. Justificación teórica	18
	1.4.2. Justificación práctica	18
	1.4.3. Justificación metodológica	19
1.5.	Limitaciones	19

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes del problema	20
2.2.	Bases teóricas científicas	29
	2.2.1. Comunicación Interna	29
	2.2.2. Desarrollo Institucional	31
2.3.	Marco situacional	32
2.4.	Definición de términos básicos	33
2.5.	Sistema de hipótesis	34
	2.5.1 Hipótesis general	34
	2.5.2. Hipótesis específicas	34
2.6.	Sistema de variables	35
	2.6.1. Variable	35
	2.6.2 Definiciones conceptuales	35
	2.6.2.1. Variable independiente	35
	2.6.2.2. Variable dependiente	35
2.7.	Operacionalización de variables	36

2.7.1 Definición Operacional	37
2.7.1.1. Variable independiente	37
2.7.1.2. Variable Dependiente	37

CAPITULO III

METODOLÓGICO

3.1. Métodos y técnicas	38
3.1.1.	38
3.2.1. Técnicas e instrumentos	38
3.2.1.1 Técnicas	38
3.2.1.2. Instrumentos	39
3.2. Tipo y nivel de investigación	39
3.2.1. Tipo de investigación	39
3.2.2. Nivel de investigación	39
3.3. Diseño de investigación	40
3.4. Población y muestra	41
3.4.1. Determinación de la población	41
3.4.2. Selección de la muestra	41

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. Tratamiento estadístico y análisis de datos	42
4.2. Prueba de hipótesis	55
4.2.1. Comprobado la hipótesis específica N° 01	55
4.2.2. Comprobando la hipótesis específica N° 02	59
4.2.3. Comprobando la hipótesis específica N° 03	61
4.2.4. Comprobando la hipótesis específica N° 04	64
4.3. Discusión y resultados	68
Conclusiones	70
Recomendaciones	72
Sugerencias	73
Referencias Bibliográficas	74
Anexos	75
Anexo N° 01 matriz de consistencia	
Anexo N° 02 Operacionalización de variables	
Anexo N° 03 Matriz de validación	
Anexo N° 04 Tabla de tabulación	
Anexo N° 05 Validación y confiabilidad estadístico	
Anexo N° 06 Base de datos	
Anexo N° 07 instrumentos de recolección de datos	
Anexo N° 08 fotografías	

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Determinación del problema

La comunicación en toda entidad mundial es un factor que tiene influencia directa en su organización y ejecución, pues al poner en práctica la política o planeamiento en una institución, esta sirve de base en la coordinación, para que los trabajos sean productivos con fines financieros que constituyen la respuesta a las crecientes necesidades de competitividad de las empresas e instituciones de formación profesional. Coordinando las acciones de cada miembro y grupo de un organismo social con el fin de que el conjunto realice lo planeado.

La falta de dirección y coordinación de una empresa pueden provocar tanto interna como externamente conflictos irreparables. Por todo ello, cada vez debemos integrar más información y conocimientos de comunicación en los servicios que se ofrece de cara al exterior, así como a las decisiones que tomen internamente.

Cuando hablamos de comunicación, sea ésta formal o informal o tenga un sentido ascendente o descendente, debemos tener en cuenta su especial relación con la dimensión organizativa de la cooperativa, ya que organización y comunicación están vinculadas al funcionamiento de la empresa. Del mismo modo que escogemos un modelo de organización y gestión en la cooperativa, debemos seleccionar un tipo de comunicación después de llevar a cabo un análisis de necesidades y objetivos, así como una evaluación de lo disponible y de la situación de la que se parte. No

hablamos, por tanto, de comunicación como fin, sino como recurso estratégico esencial para la gestión de la empresa y la motivación de sus miembros. Toda vez que la información y la comunicación permiten el reparto y la difusión del aprendizaje en todas las unidades de la cooperativa. Pero, con la condición de que haya unión efectiva en la recogida, intercambio, interpretación y utilización de las informaciones. Es decir, de nada nos servirá tener información si es pobre o no la movilizamos a tiempo o haber diseñado un plan de comunicación para la cooperativa si en éste no están implicados todos los miembros de la misma.

Debemos, pues, construir una organización comunicante para conseguir que sea dinámica y participativa.

La comunicación constituye un proceso organizacional en la que se tiene en cuenta la relación con el personal o simplemente las relaciones humanas. Todas las organizaciones humanas lo han llamado consciente o inconscientemente; desde un consejo de administración hasta una entrevista de evaluación pasando por circulares, órdenes, informes, memorándums... en los que un emisor trata de informar, motivar o influir en un receptor utilizando un código determinado.

La comunicación es el gran lubricante de la organización imprescindible en la gestión de la misma. Existen instituciones como el nuestro que nacen y crecen teniendo a la comunicación interna como prioridad. A su vez hay carencia en una institución de un marco de comunicación interna, toda institución debe tener un plan de comunicación que constituya a su desarrollo.

Toda institución necesita organizarse y comunicarse. Esto es algo que comparten muchos teóricos. Pero quienes están al frente de numerosas instituciones (presidentes, directivos, etc.) creen que estas acciones se dan de modo natural sin tener en cuenta que conforman una problemática completa y global en la gestión de las organizaciones.

Bustamante Oliva, Giannina (2007) sustenta que “La comunicación interna en una organización escolar y sus implicancias en el proceso de gestión educativa, aborda los factores que intervienen en el proceso de comunicación interna en las organizaciones educativas”. En esta

investigación descriptiva se aplica tres instrumentos: un cuestionario, una encuesta tipo entrevista y una lista de control. Se concluye en la necesidad de dar más énfasis a la comunicación interna en las organizaciones educativas por la importante influencia que tiene en la cultura, el clima organizacional y en el nivel de compromiso con los objetivos de la institución, proponiendo mejoras del sistema de comunicación interna a través de un programa de comunicación. Esta investigación abre perspectivas para nuevos estudios que enfoquen la comunicación interna, el clima y la cultura organizacional como temas que influyen en una mejor gestión de las organizaciones educativas.

Esto suele ser motivo de implantación de una estructura informal basada en las relaciones personales, relaciones de amistad, que convive con la estructura formal u organigrama, y que produce grandes distorsiones en la circulación y contenido de la información, dando lugar a un tipo de comunicación basada en rumores o cotilleos (Lo que Shannon denominaba “Ruidos”), que desvirtúa la realidad de la empresa.

Lisbona, A. (2008) quien cita a Frese y Fay (2001), afirma que: “La comunicación es un constructo a nivel organizacional que se refiere a las prácticas y procedimientos informales y formales de la organización que guían y apoyan una aproximación hacia el trabajo proactivo, auto iniciado y persistente”. Para el autor la comunicación se refiere a que el empleado se sienta capaz de mostrarse tal como es en el trabajo sin tener miedo a consecuencias negativas para su imagen, estatus o carrera. Y considera a ambos conceptos antecedentes de la iniciativa personal en el modelo de antecedentes y consecuencias de la iniciativa. Estas definiciones coinciden en afirmar que la comunicación es el resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social. Comprender la comunicación, o ambiente de trabajo es comprender las relaciones interpersonales y el grado de satisfacción material y emocional de las personas en el trabajo.

David K. Berlo (1984) afirma que, al comunicarnos, tratamos de alcanzar objetivos relacionados con nuestra intención básica de influir en nuestro medio ambiente y en nosotros mismos; sin embargo, la comunicación puede ser invariablemente reducida al cumplimiento de un conjunto de conductas, a la transmisión o recepción de mensajes.

La importancia de los procesos de comunicación dentro de una organización radica en que si son inadecuados, las organizaciones presentarían problemas, ya que sin el intercambio de información es imposible para los empleados entender las necesidades, los planes y los proyectos tanto de los mandos superiores como de los líderes grupales. La comunicación beneficia al cumplimiento de las funciones administrativas básicas que son: planeación, organización, dirección y control, siendo todo esto parte del logro de las metas y desafíos de la organización. Cuando la comunicación es eficaz, tiende a alentar un mejor desempeño y una mayor satisfacción laboral. La gente comprende mejor sus labores y se siente más involucrada

Mediante el desarrollo institucional se proyectan los imaginarios que tienen tanto los administrativos, como los académicos y demás agentes participantes de las instituciones, al aumento de recursos económicos y humanos, el mejoramiento de la infraestructura, la organización de cronogramas, planes de acción y otros elementos que se esperan contribuyan a la proyección y el cumplimiento de la misión y visión de las instituciones. Así, el desarrollo institucional es el resultado de la ejecución de planes de acción o mejoramiento que internos o externos proponen para abordar las problemáticas existentes dentro de las instituciones.

El desarrollo de los pueblos depende de la calidad de sus instituciones de acuerdo a las evidencias empíricas de una correlación positiva entre desarrollo institucional y crecimiento económico. La literatura se ha enfocado a explicar las interacciones complejas entre el crecimiento, desarrollo económico y el desarrollo institucional bajo el supuesto de que las instituciones afectan el crecimiento, por lo que cualquier cambio institucional tiene implicaciones en el desarrollo. Existe una correlación positiva robusta entre los resultados del crecimiento y las medidas de seguridad institucional.

Pande y Urdí (2006: 5) analizan las investigaciones recientes y encuentran que las mejoras en la calidad de las instituciones contratantes, es debido a la mejor aplicación de la ley, creciente protección de los derechos de propiedad, mejoras en la burocracia gubernamental, mejora de las comunicaciones en el sector formal de los mercados financieros, creciente

nivel de democracia y más altos niveles de confianza, son todas variables correlacionadas con un alto nivel de crecimiento económico.

Davies, Rick (2006). En su libro titulado “Información sobre Demandas y desarrollo institucional” Menciona. El Programa de desarrollo institucional es un esfuerzo por conducir el cambio organizacional de una institución, orientado a asegurar los soportes internos para mejorar los procesos internos de gestión y el desempeño de los agentes educativos en el marco del Plan de Desarrollo Institucional Concertado y los planes operativos anuales.

El desarrollo institucional es la mejora de las responsabilidades de una organización para responder rápidamente a las necesidades de sus beneficiarios pretendidos a gran escala demográfica.

Davies, L. y North, D.C. (2006). En su libro titulado “cambio institucional y económico americano”. Define El desarrollo institucional es un proceso endógeno, cíclico y dinámico, siempre en cambio constante, por medio del cual las personas elevan su potencial de conciencia de los procesos en que se encuentran involucrados.

El desarrollo institucional y fortalecimiento organizacional han ido cobrando cada vez más importancia en relación con los proyectos de desarrollo durante el último decenio. Un número creciente de organizaciones de desarrollo discuten y actúan sobre temas como desarrollo institucional, fortalecimiento institucional, generación de capacidad institucional, desarrollo organizacional etc. Aunque la terminología varía, todo se reduce a una mayor atención a la estructura organizacional de los proyectos y actividades de desarrollo.

Se tomó en cuenta también los estudios de Mendoza, R. (2009) titulada “El conflicto organizacional y su influencia en el desarrollo de una óptima Gestión Institucional...” que trata sobre las instituciones educativas como organizaciones en las cuales interactúan docentes y alumnos, cada cual con una serie de derechos y deberes. Pero muchas veces la interacción docente, docente se resquebraja y con ello reproducen efectos

desestabilizadores del sistema, llegando a la conclusión que la presencia del conflicto dentro de una institución merma las capacidades de desarrollo y altera las relaciones interpersonales haciendo que se queden trucas los objetivos y las metas planificadas.

La inadecuada comunicación interna que existe en el Instituto de educación Superior Pedagógico Público “Marcos Duran Martel” de Amarilis – Huánuco” se da por falta de identificación en la organización, ya que los profesores, administrativos y alumnos no están bien enterados para los trabajos a realizarse, por ende no existe una comunicación directa, más bien distorsiones, rumores y conflictos en toda la familia Duran marteliana.

Esta investigación nos permitirá aclarar las dificultades que existe entre los docentes y administrativos del Instituto de educación Superior Pedagógico Público “Marcos Duran Martel” de Amarilis – Huánuco, en cuanto a la comunicación y el compañerismo, por lo que nos permite conocer la relación que existe entre la comunicación interna y el desarrollo institucional, dentro de la institución superior “Marcos Duran Martel”, desde una perspectiva organizacional y comunicacional, establecer algunas medidas o alternativas de solución.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cómo influye la comunicación interna en el desarrollo institucional del Instituto Superior Pedagógico Público “Marcos Duran Martel” de Amarilis – Huánuco 2015?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo influye la comunicación interna en el nivel de cultura organizacional de los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico Público “Marcos Duran Martel” de Amarilis – Huánuco 2015?
- ¿Cómo influye la comunicación interna con el vínculo social y comunitario del Instituto Superior Pedagógico Público “Marcos Duran Martel” de Amarilis – Huánuco 2015.

- ¿Cómo influye la comunicación interna en otras acciones laborales de los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico Público “Marcos Duran Martel” de Amarilis – Huánuco 2015?
- ¿Cómo influye la comunicación interna en los grupos formados de docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico Público “Marcos Duran Martel” de Amarilis – Huánuco 2015?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la influencia de la comunicación Interna en el Desarrollo Institucional del Instituto Superior Pedagógico Público “Marcos Duran Martel” de Amarilis – Huánuco 2015

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la influencia de la comunicación interna en el nivel de cultura organizacional de los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico Público “Marcos Duran Martel” de Amarilis – Huánuco 2015.
- Identificar la influencia de la comunicación interna con el vínculo social y comunitario del Instituto Superior Pedagógico Público “Marcos Duran Martel” de Amarilis – Huánuco 2015.
- Identificar la influencia de la comunicación interna en otras acciones laborales de los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico Público “Marcos Duran Martel” de Amarilis – Huánuco 2015.
- Identificar la influencia de la comunicación interna en los grupos formados de docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico Público “Marcos Duran Martel” de Amarilis – Huánuco 2015.

1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

1.4.1. Justificación Teórica.

El presente trabajo de investigación aporta teóricamente a través de cierta evidencia empírica que muestra la relación entre la comunicación interna y el desarrollo institucional de los docentes y administrativos. El estudio de la comunicación interna es muy complejo, sensible y dinámico a la vez. Complejo porque abarca un sin número de componentes, sensible porque cualquiera de ellos puede afectarlo y dinámico porque estudiando la situación de sus componentes se puede mejorar aplicando las medidas correctivas que resulten necesarias. Cuyas bases teóricas están sustentadas en las teorías de Likert, Hall, Halpin y Croft, Stogdill, Valdés, Hernández, entre otros.

1.4.2. Justificación Práctica.

El presente trabajo de investigación se justifica de manera práctica en la medida que permita conocer las percepciones de los docentes y administrativos sobre cómo funciona la comunicación para el desarrollo institucional y cómo se siente en ella; constituye así mismo un instrumento de indagación, que funciona bajo la premisa que hay beneficios en la medida que se implementen acciones correctivas en los aspectos que lo requieren como: comunicación, liderazgo, motivación laboral; los cuales intervienen de manera particular y directa en el desarrollo institucional; de manera sustancial en su desempeño afectando su emocionalidad, responsabilidad laboral y sus relaciones interpersonales. También constituye un excelente mecanismo para conocer, de manera indirecta, cómo es la calidad de gestión de la institución; cómo se encuentran funcionando los aspectos estructurales y estáticos de la institución y qué ocurre en el día a día en las relaciones entre las personas. Permite iniciar y sostener un cambio que indique a la dirección los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones en la búsqueda de una comunicación interna positiva que favorezca un desempeño laboral competente.

Por otra parte, la presente investigación servirá como base a futuras investigaciones que se realicen en las instituciones educativas, aportando conocimientos, material de apoyo y lectura a futuros investigadores interesados en el tema.

1.4.3. Justificación Metodológica

El presente trabajo de investigación se enmarca dentro de la investigación científica. Considerando el objetivo planteado, la presente investigación es de tipo descriptiva - correlacional pues describe de manera inductiva, sistemática y detallada de los datos de una situación observada, resaltando de allí las variables comunicación interna y desarrollo institucional objetos de estudio.

1.5. Limitaciones

En el desarrollo de la investigación encontramos las siguientes limitaciones:

- Escasas investigaciones sobre el tema, nos ha permitido recurrir al internet, y otras fuentes para subsanar nuestra investigación.
- Resistencia de los docentes a participar en jornadas y talleres, hecho que nos ha permitido sensibilizar a los actores investigados.
- Limitado tiempo de investigación en la institución muestral, nos permitirá emplear otras estrategias para observar y aplicar nuestro cuestionario.
- Distancias alejadas en el trabajo para la investigación, de lo que nos hemos propuesto.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes del problema

Nivel Internacional

Bustamante Oliva, Giannina (2007), sustenta que “La comunicación interna en una organización escolar y sus implicancias en el proceso de gestión educativa, aborda los factores que intervienen en el proceso de comunicación interna en las organizaciones educativas”, Tesis sustentada en Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú. En esta investigación descriptiva se aplica tres instrumentos: un cuestionario, una encuesta tipo entrevista y una lista de control. Se concluye en la necesidad de dar más énfasis a la comunicación interna en las organizaciones educativas por la importante influencia que tiene en la cultura, el clima organizacional y en el nivel de compromiso con los objetivos de la institución, proponiendo mejoras del sistema de comunicación interna a través de un programa de comunicación. Esta investigación abre perspectivas para nuevos estudios que enfoquen la comunicación interna, el clima y la cultura organizacional como temas que influyen en una mejor gestión de las organizaciones educativas.

Esto suele ser motivo de implantación de una estructura informal basada en las relaciones personales, relaciones de amistad, que convive con la estructura formal u organigrama, y que produce grandes distorsiones en la circulación y contenido de la información, dando lugar a un tipo de

comunicación basada en rumores o cotilleos (Lo que Shannon denominaba “Ruidos”), que desvirtúa la realidad de la empresa.

Lisbona, A. (2008). Quien cita a Frese y Fay (2001), para afirmar que: “La comunicación es un constructo a nivel organizacional que se refiere a las prácticas y procedimientos informales y formales de la organización que guían y apoyan una aproximación hacia el trabajo proactivo, auto iniciado y persistente”, Tesis sustentada en Madrid - España. Para el autor la comunicación se refiere a que el empleado se sienta capaz de mostrarse tal como es en el trabajo sin tener miedo a consecuencias negativas para su imagen, estatus o carrera. Y considera a ambos conceptos antecedentes de la iniciativa personal en el modelo de antecedentes y consecuencias de la iniciativa. Estas definiciones coinciden en afirmar que la comunicación es el resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social. Comprender la comunicación, o ambiente de trabajo es comprender las relaciones interpersonales y el grado de satisfacción material y emocional de las personas en el trabajo.

La competitividad, que es el goce de ponernos a prueba, frente a un rival o frente a otros, en el mismo desempeño.

Afirman también que todo hombre actúa en alguna de estas 3 escalas estimuladas por la autoestima y la búsqueda de logros y recompensas intrínsecas. En conclusión afirman que la autoestima es el fundamento de la productividad, la calidad y la autosatisfacción personal.

David K. Berlo (1984), quien realiza sus estudios en Buenos Aires Argentina, afirma que, al comunicarnos, tratamos de alcanzar objetivos relacionados con nuestra intención básica de influir en nuestro medio ambiente y en nosotros mismo; sin embargo, la comunicación puede ser invariablemente reducida al cumplimiento de un conjunto de conductas, a la transmisión o recepción de mensajes.

La importancia de los procesos de comunicación dentro de una organización radica en que si son inadecuados, las organizaciones presentarían problemas, ya que sin el intercambio de información es imposible para los empleados entender las necesidades, los planes y los proyectos tanto de los mandos superiores como de los líderes grupales. La comunicación beneficia al cumplimiento de las

funciones administrativas básicas que son: planeación, organización, dirección y control, siendo todo esto parte del logro de las metas y desafíos de la organización. Cuando la comunicación es eficaz, tiende a alentar un mejor desempeño y una mayor satisfacción laboral. La gente comprende mejor sus labores y se siente más involucrada en ellas (Davis & Newstron, 1999:53).

Según Carlos Ongallo en INNOVACIÓN (1997). En sus estudios realizados en España, manifiesta: *“La voluntad para el cambio es otra de las claves de la comunicación interna. De la orden verbal a las intranets o los universos virtuales, hay un campo de actuación que debe ser abonado por la innovación, la propensión al cambio y las expectativas de conseguir mejores resultados que los actuales.*

Carlos Ongallo en INFORMACIÓN (1997). En sus estudios realizados en España, manifiesta: Información y comunicación son dos términos que a veces actúan como sinónimos. Sus significados son tan parecidos que muchas veces se confunden. Para nosotros, la información es el quid, el objeto de la comunicación interna.

Los problemas que surgen son los siguientes:

- No existe comunicación directa (entre dos personas), sino más bien intermedia:
 - . Instrucciones.
 - . Órdenes.
 - . Memorandos.
 - . Mensajes.
 - . Figuras intermedias.

Además la falta de especificación de funciones y cometidos, lo que distorsiona las relaciones entre las distintas unidades orgánicas, causando conflictos y fomentando el rompimiento de relaciones humanas.

Una comunicación es efectiva cuando reúne características:

- El mensaje que se desea comunicar llega a la persona o grupos considerados apropiados para recibirlos.

- La consecuencia de la comunicación es el cambio de conducta esperado en el receptor.
- Cuando no es unilateral, sino que estimula la retroalimentación al mensaje enviado (mensaje de retorno), ya que es igualmente importante saber escuchar, tanto como saber hablar.
- Cuando existe coherencia entre el lenguaje verbal y el corporal.
- Cuando se ha escogido el momento, las palabras y la actitud Maestría en Administración de la Educación Clima institucional y organizacional

Para evitar este tipo de riesgos, las empresas más evolucionadas están implantando lo que se denomina el Sistema de Información para la comunicación interna (S.I.C.I.) en el que se establecen los canales de información. De los rígidos organigramas verticales de información, se está avanzando hacia redes globales de comunicación dentro de la empresa. En opinión de Daniels, ser global significa “intercambiar información en todo momento y lugar con cualquier persona de la organización, en vez de comunicarse verticalmente a través de organismos rígidos con funciones de organización específica.”

Implica abrir un espacio de diálogo donde las personas puedan brindar sus ideas y sugerencias acerca de cómo mejorar la organización.

Manuel Gross ingeniero comercial, escritor aficionado, divulgador de las ciencias administrativas menciona 4 DIMENSIONES para poderse comunicar mejor en una institución como: esencial, operativa, estratégica, inteligencia publicado en Santiago de Chile

Smallbone & Welter (2003), en su libro, CRECIMIENTO Y DESARROLLO ECONÒMICO SOCIAL, publicado en Ucrania. Se enfocan en el desarrollo institucional en países que tienen diferentes niveles de la reforma de los mercados porque consideran que las instituciones orientadas al mercado son prerequisites para el desarrollo sustentable del emprendimiento productivo. El contexto institucional es un factor crítico para la instalación de las reformas del estado, por lo que en los países donde no se ha

desarrollado, es el mismo gobierno el que tiene que crear las condiciones necesarias para que se implementen estrategias influenciadas por el medio ambiente externo.

André M. Moore, (1994:37). En su libro publicado en Estados Unidos, acerca de: "Tratado de medicina crítica y terapia intensiva" define: El significado de desarrollo institucional es muy incierto y peligroso por la pérdida de misión y dirección si se le identifica con la práctica. En las instituciones, la cual puede confundirse con la ecología de las organizaciones que se ha desarrollado en algunos países dependientes de los flujos de ayuda para fundear organizaciones relacionadas con el desarrollo institucional. El actual debate sobre el desarrollo institucional refleja el reconocimiento de las necesidades de cooperación para el desarrollo, las insatisfacciones del uso del término para referirse a los programas de asistencia para el desarrollo del período de 1950 hasta mediados de los noventa cuando se consideró que los arreglos institucionales limitaban el impacto, la efectividad y la eficiencia de los programas de desarrollo (Schacter: 2000).

Linnet (2006). Las Villas, El desarrollo institucional es el proceso endógeno y autónomo en cualquier sociedad en el que las instituciones evolucionan y perecen. El desempeño económico determina las formas institucionales. Las instituciones proveen las estructuras para definir y limitar el conjunto de elecciones de los individuos, reduciendo la incertidumbre mediante la regulación de un medio ambiente legal de los derechos de propiedad, el establecimiento de convenciones sociales y normas, la preocupación por un desarrollo económico centrado en el desarrollo institucional, etc.

Davies, 2006. España. Trata acerca del desarrollo institucional que es la mejora de las responsabilidades de una organización para responder rápidamente a las necesidades de sus beneficiarios pretendidos a gran escala demográfica. Es un proceso endógeno, cíclico y dinámico, siempre en cambio constante, por medio del cual las personas elevan su potencial de conciencia de los procesos en que se encuentran involucrados.

Davies y North. (2006). España: Menciona que el desarrollo institucional es un proceso endógeno, cíclico y dinámico, siempre en cambio constante.

Magariños, (2002) España: El desarrollo institucional es un proceso de transformación social que requiere de apoyo sistemático que considere todos los factores económicos, políticos, sociales, culturales, tecnológicos, etc., que afectan el desempeño institucional, y que por tanto requiere de cambios profundos en la cultura organizacional de los agentes y actores involucrados. El desempeño en materia de productividad se asocia a la calidad de los vínculos entre agentes, mercados e instituciones

Fernández Cruz (1999:142), Nueva Granada. En su estudio “la formación de las necesidades de desarrollo individual y del centro como organización”, donde trata: Por tanto- los espacios y tiempos de formación estén ligados con los espacios y tiempos de trabajo (...) las modalidades de formación (emerjan) de los propios establecimientos de enseñanza, como procesos de identificación de problemas, construcción de soluciones y planificación de proyectos de acción (estableciendo una) nueva relación entre “poder” y “saber” (a partir del) liderazgo múltiple de los profesores.”

Presenta las siguientes conclusiones:

- Que el aspecto económico sigue siendo importante para incrementar o impulsar la motivación del personal de la institución.
- La satisfacción laboral al impartir clases, es buena pero los docentes perciben que su trabajo no es debidamente valorado ni retribuido lo que hace percibir que hay insatisfacción laboral.
- El docente debe ser tomado en cuenta en las decisiones y participar en ellas.
- La actitud de los docentes hacia la institución es nula, no así la labor que desarrollan dentro de la misma, bajo este enfoque se puede señalar que existe una actitud negativa hacia el centro de trabajo pero positiva a

la tarea. Los docentes concuerdan con los valores que buscan la suntuosidad en la adquisición de bienes materiales.

- El nivel de conflicto del instituto es bajo, lo cual permite que los conflictos pongan en riesgo la permanencia del personal docente en la Institución.

Fullan (1990), España, definía como “cambios en los centros escolares como instituciones que incrementan su Desarrollo Institucional. Entendemos que parte del desarrollo institucional pasa por analizar y desarrollar “jugadas” defensivas e incluso “de ataque”, que impidan que un “cierto” grado de pasividad de los centros y de los profesores, permita dejar inmunes desaciertos y procesos burocratizadores de la articulación vertical. Con todo, seguimos viviendo “malos tiempos para la *lirica*” (como ya en los 80’ decía el cantante gallego Coppini). Así, Desarrollo curricular basado en el centro, desarrollo institucional del centro, o formación centrada en la escuela, serían formas de referirse a lo que capacidad y actuaciones para la mejora permanente. El campo es la cultura de la escuela como lugar de trabajo”.

El actual debate sobre el desarrollo institucional refleja el reconocimiento de las necesidades de cooperación para el desarrollo las insatisfacciones del uso del término para referirse a los programas de asistencia para el desarrollo del período de 1950 hasta mediados de los noventa cuando se consideró que los arreglos institucionales limitaban el impacto, la efectividad y la eficiencia de los programas de desarrollo.

Annie Bartoli (1992) de España, indica que: La palabra organización remite a tres significaciones: al acto de organizar, al resultado de ese acto y al conjunto organizado. Por lo tanto, se refiere, al igual que en la primera definición citada, a un conjunto o grupo de personas que se ha conformado con el propósito de alcanzar un fin común (conjunto organizado). Al organizar (acto de organizar) se realiza un proceso de estructuración que permitirá obtener en el grupo mayor cohesión y de esa forma concretar sus objetivos (el resultado de esa acción). Para obtener esa cohesión, toda

organización necesita de cierto “orden”, el cual es aportado por la estructura.

Fullan y Hargreaves (1997) de España, afirman que: no es posible conseguir unas culturas colaborativas fuertes sin un desarrollo individual fuerte. Bolívar (2000 a) también recoge las dos teorías acerca de si es el aprendizaje individual o el organizativo el motor de las mejoras.

En cualquier caso se admiten una serie de condiciones que favorecen el desarrollo del centro desde una perspectiva organizativa; se resaltan

- El disponer de oportunidades para trabajar y aprender unos de otros intercambiando y construyendo conocimientos y experiencias,
- no estar sujetos a relaciones desiguales en cuanto al poder y toma de decisiones.

Vez, J. M., Ontero, L., (2005:102) de Perú hace referencia que: El profesorado también juega un papel fundamental en la calidad de las instituciones: “Una de las medidas concernientes a la responsabilidad de los estados miembros de la Unión Europea es la posibilidad de contar con formadores del profesorado que respondan a estándares de calidad probada”.

Definir qué es una Institución es algo complejo, y el término, además, tiene diferentes connotaciones.

Muriel y Rota (1.980, Pág. 37) de España, citan a J. H. Fichter (1.974), para quien una institución es *“una estructura relativamente permanente de pautas, roles y relaciones que las personas realizan según determinadas formas sancionadas y unificadas, con objeto de satisfacer necesidades sociales básicas”*.

Mendoza, R. (2009), en su tesis titulada “El conflicto organizacional y su influencia en el desarrollo de una óptima Gestión Institucional...” publicado en El Salvador: trata sobre las Instituciones Educativas como organizaciones en las cuales interactúan docentes y alumnos, cada cual con una serie de derechos y deberes. Pero muchas veces la interacción

docente – docente se resquebraja y con ello reproducen efectos desestabilizadores del sistema, llegando a la conclusión que la presencia del conflicto dentro de una institución merma las capacidades de desarrollo y altera las relaciones interpersonales haciendo que se queden trucas los objetivos y las metas planificadas.

Nivel Nacional

N. Rodríguez (2005) en su trabajo de investigación realizado en Lima – Perú concluye:

Los efectos del desarrollo de un centro educativo hacen que sea considerado un elemento fundamental del mismo. Lograr un clima adecuado debe constituir una preocupación básica para alcanzar los objetivos educativos. La evaluación y diagnóstico del clima escolar y de clase además de otros elementos de la institución, representan funciones esenciales para un diseño adecuado de programas de intervención dirigidos al perfeccionamiento y mejora de las condiciones de los centros, basándose en criterios objetivos y racionales. Los elementos que lo determinan (participación, liderazgo, conflictos, cambios, relaciones interpersonales, etc). El perfeccionamiento y mejora de una institución exigirá modificar las condiciones de aquellos elementos institucionales, determinantes de las características de una comunicación valoradas negativamente. Los cambios pueden afectar a la organización en general, al sistema de comunicación, a los procedimientos de control, al sistema de relaciones establecido entre el personal del centro educativo (profesores, directivos, alumnos), al profesorado y, en general, a cualquier elemento institucional (estructural o dinámico) en cuanto contribuye en mayor o menor grado a crear un determinado tono o ambiente.

Nivel Local

UNHEVAL (2012). En su proyecto de desarrollo institucional. Consolida las diferentes actividades de las Áreas Administrativas y Académicas que la conforman, en concordancia a los lineamientos del Plan Estratégico Institucional 2012-2016, el Proyecto de Presupuesto 2013 y el Modelo CONEAU.

El año 2013 la Universidad Nacional Hermilio Valdizán se proyecta un escenario de impulso a la expansión de la cobertura de la formación del Pre y Post Grado. Asimismo, la respuesta oportuna a la masificación de la Universidad mediante el perfeccionamiento de los sistemas de ingreso y sobre todo, mediante el diseño e implementación de sistemas de apoyo para que puedan mantener cursando estudios superiores a los sectores poblacionales de mayor vulnerabilidad, de esa manera promover en conjunto la inclusión social.

Es una herramienta de Gestión y de Planificación Institucional a corto plazo en la que, se establecen los objetivos y se programan las metas operativas de cada una de las dependencias de la Universidad, según las prioridades institucionales que se establecieron para el año fiscal 2012 el que tiene como objetivo priorizar, organizar y programar las acciones a corto plazo de todas las dependencias de la UNHEVAL a nivel de gestión, administrativo y/o apoyo y facultades y/o fundamentales, teniendo como marco el Plan Estratégico Institucional 2012 - 2016.

La técnica a utilizarse para la recolección de datos será la encuesta y su instrumento el cuestionario aplicado a los docentes y administrativos para evaluar la Comunicación interna.

2.2. Bases teóricas científicas

2.2.1. Comunicación interna

“La comunicación es la acción comunicativa, para lograr el entendimiento recíproco entre los actores del proceso de comunicación, en el que se produce un saber común, validadas a través de las diferencias, el mutuo acuerdo y al intercambio recíproco”. Tipos de equipos • Acción instrumental • Acción estratégica • Acción comunicativa.

La comunicación constituye un proceso organizacional de toda institución para el desarrollo de la misma como mencionan en la investigación realizada por los alumnos de la Universidad Nacional “Federico Villarreal” sustentada por:

Manuel Gross ingeniero comercial, escritor aficionado, divulgador de las ciencias administrativas menciona 4 DIMENSIONES para poderse comunicar mejor en una institución.

➤ **Esencial**

En primer lugar pensemos que una organización nace a partir de una conversación, es el resultado de un “compromiso conversacional” como dice **Rafael Echeverría**. Esto significa, básicamente, que todo comienza con un diálogo.

➤ **Operativa**

La comunicación permite crear la organización y generar el acuerdo de base. El paso siguiente es que las personas se pongan en acción para alcanzar los objetivos pautados. Hora de trabajar.

➤ **Estratégica**

Cuando implementamos acciones de comunicación interna dentro del plan estratégico, lo hacemos con el objetivo de que los miembros de la organización sepan **por qué hacen lo que hacen**.

➤ **Inteligencia**

Implica abrir un espacio de diálogo donde las personas puedan brindar sus ideas y sugerencias acerca de cómo mejorar la organización.

Dimensiones de la Comunicación. Son características que influyen en el comportamiento de los individuos. Es conveniente conocer las 10 dimensiones. Escrito por Javier Sáez Lanás, recopilado de CAQ (Downs, C. 1990), traducido por Varona, F. (1990), quien para evaluar los aspectos cuantitativos utilizó dos cuestionarios. El primero de ellos, denominado bajo el nombre de “Cuestionario de Auditoría de la Comunicación”, evalúa 10 dimensiones relacionadas con el sistema de comunicación en las organizaciones, cuya relación es como sigue:

1. **Perspectiva organizacional.**

Variedad de información recibida por los miembros sobre la propia organización.

2. Retroalimentación personal evaluativa.
Información que recibe el trabajador sobre el modo en que es evaluado por la organización.
3. Integración organizacional.
Información recibida sobre los planes y objetivos de trabajo.
4. Comunicación con los jefes.
Características de la comunicación ascendente en la relación subordinado-jefe.
5. Clima comunicacional.
Refleja el estilo de comunicación al nivel de las relaciones personales.
6. Comunicación horizontal.
Características de la comunicación de carácter informal entre personas del mismo nivel laboral.
7. Calidad de los medios.
Calidad de la comunicación en relación a las reuniones y directivas de trabajo.
8. Comunicación en los niveles gerenciales.
Dimensiona el nivel de comunicación de los niveles gerenciales con el resto de la organización.
9. Comunicación entre departamentos o áreas.
Grado de comunicación entre las diferentes áreas estructurales de la organización.
10. Comunicación con los subordinados.
Características de la comunicación descendente en la relación jefe subordinado

2.2.2. Desarrollo Institucional

Es el cambio planificado, sistemático, coordinado y asumido por la institución, en la búsqueda para el incremento de los niveles de calidad, equidad y pertinencia. Esto mediante la modificación de sus procesos sustantivos y su organización institucional. Se reconocen en el desarrollo institucional una serie de características:

- Ha de ser intencional, planificado y sistemático. El desarrollo de las instituciones educativas no es un cambio espontáneo, es un proceso continuo de largo plazo que debe ser cuidadosamente planificado, organizado y evaluado.
- Considera los diferentes niveles que conforman la acción educativa. No obstante que las universidades son el centro del cambio, es necesario tener en cuenta además el contexto en que éstas se desarrollan, así como prestar atención a sus integrantes.
- Se basa en las condiciones internas de la institución, entre las que se encuentran el proceso de enseñanza-aprendizaje; la cultura organizacional; la distribución y el uso de recursos; la distribución de responsabilidades; la planeación y la evaluación, entre otros aspectos.
- Ha de estar implicada y comprometida toda la comunidad universitaria, es decir, el conjunto del profesorado y la dirección de la institución, el alumnado, las familias y la comunidad en general.
- Fomenta el desarrollo profesional de los docentes. Sin una modificación de las actitudes, los comportamientos y la práctica del profesorado, ningún cambio es posible.
- Busca conformar una organización de aprendizaje, una institución escolar que supere el mero desarrollo personal para procurar su crecimiento como entidad global.

Campo de estudio que se encarga de estudiar el impacto que los individuos, los grupos y la estructura poseen dentro de la organización, además aplica todo su conocimiento a hacer que las organizaciones trabajen de manera eficiente”.

2.3. Marco Situacional.

El problema se presenta debido a la falta de comunicación entre los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Marcos Duran Martel”, influyendo de manera desfavorable en el desarrollo de la institución

2.4. Definición de términos básicos.

- a. Comunicación.** Es el proceso mediante el cual se puede transmitir información de una entidad a otra, alterando el estado de conocimiento de la entidad receptora. La entidad emisora se considera única, aunque simultáneamente pueden existir diversas entidades emisoras transmitiendo la misma información o mensaje. Por otra parte puede haber más de una entidad receptora. En el proceso de comunicación unilateral la entidad emisora no altera su estado de conocimiento, a diferencia del de las entidades receptoras.
- b. Contexto.** Es el conjunto de circunstancias (materiales o abstractas) que se producen alrededor de un hecho, o evento dado, que están: fiablemente comprobadas; en los testimonios de personas de reputación comprobada por medio de la voz humana, mensaje hablado, escrito, grafías, manuscritos antiguos, en piedra, cartas, documentos, libros de historias, periódicos, internet, tv, radio, medios audiovisuales modernos u otros, y transmitidas.
- c. Cultura.** Es la base y el fundamento de lo que somos. Esta existe en nosotros desde el momento en que nacemos y es el aporte moral e intelectual de nuestros progenitores en un inicio y de nuestro entorno posteriormente
- d. Desarrollo.** Se entiende como el proceso de evolución, crecimiento y cambio de un objeto, persona o situación específica en determinadas condiciones. Es la condición de evolución que siempre tiene una connotación positiva ya que implica un crecimiento o paso hacia etapas o estadios superiores.
- e. Estrategia.** Es un plan ideado para dirigir un asunto y para designar al conjunto de reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento. En otras palabras, una estrategia es el proceso seleccionado a través del cual se prevé alcanzar un cierto estado futuro.
- f. Institución.** Es un concepto social que hace referencia a todas aquellas estructuras que suponen cierto mecanismo de control u orden social que son creadas justamente para facilitar la convivencia humana y que tienen que ver con el desarrollo de lazos y vínculos grupales en diferentes circunstancias o momentos de la vida.

- g. **Operativa.** Trata de un dispositivo o un plan que se lleva a cabo para desarrollar una acción y conseguir un objetivo. Por ejemplo: *“El operativo de la policía fue un éxito ya que se decomisaron treinta kilogramos de cocaína”, “Dos heridos en el operativo llevado a cabo en las inmediaciones del estadio”.*
- h. **Organización.** Una organización es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. Estos sistemas pueden, a su vez, estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas.

2.5. Sistema de hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

Hi. La Comunicación Interna influye directamente en el desarrollo institucional del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Marcos Duran Martel” de Amarilis - Huánuco 2015.

2.5.2. Hipótesis específicas

- ✓ La Comunicación interna influye en el nivel de cultura organizacional que presentan los docentes y administrativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Marcos Duran Martel” de Amarilis - Huánuco 2015.
- ✓ La comunicación interna influye en la relación de vínculo social y comunitario del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Marcos Duran Martel” de Amarilis - Huánuco 2015.
- ✓ La comunicación interna influye en otras acciones laborales de los docentes y administrativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Marcos Duran Martel” de Amarilis - Huánuco 2015.
- ✓ La comunicación interna influye en los grupos formados de docentes y administrativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Marcos Duran Martel” de Amarilis - Huánuco 2015.

2.6. Sistema de variables

2.6.1. VARIABLES

Variable independiente: Comunicación Interna

Variable dependiente : Desarrollo Institucional

2.6.2. Definición conceptual

2.6.2.1. Variable independiente

A. Comunicación Interna.

La comunicación interna es el estudio de las percepciones que los individuos tienen de varios aspectos en los ambientes de una institución. Y tiene implicaciones obvias para la mejora de la vida laboral” Las instituciones educativas que son caracterizadas por un buen trato, unión, familiaridad y confianza entre los docentes su desempeño es efectivo. (Owen, 1987, citado en Ahmad, 2010, p.19)

2.6.2.2. Variable dependiente

B. Desarrollo Institucional

Son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa (García, M., 2001, p. 23)

2.7. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Comunicación interna	Son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa (García, M., 2001, p. 23)	La variable comunicación interna se evaluará mediante una Ficha de entrevista, en base a 20 ítems.	Comunicación esencial	- Recojo de información - Participación en el proceso de comunicación - Administración del tiempo	0
			Comunicación operativa	- Planifica con certeza los trabajos de coordinación - Evalúa con precisión la comunicación	
			Comunicación estratégica	- Planifica el proceso educativo - Rechaza la inadecuada comunicación a ciertas provocaciones	2
			Comunicación motivacional	- Valora el autoestima con criterio para mejorar la comunicación - Participa en las necesidades fisiológicas, seguridad social, estima, autorrealización y económica.	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desarrollo institucional	Son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa (García, M., 2001, p. 23)	El desarrollo institucional se evaluará mediante una encuesta, con dimensiones: organiza, ejecuta, identifica y responde; en base a 20 ítems	D1: Nivel de Cultura organizacional	- Organiza con objetivos claros los trabajos administrativos y pedagógicos - Ejecuta con responsabilidad las orientaciones técnico pedagógico	0
			D2: Grupos formados en la Institución	- Identifica con criterio el desarrollo institucional - Responde a las crecientes necesidades de la institución	
			D3: Vínculo social y comunitario	- Compromiso con la institución educativa - participa en el desarrollo institucional	2
			D4: Desarrollo personal y profesional	- identidad personal y profesional - formación continua	

2.7.1. Definición Operacional

2.7.1.1. Variable independiente

A. Comunicación Interna

La comunicación interna es la dimensión operativa y estratégica motivacional que planifica, evalúa y rechaza los trabajos dentro del marco de la comunicación.

2.7.1.2. Variable dependiente

B. Desarrollo Institucional

Son aquellas acciones o comportamientos observados mediante las dimensiones: operativa, estratégica motivacional, cultura organizacional y grupos dentro de la institución tal como demuestra la matriz de variables.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. Métodos y técnicas

3.1.1. Métodos

El método que se utiliza en la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías se da mediante la encuesta.

3.1.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.1.2.1. Técnica

Para efectos de la presente investigación se empleara las fuentes bibliográficas, la técnica de la **ENCUESTA**, tanto para la variable independiente como para la dependiente (comunicación interna y desarrollo institucional), con el objetivo de recoger datos cuantitativos de las opiniones y comportamientos de los docentes y administrativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Marcos Durán Martel”, con el instrumento del cuestionario.

3.1.2.2. Instrumentos

Para recoger la información se usa las siguientes técnicas e instrumentos de recolección de datos como:

VARIABLE	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Variable Independiente	Encuesta	Cuestionario 01
Variable Dependiente	Encuesta	Cuestionario 02

En este sentido se elabora y aplica dos cuestionarios dirigidos a los docentes y administrativos, acerca de la comunicación interna y el desarrollo institucional. El primero está conformado por catorce (20) afirmaciones y el segundo, por (20) respectivamente. Cada una validada en contenido, por un juicio de expertos, Las cuales están dirigidas a conocer las percepciones de los docentes y administrativos y valoradas según la escala de Likert.

3.2. Tipo y nivel de investigación

3.2.1. Tipo de investigación

El presente estudio representa el análisis y alcance de los objetivos de tipo descriptivo, ya que busca especificar las propiedades del grupo, de docentes, en este caso las dimensiones de la comunicación interna y el desarrollo institucional como: comunicación, liderazgo, motivación laboral; emocionalidad, responsabilidad laboral y relaciones interpersonales. A su vez que se relaciona ambas variables, a través de su medición (Danhke, 1989, citado en Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p.102)

3.2.2. Nivel de investigación

El presente trabajo de investigación es una investigación Descriptiva-Correlacional. Descriptiva porque describe y recolecta datos sobre las diferentes dimensiones a investigar, en este caso Comunicación interna y desarrollo institucional del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Marcos Durán Martel”. Correlacional porque establece la relación o influencia de una variable en otras variables (Danhke, 1989, citado en Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p.102)

3.3. Diseño de la Investigación

Según Hernández (2014: 149-155) el diseño seleccionado en ésta investigación es No experimental Transeccional correlacional causal.

Estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto (causales). Cuando se limitan a relaciones no causales, se fundamentan en planteamientos e hipótesis correlacionales; del mismo modo, cuando buscan evaluar vinculaciones causales, se basan en planteamientos e hipótesis causales.

Debe recordarse que la **causalidad implica correlación**, pero no toda correlación significa causalidad.

En todo estudio, la causalidad la establece el investigador de acuerdo con su hipótesis, las cuales se fundamentan en la revisión de la literatura. Cuando establecen relaciones causales son explicativos.

En los diseños transeccionales correlacionales causales, las causas y efectos ya ocurrieron en la realidad (estaban dadas y manifestadas) y el investigador las(os) observa y reporta. En esta investigación el monitoreo y acompañamiento pedagógico como causa ya ocurrió en la realidad y se observa esta variable para analizar su relación con el desempeño docente

El gráfico que corresponde a este diseño es el siguiente:

HERNÁNDEZ, FERNÁNDEZ, y BAPTISTA (1991). La representación del diseño de la investigación es la siguiente:



Dónde:

M = Muestra

X₁= Comunicación interna

X₂= Desarrollo institucional

r = Relación entre las variables Comunicación interna y Desarrollo institucional

El diseño metodológico de la investigación se escribe en los siguientes pasos:

Primero: se realizó un estudio de la Comunicación interna en los docentes y administrativos de la muestra de investigación.

Segundo: Se realizó un estudio del desarrollo institucional en la muestra de investigación.

Tercero: Se analiza la relación de causalidad que existe entre la comunicación interna y el desarrollo institucional.

Cuarto: Se realizó la prueba estadística de correlación entre las variables para hallar el coeficiente de determinación que el nivel de implicancia entre la comunicación interna y el desarrollo institucional.

Sexto: Formulación de conclusiones y presentación de la propuesta para mejorar la comunicación interna y el desarrollo institucional.

3.4. POBLACION Y MUESTRA

3.4.1. Determinación de la población

La población y muestra para el presente trabajo de investigación está constituido por los docentes y administrativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Marcos Durán Martel” constituyendo una muestra censal.

3.4.2. Selección de la muestra

La muestra estará distribuida de acuerdo al siguiente cuadro:

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA

MUESTRA			
Población	Varones	Mujeres	Total
Docentes	12	08	20
Administrativos	04	02	06
Total	16	10	26

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1.Tratamiento estadístico y análisis de datos

Tabla 1: Nivel de la comunicación interna en los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis - Huánuco.

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos MEDIO	26	100,0	100,0	100,0

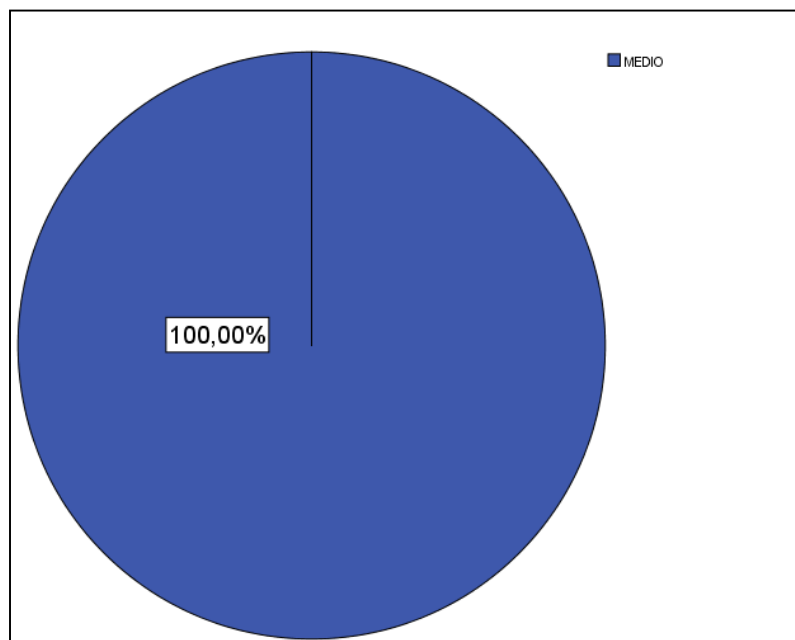


Figura 1: Nivel de la comunicación interna en los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis – Huánuco 2015.

Interpretación:

En la tabla 1 y figura 1 se presentan los resultados obtenidos con el cuestionario sobre comunicación interna en los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis - Huánuco.

En la tabla se observa que, el 100% de docentes y administrativos tiene un nivel medio de la comunicación interna.

Tabla 2: Nivel de la comunicación esencial de la comunicación interna en los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis - Huánuco.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MEDIO	24	92,3	92,3	92,3
Válidos ALTO	2	7,7	7,7	100,0
Total	26	100,0	100,0	

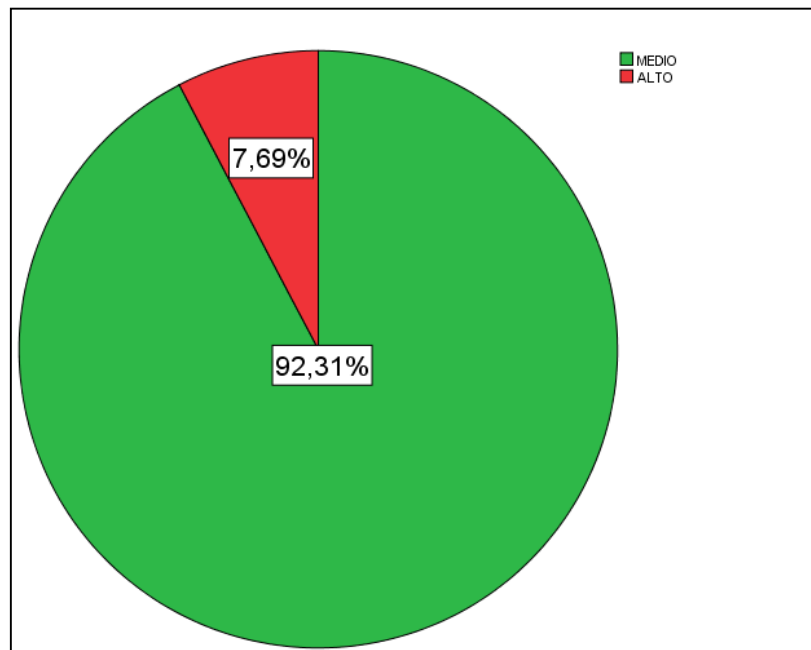


Figura 2: Nivel de la comunicación esencial de la comunicación interna en los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis – Huánuco 2015.

Interpretación:

En la tabla 2 y figura 2 se presentan los resultados obtenidos con el cuestionario sobre la dimensión comunicación esencial de la comunicación interna en los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis - Huánuco.

En la tabla se observa que, el 92,31% de docentes y administrativos tiene un nivel medio de la comunicación esencial de la comunicación interna, y solo un 7,69% de docentes y administrativos tiene un nivel alto de la comunicación esencial de la comunicación interna.

Tabla 3: Nivel de la comunicación operativa de la comunicación interna en los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis - Huánuco 2015.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos MEDIO	26	100,0	100,0	100,0

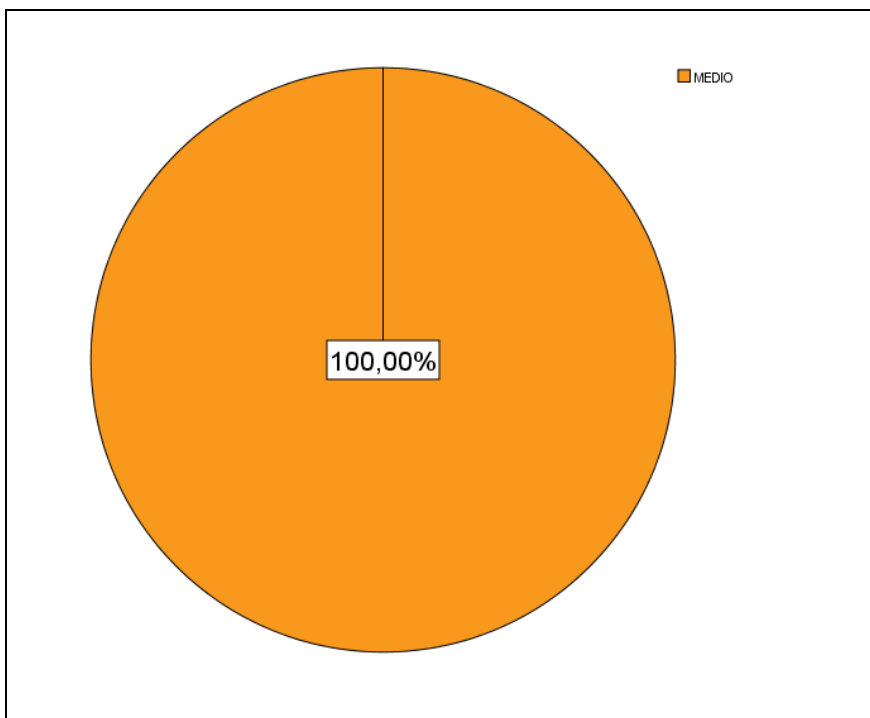


Figura 3: Nivel de la comunicación operativa de la comunicación interna en los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis - Huánuco 2015.

Interpretación:

En la tabla 3 y figura 3 se presentan los resultados obtenidos con el cuestionario sobre la comunicación operativa de la comunicación interna en los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis - Huánuco 2015.

En la tabla se observa que, el 100% de docentes y administrativos tiene un nivel medio de la comunicación operativa de la comunicación interna.

Tabla 4: Nivel de la comunicación estratégica de la comunicación interna en los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis - Huánuco 2015.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	8	30,8	30,8	30,8
Válidos MEDIO	18	69,2	69,2	100,0
Total	26	100,0	100,0	

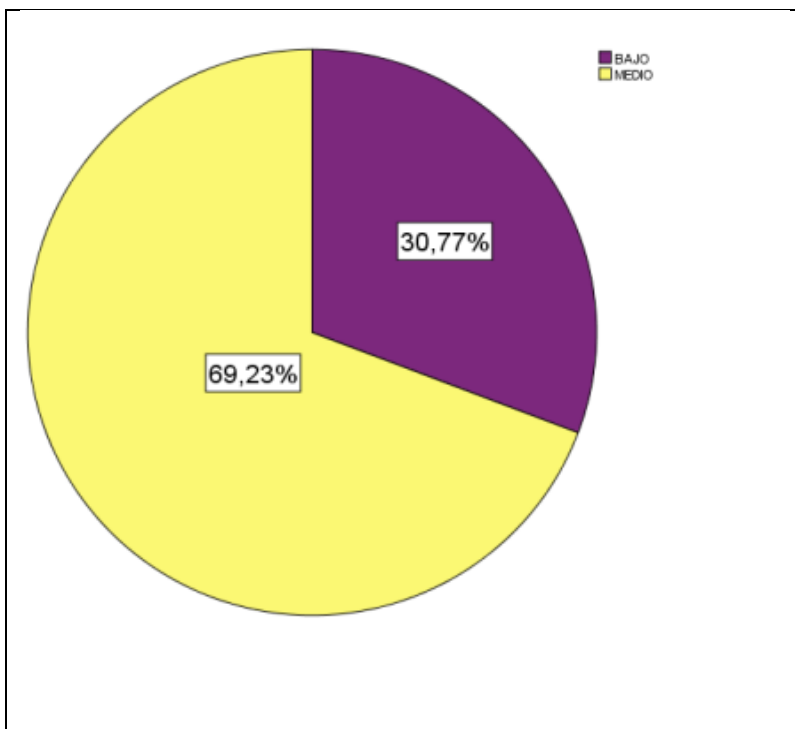


Figura 4: Nivel de la comunicación estratégica de la comunicación interna en los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis - Huánuco 2015.

Interpretación:

En la tabla 4 y figura 4 se presentan los resultados obtenidos con el cuestionario sobre la dimensión comunicación estratégica de la comunicación interna en los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis - Huánuco 2015.

En la tabla se observa que, el 69,23% de docentes y administrativos tiene un nivel medio de la comunicación estratégica de la comunicación interna, y el 30,77% de docentes y administrativos tiene un nivel bajo de la comunicación estratégica de la comunicación interna.

Tabla 5: Nivel de la comunicación motivacional de la comunicación interna en los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis – Huánuco.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	7	26,9	26,9	26,9
Válidos MEDIO	19	73,1	73,1	100,0
Total	26	100,0	100,0	

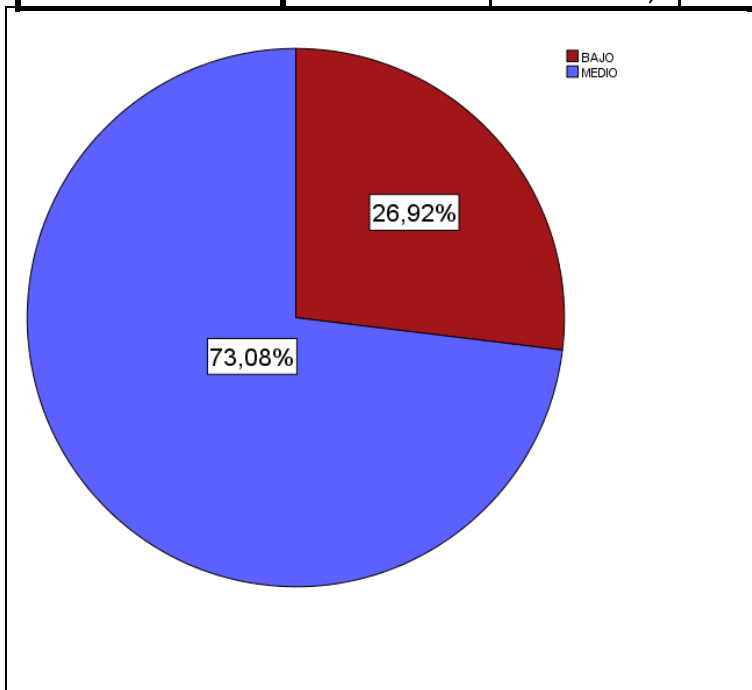


Figura 5: Nivel de la comunicación motivacional de la comunicación interna en los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis - Huánuco 2015.

Interpretación:

En la tabla 5 y figura 5 se presentan los resultados obtenidos con el cuestionario sobre la dimensión comunicación motivacional de la comunicación interna en los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis - Huánuco.

En la tabla se observa que, el 73,08% de docentes y administrativos tiene un nivel medio de la comunicación motivacional de la comunicación interna, y el 26,92% de docentes y administrativos tiene un nivel bajo de la comunicación motivacional de la comunicación interna.

Tabla 6: Estadígrafos de las dimensiones de la variable comunicación interna

		CE	CO	CES	CM	CI
N	Válidos	26	26	26	26	26
	Perdidos	0	0	0	0	0
	Media	9,31	7,77	5,85	6,77	29,69
	Mediana	9,00	8,00	6,00	7,00	29,50
	Moda	9	8	6	7	28
	Desv. típ.	,838	1,177	,675	1,336	1,761
	Varianza	,702	1,385	,455	1,785	3,102
	Mínimo	8	6	5	5	27
	Máximo	12	10	7	9	34
	Suma	242	202	152	176	772

Interpretación:

En la tabla 6 se presentan los estadígrafos de la variable comunicación interna y sus dimensiones en docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis - Huánuco.

En la dimensión Comunicación esencial (CE) se observan los siguientes resultados: Media (9,31); Mediana (9), Moda (9); Desviación estándar (0,838); Varianza (0,702); Mínimo (8); y Máximo (12).

En la dimensión comunicación operativa (CO) se obtuvieron los siguientes resultados: Media (7,77); Mediana (8), Moda (8); Desviación estándar (1,177); Varianza (1,385); Mínimo (6); y Máximo (10).

En la dimensión comunicación estratégica (CES) se obtuvieron los siguientes resultados: Media (5,85); Mediana (6), Moda (6); Desviación estándar (0,675); Varianza (0,455); Mínimo (5); y Máximo (7).

En la dimensión comunicación motivacional (CM) se obtuvieron los siguientes resultados: Media (6,77); Mediana (7), Moda (7); Desviación estándar (1,336); Varianza (1,785); Mínimo (5); y Máximo (9).

En la variable comunicación interna (CI) se obtuvieron los siguientes resultados: Media (29,69); Mediana (29,50), Moda (28); Desviación estándar (1,761); Varianza (3,102); Mínimo (27); y Máximo (34).

Tabla 7: Nivel de la cultura organizacional del desarrollo institucional en los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis - Huánuco 2015.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos MEDIO	26	100,0	100,0	100,0

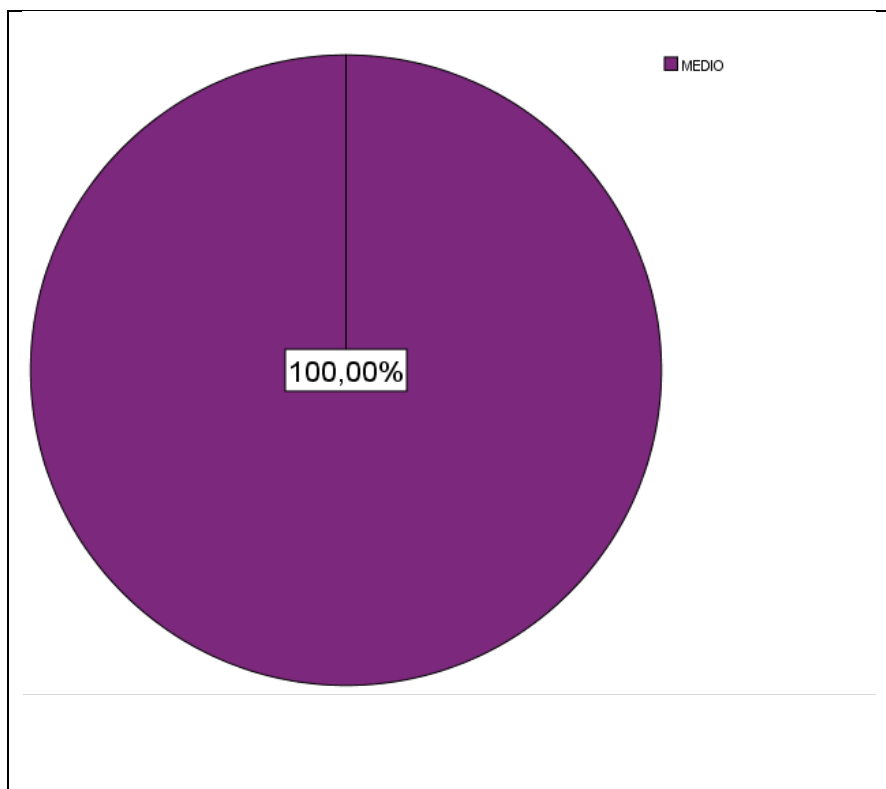


Figura 6: Nivel de la cultura organizacional del desarrollo institucional en los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis - Huánuco 2015.

Interpretación:

En la tabla 7 y figura 6 se presentan los resultados obtenidos con el cuestionario sobre el nivel de la cultura organizacional del desarrollo institucional en los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis – Huánuco.

En la tabla se observa que, el 100% de docentes y administrativos tiene un nivel medio de cultura organizacional del desarrollo institucional.

Tabla 8: Nivel de los grupos formados en la institución del desarrollo institucional en los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis - Huánuco 2015.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos MEDIO	26	100,0	100,0	100,0

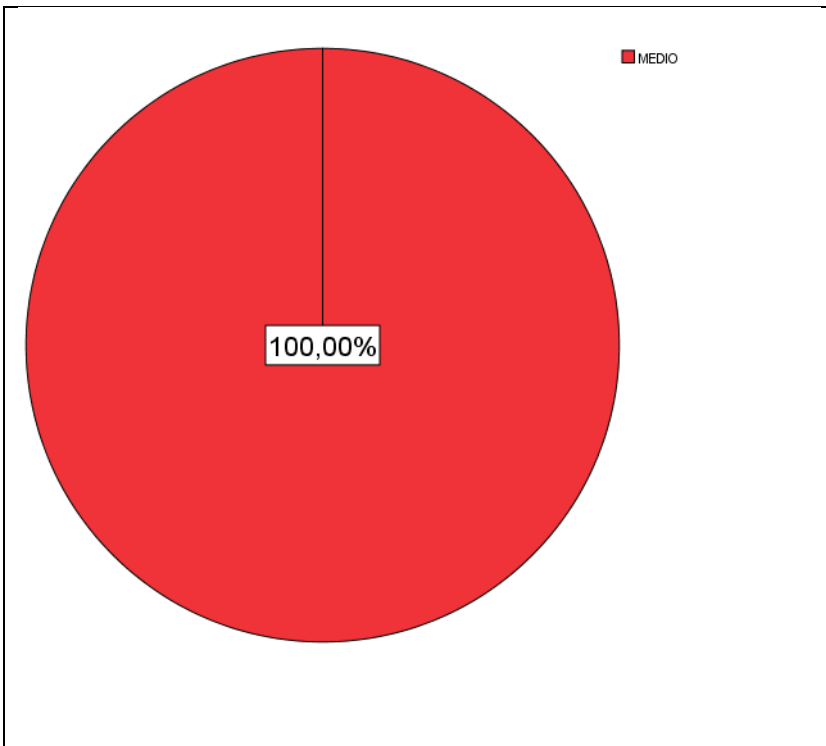


Figura 7: Nivel de los grupos formados en la institución del desarrollo institucional en los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis - Huánuco 2015.

Interpretación:

En la tabla 8 y figura 7 se presentan los resultados obtenidos con el cuestionario sobre el nivel de los grupos formados en la institución del desarrollo institucional en los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis - Huánuco.

En la tabla se observa que, el 100% de docentes y administrativos tiene un nivel medio de grupos formados en la institución del desarrollo institucional.

Tabla 9: Nivel de los vínculos social y comunitario del desarrollo institucional en los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis - Huánuco 2015.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos MEDIO	26	100,0	100,0	100,0

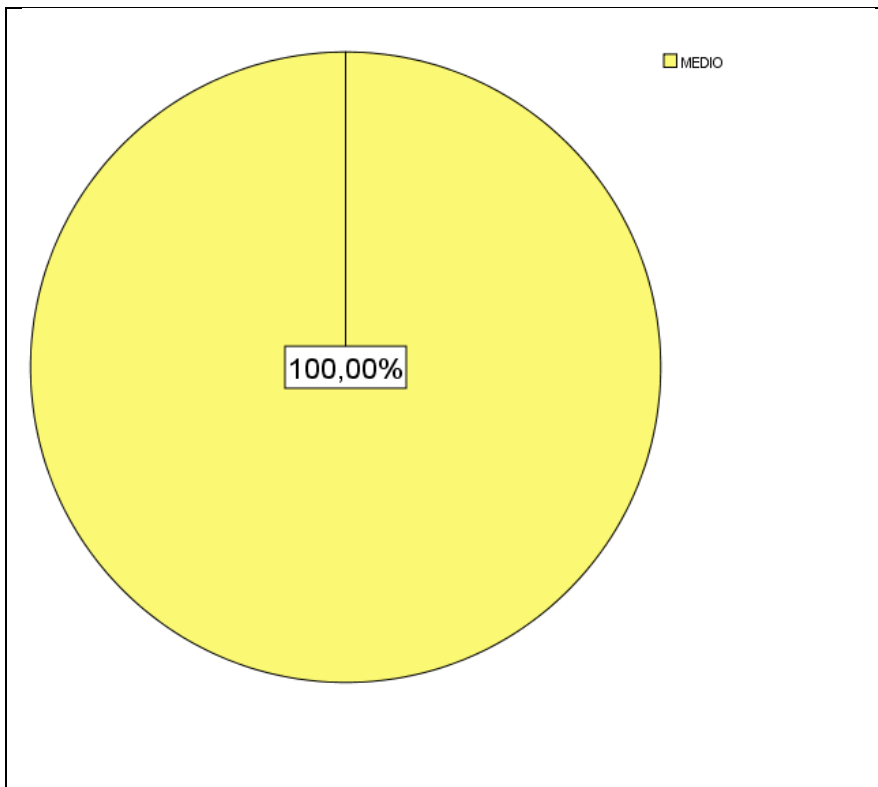


Figura 8: Nivel de los vínculos social y comunitario del desarrollo institucional en los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis - Huánuco 2015.

Interpretación:

En la tabla 9 y figura 8 se presentan los resultados obtenidos con el cuestionario sobre el nivel de los vínculos social y comunitario del desarrollo institucional en los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis - Huánuco 2015.

En la tabla se observa que, el 100% de docentes y administrativos tiene un nivel medio de los vínculos social y comunitario del desarrollo institucional.

Tabla 10: Nivel del desarrollo personal y profesional del desarrollo institucional en los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis - Huánuco 2015.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos MEDIO	26	100,0	100,0	100,0

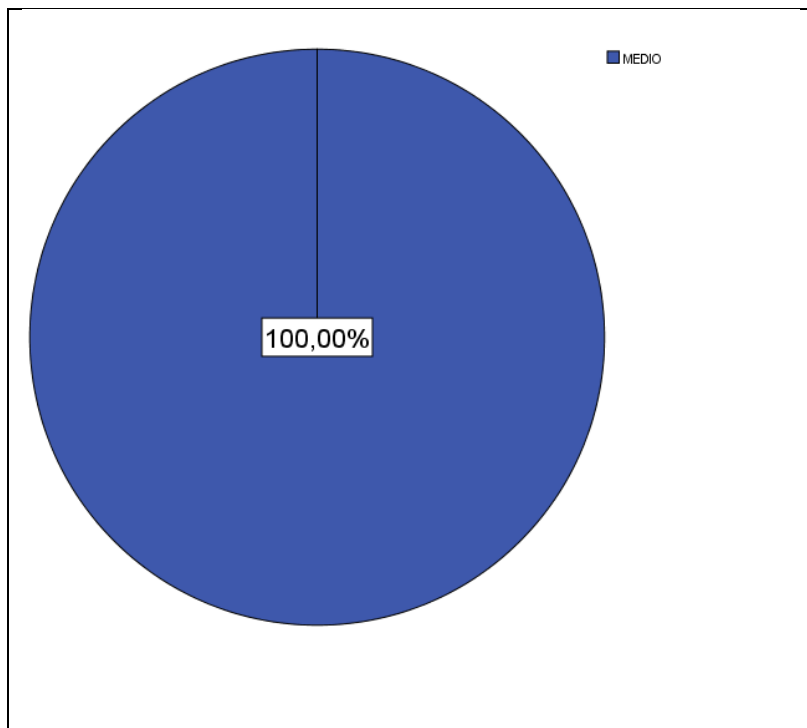


Figura 9: Nivel del desarrollo personal y profesional del desarrollo institucional en los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis - Huánuco 2015.

Interpretación:

En la tabla 10 y figura 9 se presentan los resultados obtenidos con el cuestionario sobre el nivel del desarrollo personal y profesional del desarrollo institucional en los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis - Huánuco 2015.

En la tabla se observa que, el 100% de docentes y administrativos tiene un nivel medio del desarrollo personal y profesional del desarrollo institucional.

Tabla 11: Nivel del desarrollo institucional en los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis - Huánuco 2015.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos MEDIO	26	100,0	100,0	100,0

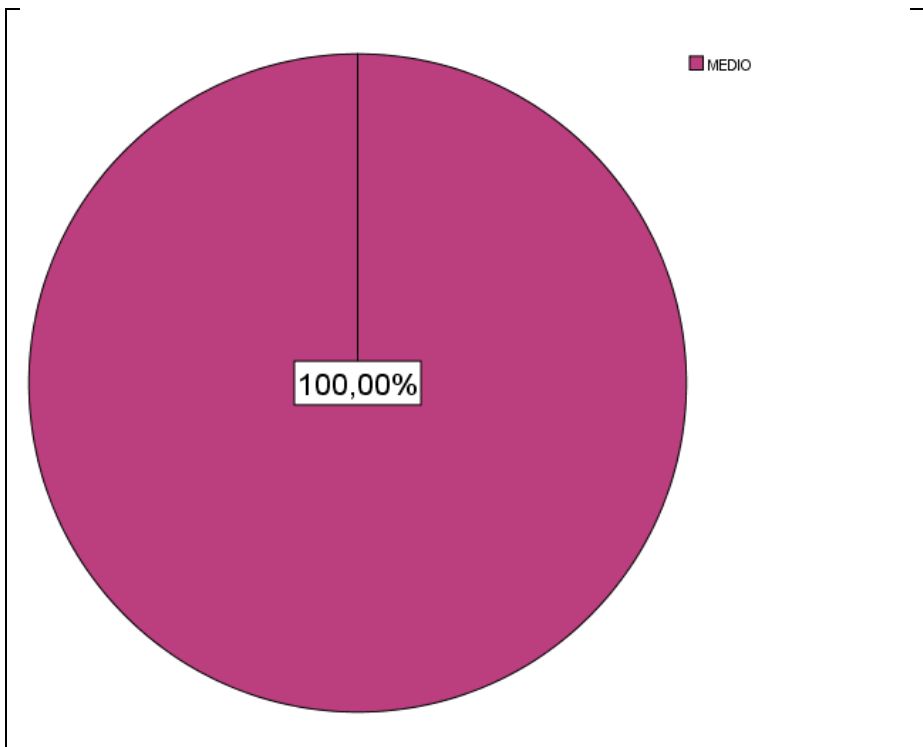


Figura 10: Nivel del desarrollo institucional en los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis - Huánuco 2015.

Interpretación:

En la tabla 11 y figura 10 se presentan los resultados obtenidos con el cuestionario sobre el nivel del desarrollo institucional en los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis - Huánuco 2015.

En la tabla se observa que, el 100% de docentes y administrativos tiene un nivel medio del desarrollo institucional.

Tabla 12: Estadígrafos de las dimensiones del desarrollo institucional

		NCO	GFI	VSC	DPP	DI
N	Válidos	26	26	26	26	26
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		7,31	8,96	8,42	8,73	33,42
Mediana		7,00	9,00	9,00	9,00	33,00
Moda		7	9	9	9	32 ^a
Desv. típ.		,788	,720	1,027	,874	1,748
Varianza		,622	,518	1,054	,765	3,054
Mínimo		6	7	6	7	31
Máximo		9	10	10	10	37
Suma		190	233	219	227	869

Existen varias modas. Se mostrará el menor de los valores.

Interpretación:

En la tabla 12 se presentan los estadígrafos de la variable desarrollo institucional y sus dimensiones en docentes y administrativos del instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis – Huánuco 2015.

En la dimensión Nivel de Cultura organizacional (NCO) se observan los siguientes resultados: Media (7,31); Mediana (7), Moda (7); Desviación estándar (0,788); Varianza (0,622); Mínimo (6); y Máximo (9).

En la dimensión Grupos formados en la Institución (GFI) se obtuvieron los siguientes resultados: Media (8,96); Mediana (9,00), Moda (9); Desviación estándar (0,720); Varianza (0,518); Mínimo (7); y Máximo (10).

En la dimensión Vínculo social y comunitario (VSC) se obtuvieron los siguientes resultados: Media (8,42); Mediana (9), Moda (9); Desviación estándar (1,027); Varianza (1,054); Mínimo (6); y Máximo (10).

En la dimensión Desarrollo personal y profesional (DPP) se obtuvieron los siguientes resultados: Media (8,73); Mediana (9), Moda (9); Desviación estándar (0,874); Varianza (0,765); Mínimo (7); y Máximo (10).

En la variable desarrollo institucional (DI) se obtuvieron los siguientes resultados: Media (33,42); Mediana (33,00), Moda (32); Desviación estándar (1,748); Varianza (3,054); Mínimo (31); y Máximo (37).

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

Tabla 13: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		D1: COMUNICACION ESENCIAL	D2: COMUNICACION OPERATIVA	D3: COMUNICACION ESTRATEGICA	D4: COMUNICACION MOTIVACIONAL	Vx: COMUNICACION INTERNA	D1: NIVEL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	D2: GRUPOS FORMADOS EN LA INSTITUCION	D3: VÍNCULO SOCIAL Y COMUNITARIO	D4: DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL	Vy: DESARROLLO INSTITUCIONAL
N		26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Parámetros normales ^{a,b}	Media	9,31	7,77	5,85	6,77	29,69	7,31	8,96	8,42	8,73	33,42
	Desviación típica	,838	1,177	,675	1,336	1,761	,788	,720	1,027	,874	1,748
Diferencias más extremas	Absoluta	,374	,270	,282	,222	,153	,233	,329	,328	,313	,173
	Positiva	,374	,164	,256	,177	,153	,229	,286	,210	,225	,173
	Negativa	-,280	-,270	-,282	-,222	-,117	-,233	-,329	-,328	-,313	-,092
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,908	1,377	1,440	1,134	,780	1,189	1,678	1,674	1,597	,880
Sig. asintót. (bilateral)		,001	,045	,032	,153	,578	,118	,007	,007	,012	,421

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Interpretación:

En la tabla 13 se presenta los resultados obtenidos de la prueba de kolmogorov - Smirnov aplicado a las variables de estudio (comunicación interna y desarrollo institucional) y sus dimensiones.

Se observa que los niveles de significancia bilateral obtenidos, en la comunicación esencial, comunicación operativa, comunicación estratégica, grupos formados en la institución, vinculo social y comunitario, y el desarrollo personal y profesional, son menores a $\alpha=0.05$; este valor indica que los datos difieren de la distribución normal; por lo tanto debe considerarse una prueba no paramétrica. En cambio la comunicación

motivacional, comunicación interna, el nivel de cultura organizacional y el desarrollo institucional, son mayores a $\alpha=0.05$; este valor indica que los datos no difieren de la distribución normal; por lo tanto debe considerarse una prueba paramétrica y en este caso se aplica la prueba de correlación de Pearson y la prueba de correlación de Rho Spearman.

Tabla 14: Coeficientes de correlación de Rho Spearman entre las dimensiones de Desarrollo institucional y la comunicación interna.

			GRUPOS FORMADOS EN LA INSTITUCIÓN	VÍNCULO SOCIAL Y COMUNITARIO	DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL
Rho spearman	COMUNICACION INTERNA	Coeficiente de correlación	-,146	-,077	-,213
		Sig. (bilateral)	,477	,708	,297
		N	26	26	26
			NIVEL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	DESARROLLO INSTITUCIONAL	
COMUNICACION INTERNA	Correlación de Pearson		,042	-,086	
	Sig. (bilateral)		,838	,676	
	N		26	26	

Tabla 15: Coeficientes de correlación de Pearson entre las dimensiones de Desarrollo institucional y la comunicación interna.

4.2. Prueba de Hipótesis

Pasando a la contrastación de las hipótesis, se realizó teniendo como referencia el marco teórico y los resultados estadísticos descriptivos antes mencionados. A continuación se presenta la validación de las hipótesis específicas y luego de la hipótesis general mediante las pruebas estadísticas: Coeficiente de Correlación de Rho Spearman, Pearson y regresión lineal simple.

4.2.1. COMPROBANDO LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA Nº 1

La Comunicación Interna Influye en el nivel de cultura organizacional de los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis– Huánuco.

A continuación, se empleará la estadística inferencial, mediante los pasos siguientes:

1º: Formulación de las Hipótesis Estadísticas y su interpretación.

Hipótesis Nula: $H_0: \rho = 0$

La Comunicación Interna no Influye en el nivel de cultura organizacional de los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis– Huánuco.

Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$

La Comunicación Interna Influye en el nivel de cultura organizacional de los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis– Huánuco.

2º: Nivel de significación: $\alpha = 005$ (prueba bilateral)

3º: Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación Pearson y regresión lineal simple. El procesamiento de los datos se realizó con el Software estadístico SPSS versión 22.

Tabla 16: Coeficiente de correlación *Pearson* entre la comunicación interna y el nivel de cultura organizacional

		COMUNICACION INTERNA	NIVEL DE CULTURA ORGANIZACIONAL
COMUNICACION INTERNA	Correlación de Pearson	1	,042
	Sig. (bilateral)		,838
	Suma de cuadrados y productos cruzados	77,538	1,462
	Covarianza	3,102	,058
	N	26	26
NIVEL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,042	1
	Sig. (bilateral)	,838	
	Suma de cuadrados y productos cruzados	1,462	15,538
	Covarianza	,058	,622
	N	26	26

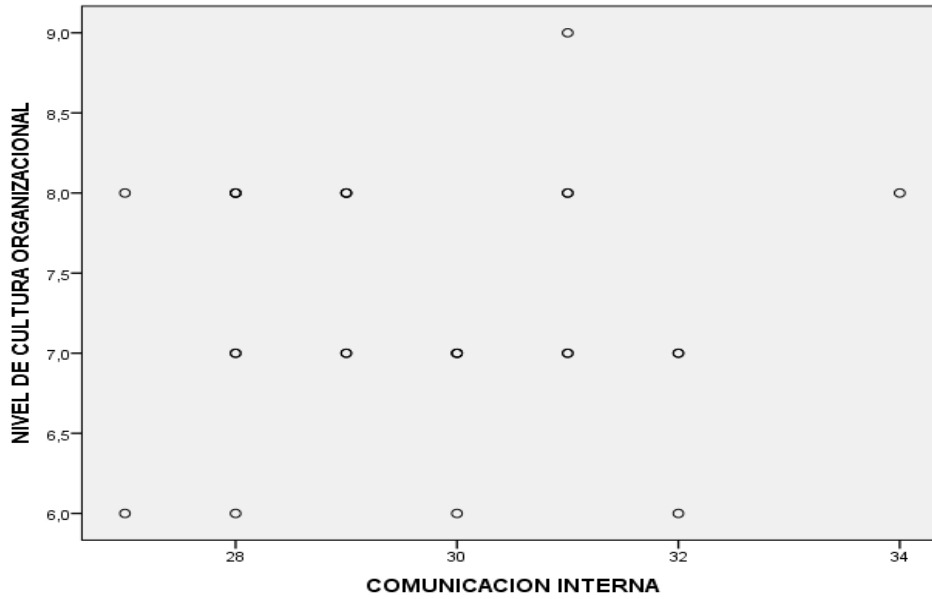


Figura 11: Diagrama dispersión entre la comunicación interna y el nivel de cultura organizacional

Los datos recogidos con los instrumentos, se trasladó al programa estadístico SPSS versión 22 y obteniendo como resultado que no existe una correlación entre la comunicación interna y el nivel de cultura organizacional; esta relación representa un 0,042 ($p > 0.05$).

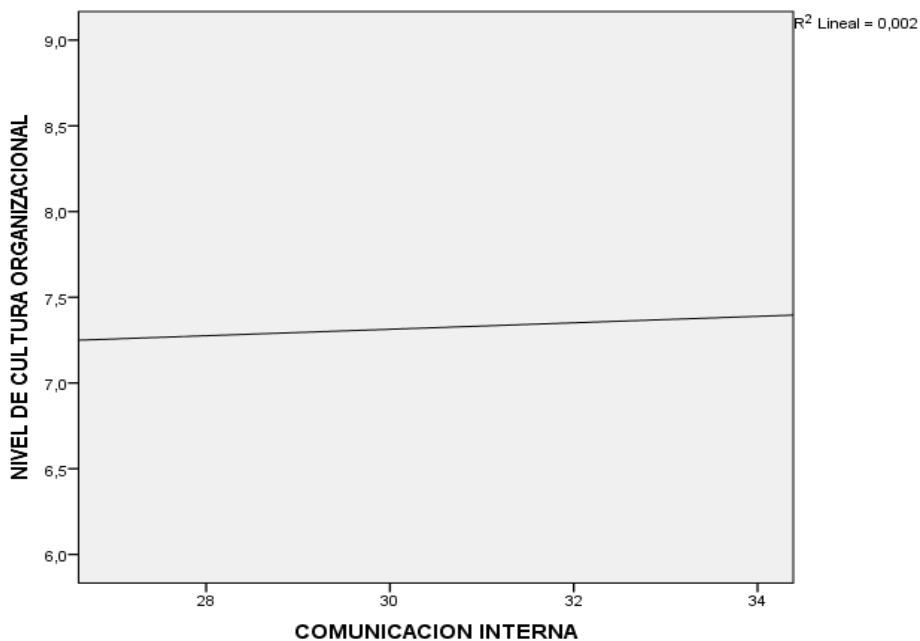


Figura 12: Línea de regresión entre la comunicación interna y el nivel de cultura organizacional

Tabla 17: Influencia de la comunicación interna en el nivel de cultura organizacional

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,042 ^a	,002	-,040	,804	,002	,043	1	24	,838

a. Variables predictoras: (Constante), COMUNICACION INTERNA

El coeficiente de determinación (R^2), obtenido es de 0,002; este estadígrafo indica que la comunicación interna influencia el nivel de cultura organizacional en un 0,2% de los casos observados en los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis– Huánuco.

De la misma manera se tiene el estadígrafo Anova, cuyos resultados se aprecian en el siguiente cuadro:

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	,028	1	,028	,043	,838 ^b
Residual	15,511	24	,646		
Total	15,538	25			

a. Variable dependiente: NIVEL DE CULTURA ORGANIZACIONAL

b. Variables predictoras: (Constante), COMUNICACION INTERNA

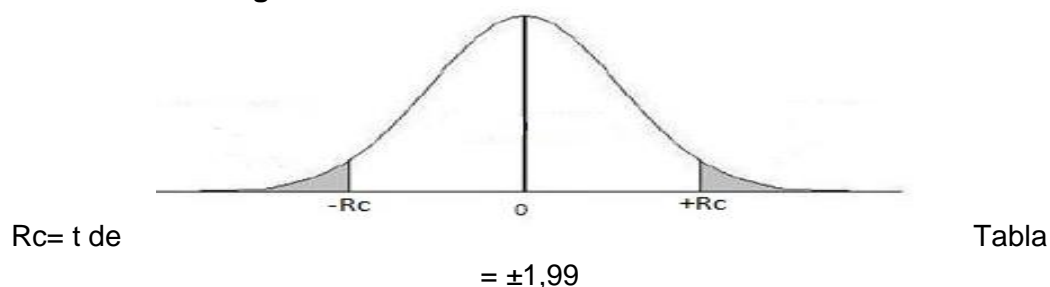
Este estadígrafo indica un Sig. de 0,838, resultado que demuestra que no es significativo puesto que es mayor que el nivel de significancia de 5%.(0.05).

Coefficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
1 (Constante)	6,748	2,715		2,485	,020
COMUNICACION INTERNA	,019	,091	,042	,206	,838

a. Variable dependiente: NIVEL DE CULTURA ORGANIZACIONAL

4º: Tenemos la Región Crítica.



5º: Se decide por:

El programa SPSS 22 refleja un T calculado de $0,206 < R_c = 1,99$ entonces se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que la comunicación interna no influye en el nivel de cultura organizacional de los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel”– Huánuco. Finalmente, mencionaré que el coeficiente de determinación indica que la comunicación interna solo influye en un 0,2%, no determinando el nivel de cultura organizacional de los docentes y administrativos.

4.2.2. COMPROBANDO LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA Nº 2

La Comunicación Interna influye en los grupos formados de docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel Amarilis– Huánuco.

A continuación, se empleará la estadística inferencial, mediante los pasos siguientes:

1º: Formulación de las Hipótesis Estadísticas y su interpretación.

Hipótesis Nula: $H_0: \rho = 0$

La Comunicación Interna no influye en los grupos formados de docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis– Huánuco.

Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$

La Comunicación Interna influye en los grupos formados de docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis– Huánuco.

2º: Nivel de significación: $\alpha = 005$ (prueba bilateral)

3º: Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho spearman y regresión lineal simple. El procesamiento de los datos se realizó con el Software estadístico SPSS versión 22.

Tabla 18: Coeficiente de correlación Rho spearman entre la comunicación interna y los grupos formados en la institución.

		COMUNICACION INTERNA	GRUPOS FORMADOS EN LA INSTITUCIÓN
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	-,146
	Sig. (bilateral)	.	,477
	N	26	26
	Coeficiente de correlación	-,146	1,000
	Sig. (bilateral)	,477	.
	N	26	26

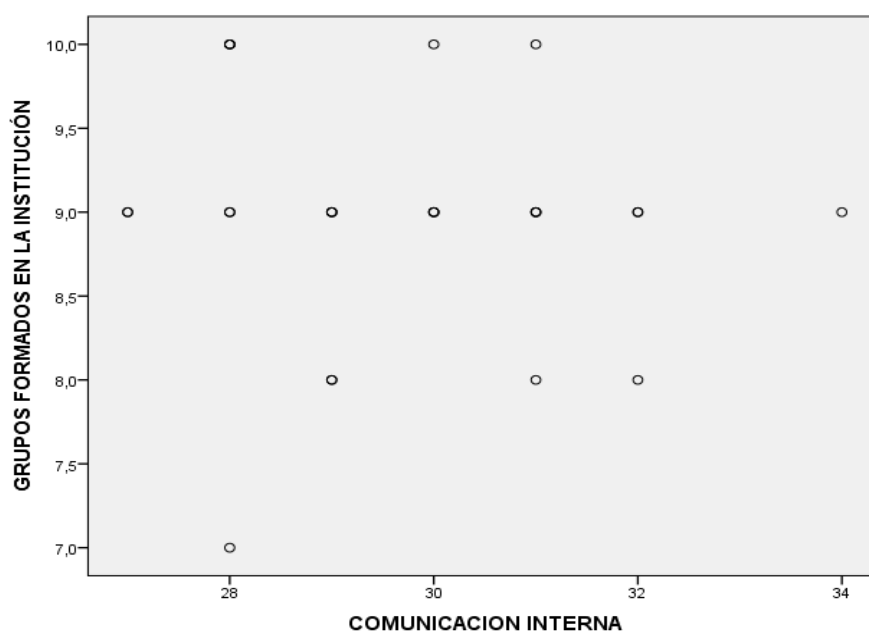


Figura 13: Diagrama dispersión entre la comunicación interna y los grupos formados en la institución

4.2.3 COMPROBANDO LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA Nº 3

La comunicación interna Influye en el vínculo social y comunitario de los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis - Huánuco.

A continuación, se empleará la estadística inferencial, mediante los pasos siguientes:

1º: Formulación de las Hipótesis Estadísticas y su interpretación.

Hipótesis Nula: $H_0: \rho = 0$

La comunicación interna no Influye en el vínculo social y comunitario de los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis - Huánuco.

Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$

La comunicación interna Influye en el vínculo social y comunitario de los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis - Huánuco.

2º: Nivel de significación: $\alpha = 005$ (prueba bilateral)

3º: Estadígrafo de Prueba:

Coeficiente de Correlación de Rho spearman y regresión lineal simple. El procesamiento de los datos se realizó con el Software estadístico SPSS versión 22.

Tabla 19: Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la comunicación interna y el vínculo social y comunitario.

			COMUNICACIÓN INTERNA	VÍNCULO SOCIAL Y COMUNITARIO
Rho de Spearman	COMUNICACION INTERNA	Coeficiente de correlación	1,000	-,077
		Sig. (bilateral)	.	,708
		N	26	26
	VÍNCULO SOCIAL Y COMUNITARIO	Coeficiente de correlación	-,077	1,000
		Sig. (bilateral)	,708	.
		N	26	26

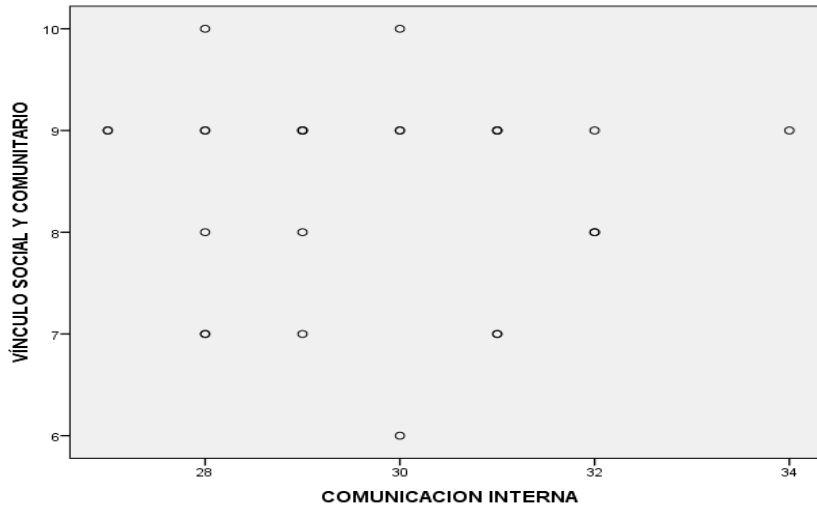


Figura 15: Diagrama dispersión entre la comunicación interna y el vínculo social y comunitario
 Los datos recogidos con los instrumentos, se trasladó al programa estadístico SPSS versión 22 y obteniendo como resultado que no existe una correlación entre la comunicación interna y el vínculo social y comunitario; esta relación representa un $-0,077$ ($p > 0.05$).

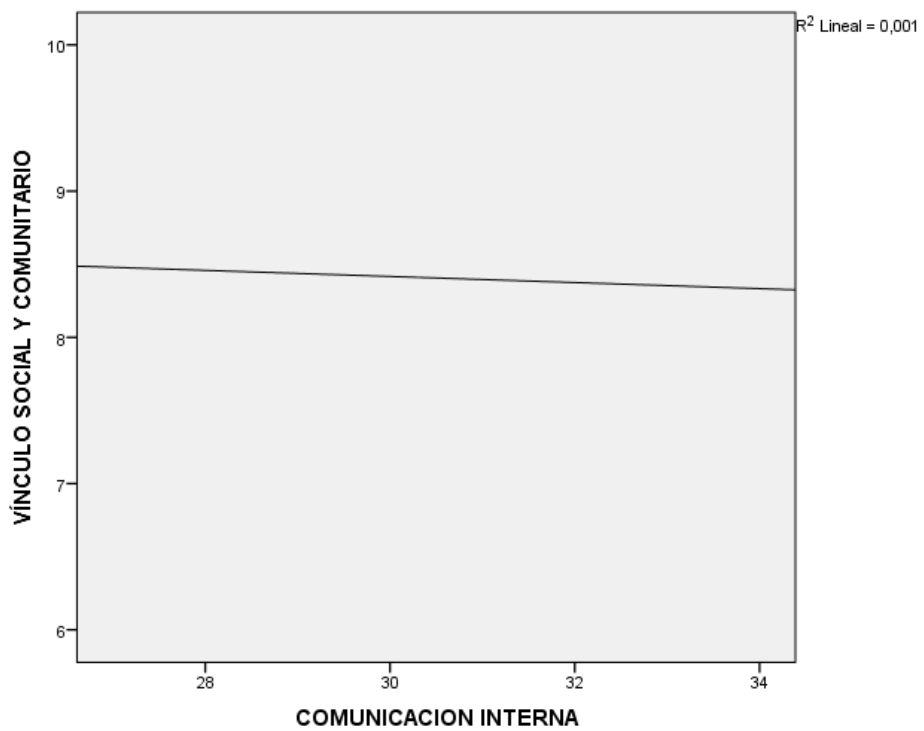


Figura 16: Línea de regresión entre la comunicación interna y el vínculo social y comunitario

Tabla 20: Influencia de la comunicación interna en el vínculo social y comunitario

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,036 ^a	,001	-,040	1,047	,001	,031	1	24	,862

a. Variables predictoras: (Constante), COMUNICACION INTERNA

El coeficiente de determinación (R^2), obtenido es de 0,001; este estadígrafo indica que la comunicación interna influencia el vínculo social y comunitario en un 0,1% de los casos observados en los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis - Huánuco.

De la misma manera se tiene el estadígrafo Anova, cuyos resultados se aprecian en el siguiente cuadro:

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	,034	1	,034	,031	,862 ^b
	Residual	26,313	24	1,096		
	Total	26,346	25			

a. Variable dependiente: VÍNCULO SOCIAL Y COMUNITARIO

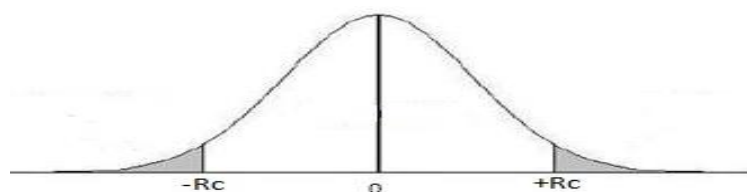
b. Variables predictoras: (Constante), COMUNICACION INTERNA

Este estadígrafo indica un Sig. de 0,862, resultado que demuestra que no es significativo puesto que es mayor que el nivel de significancia de 5%.(0.05).

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	9,042	3,537		2,557	,017
	COMUNICACION INTERNA	-,021	,119	-,036	-,175	,862

a. Variable dependiente: VÍNCULO SOCIAL Y COMUNITARIO

4º: Tenemos la Región Crítica.



$$Rc = t \text{ de Tabla} = \pm 1,99$$

5º: Se decide por:

El programa SPSS 22 refleja un T calculado de $-0,175 < Rc = 1,99$ entonces se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que la Comunicación Interna no Influye en el vínculo social y comunitario de los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis - Huánuco.

Finalmente, mencionaré que el coeficiente de determinación indica que la comunicación interna solo influye en un 0,1%, no determinando el nivel de vínculo social y comunitario de los docentes y administrativos.

4.2.4 COMPROBANDO LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA Nº 4

La comunicación interna Influye en el desarrollo personal y profesional de los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis - Huánuco.

A continuación, se empleará la estadística inferencial, mediante los pasos siguientes:

1º: Formulación de las Hipótesis Estadísticas y su interpretación.

Hipótesis Nula: $H_0: \rho = 0$

La comunicación interna no Influye en el desarrollo personal y profesional de los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis - Huánuco.

Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$

La comunicación interna Influye en el desarrollo personal y profesional de los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis - Huánuco.

2º: Nivel de significación: $\alpha = 005$ (prueba bilateral)

3º: Estadígrafo de Prueba:

Coeficiente de Correlación de Rho spearman y regresión lineal simple. El procesamiento de los datos se realizó con el Software estadístico SPSS versión 22.

Tabla 21: Coeficiente de correlación Rho spearman entre la comunicación interna y el desarrollo personal y profesional.

		COMUNICACION INTERNA	DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL
Rho de Spearman	COMUNICACION INTERNA	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,297
		N	26
	DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	-,213
		Sig. (bilateral)	,297
		N	26

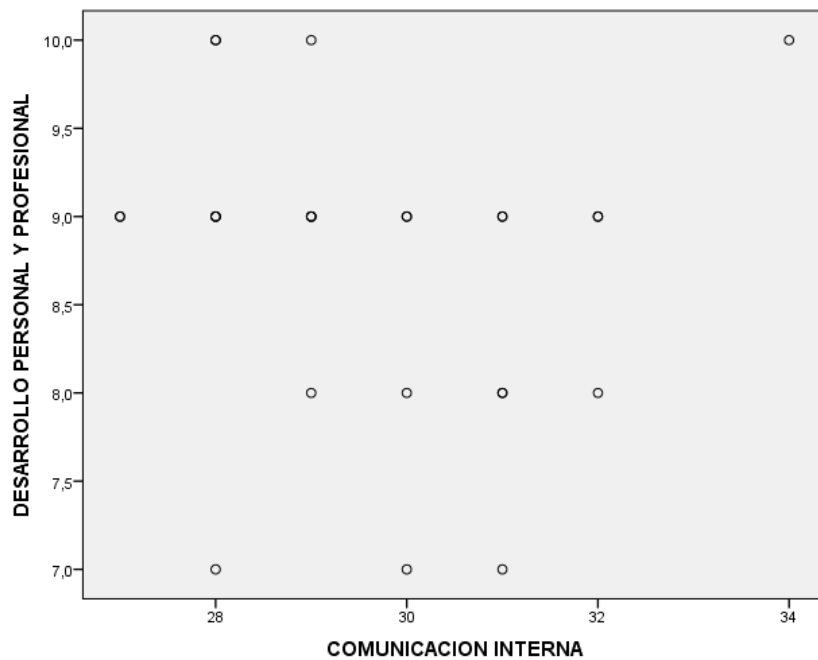


Figura 17: Diagrama dispersión entre la comunicación interna y el desarrollo personal y profesional.

Los datos recogidos con los instrumentos, se trasladó al programa estadístico SPSS versión 22 y obteniendo como resultado que no existe una correlación entre la comunicación interna y el desarrollo personal y profesional; esta relación representa un $-0,213$ ($p>0.05$).

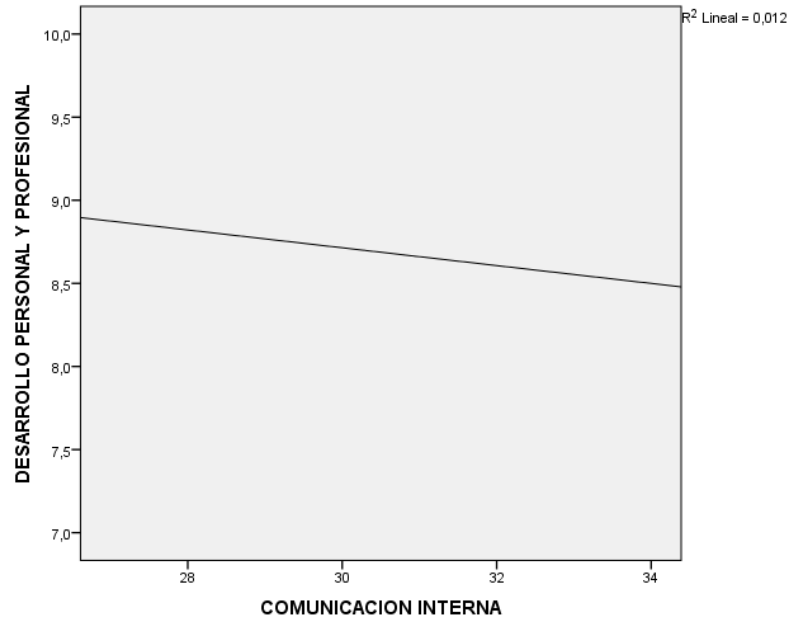


Figura 18: Línea de regresión entre la comunicación interna y el desarrollo personal y profesional.

Tabla 22: Influencia de la comunicación interna en el desarrollo personal y profesional.

Resumen del modelo ^b									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,108 ^a	,012	-,030	,887	,012	,283	1	24	,600

a. Variables predictoras: (Constante), COMUNICACION INTERNA

b. Variable dependiente: DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL

El coeficiente de determinación (R^2), obtenido es de 0,012; este estadígrafo indica que la comunicación interna solo influencia el desarrollo personal y profesional en un 1,2% de los casos observados en los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis - Huánuco.

De la misma manera se tiene el estadígrafo Anova, cuyos resultados se aprecian en el siguiente cuadro:

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	,223	1	,223	,283	,600 ^b
Residual	18,893	24	,787		
Total	19,115	25			

a. Variable dependiente: DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL

b. Variables predictoras: (Constante), COMUNICACION INTERNA

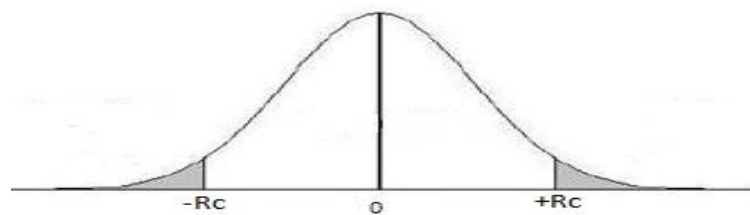
Este estadígrafo indica un Sig. De 0,600, resultado que demuestra que no es significativo puesto que es mayor que el nivel de significancia de 5%.(0.05).

Coefficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	10,321	2,997		3,444	,002
1 COMUNICACION INTERNA	-,054	,101	-,108	-,532	,600

a. Variable dependiente: DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL

4º: Tenemos la Región Crítica.



Rc= t de Tabla = ±1,99

5º: Se decide por:

El programa SPSS 22 refleja un T calculado de $-0,532 < Rc = -1,99$ entonces se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que la Comunicación Interna no Influye en el desarrollo personal y profesional de los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis - Huánuco.

Finalmente, mencionaré que el coeficiente de determinación indica que la comunicación interna solo influye en un 1,2%, no determinando el desarrollo personal y profesional de los docentes y administrativos.

4.3. DISCUSIÓN Y RESULTADOS

Con los resultados obtenidos estamos en condición de afirmar: de las cuatro hipótesis específicas planteadas. Las hipótesis nulas son aceptadas, porque no existe influencia de comunicación interna, desarrollo institucional, situaciones de comunicación interna, dimensiones de comunicación interna en el desarrollo institucional; del instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis – Huánuco; por lo tanto no existe influencia de la comunicación interna en el desarrollo institucional; del instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis – Huánuco.

Pero por el contrario, Lisbona, A. (2008) quien cita a Frese y Fay (2001), afirma: “La comunicación es un constructo a nivel organizacional que se refiere a las prácticas y procedimientos informales y formales de la organización que guían y apoyan una aproximación hacia el trabajo proactivo, auto iniciado y persistente”. Para el autor la comunicación se refiere a que el empleado se sienta capaz de mostrarse tal como es en el trabajo sin tener miedo a consecuencias negativas para su imagen, estatus o carrera.

Respecto a las hipótesis específicas, podemos concordar con Bracey (1991); Cohén (1994) y Rosenthal (1993), en su estudio “La hipótesis nula y la significación práctica”, considera como conclusiones:

En el ámbito de la comunicación se construyen la mayoría de las organizaciones con un contenido de carácter centralista y autoritario, con línea de mando rígida que ha impedido que el proceso gerencial de ésta cumpla su papel histórico. Indudablemente que dentro de estas organizaciones se encuentran las educativas, donde la excesiva concentración de poder en manos de autoridades impide la participación plena de la base docente y estudiantes.; Agüero (2005), en su estudio “Liderazgo Emocional Un Modelo para personas.

De la misma manera contrastamos con Bustamante, G. (2007) donde menciona: Se concluye en la necesidad de dar más énfasis a la comunicación interna en las organizaciones educativas por la importante influencia que tiene en la cultura, el clima organizacional y en el nivel de compromiso con los objetivos de la institución, proponiendo mejoras del sistema de comunicación interna a través de un programa de comunicación, siendo contrario a lo encontrado en esta investigación.

Además según Chunge (2007), nos dice: “El propósito de su investigación fue generar un modelo gerencial fundamentalmente en la comunicación interna para optimizar la calidad del proceso educativo. De tal forma aportaron los fundamentos teóricos en un área relativamente nueva pero de suma importancia para los docentes y administrativos. También la comunicación se refiere a que el empleado

se sienta capaz de mostrarse tal como es en el trabajo sin tener miedo a consecuencias negativas para su imagen, estatus o carrera. Y considera a ambos conceptos antecedentes de la iniciativa personal en el modelo de antecedentes y consecuencias de la iniciativa”, siendo esto contrario a lo encontrado en el presente estudio.

De la misma manera no dice que la comunicación es el resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social. Comprender la comunicación, o ambiente de trabajo es comprender las relaciones interpersonales y el grado de satisfacción material y emocional de las personas en el trabajo; siendo contrario a lo encontrado en el presente estudio realizado.

CONCLUSIONES

Primera: Se ha logrado determinar que con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que la Comunicación Interna no Influye en el nivel de cultura organizacional de los docentes y administrativos del instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis – Huánuco 2015. De la misma manera el coeficiente de determinación indica que la comunicación interna solo influye en un 0,2%, no determinando el nivel de cultura organizacional de los docentes y administrativos. Además obteniéndose como resultado que no existe una correlación entre la comunicación interna y el nivel de cultura organizacional; esta relación representa un $r=0,042$ ($p>0.05$).

Segunda: Se ha logrado determinar que con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que la Comunicación Interna no Influye en los grupos formados en la institución de los docentes y administrativos del instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis – Huánuco 2015. De la misma manera el coeficiente de determinación indica que la comunicación interna solo influye en un 0,5%, no determinando el nivel de los grupos formados en la institución de los docentes y administrativos. Además obteniéndose como resultado que no existe una correlación entre la comunicación interna y los grupos formados en la institución; esta relación representa un $r= -0,146$ ($p>0.05$).

Tercera: Se ha logrado determinar que con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que la Comunicación Interna no Influye en el vínculo social y comunitario de los docentes y administrativos del instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis – Huánuco 2015. De la misma manera el coeficiente de determinación indica que la comunicación interna solo influye en un 0,1%, no determinando el nivel de vínculo social y comunitario de los docentes y administrativos. Además obteniéndose como resultado que no existe una correlación entre la comunicación interna y el vínculo social y comunitario; esta relación representa un $r= -0,077$ ($p>0.05$).

Cuarta: Se ha logrado determinar que con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que la Comunicación Interna no Influye en el desarrollo personal y profesional de los docentes y administrativos del instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis – Huánuco 2015. De la misma manera el coeficiente de determinación indica que la comunicación interna solo influye en un 1,2%, no determinando el desarrollo personal y profesional de los docentes y administrativos. Además obteniéndose como resultado que no existe una correlación entre la comunicación interna y el desarrollo personal y profesional; esta relación representa un $r= -0,213$ ($p>0.05$).

RECOMENDACIONES:

Fortalecer la realización de programas educativos, direccionados al aspecto de comunicación interna, y desarrollo institucional, con la finalidad de mejorar la gestión del instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis – Huánuco

Aplicar programas de fortalecimiento de comunicación interna, para incrementar el desarrollo institucional en otros distritos aledaños al distrito de Amarilis.

Realizar investigaciones de carácter experimental, considerando las variables comunicación interna y desarrollo institucional, para comparar sus resultados con los resultados de nuestra investigación.

Promover más horas efectivas en investigación con temas estadísticos para fortalecer la teoría propuesta en los estudios de pre y post grado.

Durante el estudio son importantes los contenidos que se aprenden, pero igualmente relevante es la adquisición de una serie de habilidades que preparan para la inserción laboral y que no hay que obviar ni dejar de trabajarlas. De hecho, cada vez es más habitual que en los profesionales se les preste atención. “Se hace hincapié en el desarrollo de habilidades directivas. Y no sólo de las tradicionales como trabajar en equipo, sino que cada vez es más importante la innovación, la creación, el carácter emprendedor o ser partícipe en la creación de una empresa”.

Al director del instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis – Huánuco; fomentar en los docentes el desarrollo de una cultura evaluativa permanente que movilice a los profesores a su formación continua y superación constante tanto a nivel de desarrollo de habilidades investigativas como en el mejoramiento de su desempeño.

SUGERENCIAS

1. En vista de que se ha comprobado que existe falta de comunicación y cómo influye negativamente en el Desarrollo Institucional se debe implementar charlas, seminarios, pasacalles y otras actividades para sensibilizar a los docentes, administrativos, alumnos y la comunidad de la institución.
2. En vista de que el prestigio, está en un plano regular visto así por los estudiantes y la comunidad, por los motivos que algunos profesores y administrativos demuestran su indiferencia se le sugiere que se realice charlas educativas de manera permanente para que se mejore la comunicación y por ende se ve con mejor prestigio a la institución.
3. Debido a que los docentes improvisan su clase, su desempeño es bajo, asimismo no dictan en su respectiva especialidad, siendo mal vistos por los administrativos y estudiantes, se sugiere que se preparen en cursos de actualización para que dominen las áreas que dictan para que den a conocer las cosas más importantes de un tema tratado, etc. demostrando capacidad profesional y no orgullo.
4. Debido a que los docentes y administrativos; no practican la comunicación interna, por ello no existe desarrollo institucional, afectando de una u otra manera en el rendimiento académico de los alumnos, se sugiere reforzar la labor pedagógica de los docentes y administrativos con reuniones permanentes para mejorar su trabajo en la institución.
5. Aplicar el cuestionario en una institución. no significa en sí mismo nada, solamente averiguar una serie de conductas, matices, variables, etc. El cuestionario planteado empieza a tener sentido cuando sirve de punto de partida para mejorar el centro y esto solamente se puede llevar a cabo desde cada uno de las instituciones de educación ya que cada una tiene su propia historia, contexto y circunstancias.
6. Debido a los resultados del presente trabajo se recomienda gestionar charlas y cursos de comunicación interna a la comunidad educativa para mejorar la comunicación, el clima y ver el desarrollo institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ☐ BALAM MEZA, Juan y VASQUEZ Ricardo. (2000). *Desempeño Docente y Clima Organizacional en la Universidad privada de Mérida*. Yucatán. México: McGraw Hill.
- ☐ BRUNET, Luc. (2002). *El Clima de trabajo en las organizaciones*. Cuarta edición, México. Trillas.
- ☐ DAVIS, K. Y NEWSTROM, J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw Hill.
- ☐ FLORES, J. (1997). “Confianza en el factor humano, estrategia para enfrentar la nueva década”. En: *Adminístrate Hoy*: Córdoba, Argentina
- ☐ FURNHAM, Adrián (2001). “*Psicología Organizacional. El Comportamiento del Individuo en las Organizaciones*”, Mc Graw Hill, México.
- ☐ GARCIA CORDOBA, F y FLORES Santillán. (1999). “*Elementos y manifestaciones de la cultura organizacional*”. En *Adminístrate Hoy*. Argentina
- ☐ HAEUSSLER, I. Y MILICIC. (1996). *Confiar en uno mismo: Programa de autoestima*, Santiago: Dolmen, Chile.
- ☐ KOONTZ y Otros. (1994). *Administración. Una participación Global*. México: McGraw Hill.
- ☐ ROBBINS, S. (1999). “*Comportamiento Organizacional*”. México: Prentice Hall.
- ☐ RODRÍGUEZ, N. (2005). “*El Clima Escolar*” .Lima
- ☐ VALDEZ, Alejandro. F. (1998) “*La agresión, los problemas y el conflicto*”. En *Adminístrate Hoy*. Argentina
- ☐ VICENTE BONET, José. (1991), *Se amigo de ti mismo*, Barcelona, España: Herder, segunda edición.

ANEXO

Anexo N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: La Comunicación Interna y su influencia en el Desarrollo Institucional del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” de Amarilis – Huánuco 2015.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA				
PROBLEMA GENERAL ¿Cómo influye la Comunicación Interna en el Desarrollo Institucional del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis – Huánuco 2015	OBJETIVO GENERAL Establecer la influencia de la comunicación Interna en el Desarrollo Institucional del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis – Huánuco 2015	HIPÓTESIS GENERAL La Comunicación Interna influye directamente en el desarrollo institucional del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis – Huánuco 2015	Variable Independiente: (X) : Comunicación interna				
			DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	ITEMS	ÍNDICE
			Comunicación esencial	- Recojo de información - Participación en el proceso de comunicación - Administración del tiempo	Cuestionario	1	
						2	
						3	
		4					
		5					
Comunicación operativa	- Planifica con certeza los trabajos de coordinación - Evalúa con precisión la comunicación		6				
			7				
			8				
			9				
			10				
Comunicación estratégica	- Planifica el proceso educativo - Rechaza la inadecuada comunicación a ciertas provocaciones		11				
			12				
			13				
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS					

<p>PE. 1 ¿Cómo influye la comunicación interna en el nivel de cultura organizacional en el Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis – Huánuco 2015</p> <p>PE. 2 ¿Cómo influye la comunicación interna en los grupos formados de docentes del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis – Huánuco 2015ca – Huánuco 2015</p> <p>PE. 3 ¿Cómo influye la comunicación interna en el vínculo social y comunitario de los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis – Huánuco 2015</p> <p>PE. 4 ¿Cómo influye la comunicación interna en el desarrollo personal y profesional de los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis – Huánuco 2015</p>	<p>OE. 1 Establecer la influencia de la CI. en el nivel de cultura organizacional de los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis – Huánuco 2015</p>	<p>H. 1 La CI. Influye en el nivel de cultura organizacional de los docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” Amarilis – Huánuco 2015</p>	<p>Comunicación motivacional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Valora el autoestima con criterio para mejorar la comunicación - Participa en las necesidades fisiológicas, seguridad social, estima, autorrealización y económica. 	14																							
				15																							
				16																							
				17																							
				18																							
				19																							
		20																									
Variable 2: (Y) Desarrollo institucional																											
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">DIMENSIONES</th> <th style="width: 25%;">INDICADORES</th> <th style="width: 20%;">INSTRUMENTOS</th> <th style="width: 10%;">ITEMS</th> <th style="width: 10%;">ÍNDICE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5">- Nivel de Cultura organizacional</td> <td rowspan="5">- Organiza con objetivos claros los trabajos administrativos y pedagógicos - Ejecuta con responsabilidad las orientaciones técnico pedagógico</td> <td rowspan="5" style="text-align: center;">Cuestionario</td> <td>1</td> <td rowspan="5"></td> </tr> <tr> <td>2</td> </tr> <tr> <td>3</td> </tr> <tr> <td>4</td> </tr> <tr> <td>5</td> </tr> <tr> <td rowspan="5">- Grupos formados en la Institución</td> <td rowspan="5">- Identifica con criterio el desarrollo institucional - Responde a las crecientes necesidades de la institución</td> <td rowspan="5"></td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>7</td> </tr> <tr> <td>8</td> </tr> <tr> <td>9</td> </tr> <tr> <td>10</td> </tr> </tbody> </table>						DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	ITEMS	ÍNDICE	- Nivel de Cultura organizacional	- Organiza con objetivos claros los trabajos administrativos y pedagógicos - Ejecuta con responsabilidad las orientaciones técnico pedagógico	Cuestionario	1		2	3	4	5	- Grupos formados en la Institución	- Identifica con criterio el desarrollo institucional - Responde a las crecientes necesidades de la institución		6	7	8	9	10
DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	ITEMS	ÍNDICE																							
- Nivel de Cultura organizacional	- Organiza con objetivos claros los trabajos administrativos y pedagógicos - Ejecuta con responsabilidad las orientaciones técnico pedagógico	Cuestionario	1																								
			2																								
			3																								
			4																								
			5																								
- Grupos formados en la Institución	- Identifica con criterio el desarrollo institucional - Responde a las crecientes necesidades de la institución		6																								
			7																								
			8																								
			9																								
			10																								

Martel" Amarilis – Huánuco 2015	Durán Martel" Amarilis – Huánuco 2015		- Vínculo social y comunitario	- Compromiso con la institución educativa - participa en el desarrollo institucional		11	
						12	
						13	
						14	
						15	
			- Desarrollo personal y profesional	- identidad personal y profesional - formación continua		16	
						17	
						18	
						19	
						20	

Anexo N° 02

MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA								
<p>TIPO DE ESTUDIO: Correlacional</p> <p>Este tipo de estudios buscan al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, conceptos o categorías, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, después cuantifican y analizan la vinculación. En el caso de la presente investigación se busca analizar la relación entre la comunicación interna y el desarrollo institucional.</p> <p>Explicativo, puesto que están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan de manera causal dos o más variables. En esta investigación interesa analizar la relación entre la comunicación interna y el desarrollo institucional en los integrantes de la muestra de estudio.</p> <p>DISEÑO DE ESTUDIO: Correlacional</p> <p>Según Hernández (2014: 149-155)</p> <p>Estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto (causales). Cuando se limitan a relaciones no causales, se fundamentan en planteamientos e hipótesis correlacionales; del mismo modo, cuando buscan evaluar vinculaciones causales, se basan en planteamientos e hipótesis causales.</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>Una población es un conjunto de todos los elementos que estamos estudiando o investigando, acerca de los cuales intentamos sacar conclusiones". (Levin & Rubin 1996).</p> <p>La población en la presente investigación está constituida por 26 docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico "Marcos Durán Martel" Amarilis – Huánuco, distribuidos en 02 grupos.</p> <p style="text-align: center;">Distribución de la población de estudio</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">INSTITUCIÓN</th> <th style="text-align: center;">Nº DE DOCENTES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">"Marcos Durán Martel"</td> <td style="text-align: center;">20</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">06</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">TOTAL</td> <td style="text-align: center;">26</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Fuente: Registro de asistencia.</i></p> <p>MUESTRA</p> <p>La muestra es una representación significativa de las características de una población.</p> <p>"Una muestra debe ser definida en base de la población determinada, y las conclusiones que se obtengan de dicha muestra solo podrán referirse a la población en referencia", (Cadenas 1974).</p>	INSTITUCIÓN	Nº DE DOCENTES	"Marcos Durán Martel"	20		06	TOTAL	26	<p>Para la presente investigación se utilizará la técnica de la observación, como instrumento de recolección de datos se empleará:</p> <p>Cuestionario:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Administración: Docente investigador. - Duración: Variable, aproximadamente entre 30 minutos - Ámbito de aplicación: Docentes del nivel inicial, primaria y secundaria del Instituto Superior Pedagógico "Marcos Durán Martel" Amarilis – Huánuco 2015. - Finalidad: Determinar el nivel de comunicación interna y desarrollo institucional - Características: Este instrumento está construido en función de sus dimensiones, consta de un total de 20 ítems con opciones de respuesta: nunca (0 puntos), (1 punto), a veces (2 puntos) y siempre (3 puntos). - Confiabilidad: Para medir la exactitud y consistencia del cuestionario se utilizará coeficiente alfa de Cronbach. - Validez: El instrumento será validado a través de la aprobación de 5 expertos de la universidad Cesar Vallejo. Para su mejora y adaptación de algunos ítems. <p>Cuestionario:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Administración: Docente investigador. - Duración: Variable, aproximadamente 30 minutos - Ámbito de aplicación: Docentes del nivel inicial, primaria y secundario de la institución educativa "Euclides" de Píllcomarca región Huánuco. - Finalidad: Determinar el nivel de desarrollo institucional - Características: Este instrumento está construido en función de sus dimensiones, consta de un total de 20 ítems con opciones de respuesta de nunca respuesta: nunca (0 puntos), casi nunca (1 punto), a veces (2 puntos) y siempre (3 puntos). - Confiabilidad: Para medir la exactitud y consistencia del cuestionario se utilizará coeficiente alfa de Cronbach. 	<p>Una vez aplicado los instrumentos se procederá a la elaboración de la base de datos para el procesamiento de las respuestas y seguido se codifican los resultados en el computador, realizando todos los análisis estadísticos en los programas programa SPSS (versión 22 para Windows) y el Excel (versión 2010).</p> <p>Los análisis a ejecutar serían: Análisis de frecuencias, el Alpha de cronbach y el Rho de Spearman.</p>
INSTITUCIÓN	Nº DE DOCENTES										
"Marcos Durán Martel"	20										
	06										
TOTAL	26										

En los diseños transeccionales correlacionales causales, las causas y efectos ya ocurrieron en la realidad (estaban dadas y manifestadas) y el investigador las(os) observa y reporta. En esta investigación el monitoreo y acompañamiento pedagógico como causa ya ocurrió en la realidad y se observa esta variable para analizar su relación con el desempeño docente

El gráfico que corresponde a este diseño es el siguiente:



M = Es la muestra donde se realiza el estudio, es decir 26 docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico "Marcos Durán Martel" Amarilis – Huánuco 2015 distribuidos en 2 grupos.

X₁ = Comunicación interna, X₂ = desarrollo institucional

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:

Cuantitativo – Deductivo.

El método cuantitativo se basa en el tratamiento numérico de los datos; es decir, la variable son codificadas y las respuestas de los sujetos muestrales se cuantifican a través de asignación de un valor según la intensidad de presencia en la variable.

La muestra en la presente investigación será de 20 docentes y 06 administrativos del Instituto Superior Pedagógico "Marcos Durán Martel" Amarilis – Huánuco 2015.

Distribución de la población de estudio

INSTITUCIÓN	Nº DE DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS
"Marcos Durán Martel"	20
	06
TOTAL	26

Fuente: Registro de asistencia

Muestreo

Muestreo probabilístico al azar mediante la fórmula de poblaciones finitas

- **Validez:** El instrumento será validado a través de la aprobación de 5 expertos de la universidad Cesar Vallejo. Para su mejora y adaptación de algunos ítems.

Métodos de análisis de datos:

El método del análisis de datos se realizará a través de la estadística descriptiva e inferencial. La estadística descriptiva mediante la recolección, análisis e interpretación de datos en tablas y gráficos estadísticos. La estadística inferencial permitirá extraer inferencias acerca de la población de estudio a través de la prueba de hipótesis de correlación y regresión lineal.

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

AUTORES: David Dalton Rivera Reymundez
 Dayer Augusto Dueñas Rojas
 Violeta Pilar Mamani Catacora

VARIABLE 1: (X) Comunicación interna

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Comunicación interna	Son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa (García, M., 2001, p. 23)	La variable comunicación interna se evaluará mediante una Ficha de entrevista, en base a 20 ítems.	Comunicación esencial	<ul style="list-style-type: none"> - Recojo de información - Participación en el proceso de comunicación - Administración del tiempo 	0
			Comunicación operativa	<ul style="list-style-type: none"> - Planifica con certeza los trabajos de coordinación - Evalúa con precisión la comunicación 	1
			Comunicación estratégica	<ul style="list-style-type: none"> - Planifica el proceso educativo - Rechaza la inadecuada comunicación a ciertas provocaciones 	2
			Comunicación motivacional	<ul style="list-style-type: none"> - Valora el autoestima con criterio para mejorar la comunicación - Participa en las necesidades fisiológicas, seguridad social, estima, autorrealización y económica. 	3

- VARIABLE 2: (Y) : Desarrollo institucional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desarrollo institucional	Son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa (García, M., 2001, p. 23)	El desarrollo institucional se evaluará mediante una encuesta, con dimensiones: organiza, ejecuta, identifica y responde; en base a 20 ítems	D1: Nivel de Cultura organizacional	- Organiza con objetivos claros los trabajos administrativos y pedagógicos - Ejecuta con responsabilidad las orientaciones técnico pedagógico	0
			D2: Grupos formados en la Institución	- Identifica con criterio el desarrollo institucional - Responde a las crecientes necesidades de la institución	1
			D3: Vínculo social y comunitario	- Compromiso con la institución educativa - participa en el desarrollo institucional	2
			D4: Desarrollo personal y profesional	- identidad personal y profesional - formación continua	3

**Anexo N° 03
MATRIZ DE VALIDACIÓN**

TÍTULO: Relación entre la comunicación interna con el desarrollo institucional del instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” –Amarilis
- Huánuco.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN										
				Nunca	A veces	Casi Nunca	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Variable (X) Comunicación Interna. La comunicación es la acción comunicativa, para lograr el entendimiento recíproco entre los actores del proceso de comunicación, en el que se produce un saber común, validadas a través de las diferencias, el mutuo acuerdo y al intercambio recíproco. La comunicación constituye un proceso organizacional de toda institución para el desarrollo de la misma como mencionan en la investigación realizada por los alumnos de la Universidad Nacional “Federico Villarreal” sustentada por: Carlos Ongallo.	Dimensión esencial	- Recojo de información	1. En la elaboración de la comunicación interna, ¿ha pensado en los alumnos como parte de la institución y la cultura corporativa?															
			2. Existe una definición clara de la política a seguir en la comunicación interna															
			3. Entre docentes y alumnos existe buena relación comunicativa															
			4. Las reuniones de trabajo son planificadas en la institución															
			5. Las innovaciones realizadas son conocidas por todos los integrantes de la institución															
		- Participación en el proceso de comunicación	1. Aplica los instrumentos administrativos en el proceso de trabajo															

	Dimensión operativa		2. Considera que el trabajo que realizan los directivos es adecuado para manejar los conflictos																			
			3. Dispone de información necesaria de calidad para desempeñarse en su trabajo																			
			4. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros y directivos																			
			5. En general Ud. considera que en su institución existe buen ambiente de trabajo																			
	Dimensión estratégica	- Planifica con certeza los trabajos de coordinación	6.	Existe satisfacción en el trabajo y el reconocimiento por parte de su jefe inmediato																		
			7.	Se entiende convenientemente al usuario que frecuenta a la institución para realizar sus trámites administrativos																		
			8.	Existe diálogo entre los trabajadores administrativos y docentes de la institución para realizar trabajos en bien de la institución.																		
			9.	La información de interés para todos llega de manera oportuna a su persona																		

		10. Se desarrolla en su institución la comunicación interna como una actividad permanente y planificada																
	Dimensión motivacional Valora el autoestima con criterio para mejorar la comunicación		11. Existe en su institución un Departamento o área especializada en Comunicación Interna															
			12. Cuáles son las capacidades más importantes que deben desarrollarse de acuerdo a su plan de trabajo															
			13. Qué propuestas específicas contiene su plan de trabajo sobre la inclusión de estudiantes con capacidades especiales															
			14. Cuándo se debe tomar una decisión importante para la institución donde labora toman en cuenta las opiniones de los actores educativos.															
			15. Está dispuesto a incluir esta capacidad como requisito para trabajar en la escuela como parte del tratamiento de															

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Comunicación interna
2. **OBJETIVO:** Determinar la comunicación interna

DIRIGIDO A: Docentes y administrativos del instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” –Amarilis - Huánuco.

3. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Augusto Cóndor Janampa
4. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister.

5. **VALORACIÓN:**

Bueno (X)

Regular ()

Deficiente ()

6. **RECOMENDACIONES FINALES:**

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Relación entre la comunicación interna con el desarrollo institucional del instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” –Amarilis
- Huánuco.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	A veces	Casi nunca	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
VARIABLE Y: Desarrollo institucional Son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa (García, M., 2001, p. 23)	Nivel de Cultura organizacional	Organiza con objetivos claros los trabajos administrativos y pedagógicos	1. El director delega responsabilidades de trabajo a los profesores y administrativos															
			2. Existe participación conjunta en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto institucional															
			3. Existe coordinación del director en el proceso de trabajo administrativo y pedagógico															
			4. La calidad educativa de los docentes es buena en su desempeño profesional															
			5. Todos trabajan en el proceso de organización de la institución															
		6. Se han previsto recursos humanos y materiales para planificar trabajos en favor de la institución																

	Grupos formados en la Institución	Ejecuta con responsabilidad las orientaciones técnico pedagógico	7. Cada trabajador tiene tiempo disponible para coordinar acciones en favor de la institución.																		
			8. Se generan climas positivos para el trabajo en equipo																		
			9. Los profesores participan en las decisiones de cambio a bien de la institución																		
			10. Existe claridad en las tareas de trabajo de los administrativos con los docentes.																		
			11. Considera que existe aceptación de los profesores en las decisiones de la institución.																		
	Vínculo social y comunitario	Compromiso con la institución educativa participa en el desarrollo institucional	12. Se han creado planes de mejora en la institución para generar desarrollo																		
			13. Existe diálogo entre los trabajadores administrativos y docentes de la institución para realizar trabajos en bien de la institución.																		
			14. Están programados los objetivos y la metodología del proceso del trabajo docente																		
			15. Qué lugar ocupa su institución educativa en los índices de evaluación nacional de competitividad																		

	Desarrollo personal y profesional	identidad personal profesional y formación continua	16. Consigues lo que quieres para tu desarrollo personal																	
			17. Eres coherente con tus valores personales y cómo los cuidas.																	
			18. Se han creado planes de mejora en la institución para generar desarrollo																	
			19. Existe diálogo entre los trabajadores administrativos y docentes de la institución para realizar trabajos en bien de la institución.																	
			20. Están programados los objetivos y la metodología del proceso del trabajo docente																	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Desarrollo institucional

2. **OBJETIVO:** Determinar el nivel de desarrollo institucional

DIRIGIDO A: Docentes y administrativos del instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” –Amarilis - Huánuco.

3. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Augusto Cóndor Janampa

4. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister.

5. **VALORACIÓN:**

Bueno (X)

Regular ()

Deficiente ()

6. **RECOMENDACIONES FINALES:**

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Relación entre la comunicación interna con el desarrollo institucional del instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” –Amarilis
- Huánuco.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Casi Nunca	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Variable (X) Comunicación Interna. La comunicación es la acción comunicativa, para lograr el entendimiento recíproco entre los actores del proceso de comunicación, en el que se produce un saber común, validadas a través de las diferencias, el mutuo acuerdo y al intercambio recíproco. La comunicación constituye un proceso organizacional de toda institución para el desarrollo de la misma como mencionan en la investigación realizada por los alumnos de la Universidad Nacional “Federico Villarreal” sustentada por: Carlos Ongallo.	Dimensión esencial	- Recojo de información	1. En la elaboración de la comunicación interna, ¿ha pensado en los alumnos como parte de la institución y la cultura corporativa?												
			2. Existe una definición clara de la política a seguir en la comunicación interna												
			3. Entre docentes y alumnos existe buena relación comunicativa												
			4. Las reuniones de trabajo son planificadas en la institución												
			5. Las innovaciones realizadas son conocidas por todos los integrantes de la institución												
	- Participación en el proceso de comunicación														
			6. Aplica los instrumentos administrativos en el proceso de trabajo												

	Dimensión operativa		7. Considera que el trabajo que realizan los directivos es adecuado para manejar los conflictos																	
			8. Dispone de información necesaria de calidad para desempeñarse en su trabajo																	
			9. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros y directivos																	
			10. En general Ud. considera que en su institución existe buen ambiente de trabajo																	
	Dimensión estratégica	- Planifica con certeza los trabajos de coordinación	11. Existe satisfacción en el trabajo y el reconocimiento por parte de su jefe inmediato																	
			12. Se entiende convenientemente al usuario que frecuenta a la institución para realizar sus trámites administrativos																	
			13. Existe diálogo entre los trabajadores administrativos y docentes de la institución para realizar trabajos en bien de la institución.																	
14. La información de interés para todos llega de manera oportuna a su persona																				

		15. Se desarrolla en su institución la comunicación interna como una actividad permanente y planificada														
	Dimensión motivacional Valora el autoestima con criterio para mejorar la comunicación		16. Existe en su institución un Departamento o área especializada en Comunicación Interna													
			17. Cuáles son las capacidades más importantes que deben desarrollarse de acuerdo a su plan de trabajo													
			18. Qué propuestas específicas contiene su plan de trabajo sobre la inclusión de estudiantes con capacidades especiales													
			19. Cuándo se debe tomar una decisión importante para la institución donde labora toman en cuenta las opiniones de los actores educativos.													
			20. Está dispuesto a incluir esta capacidad como requisito para trabajar en la escuela como parte del tratamiento de													

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Comunicación interna
2. **OBJETIVO:** Determinar la comunicación interna

DIRIGIDO A: Docentes y administrativos del instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” –Amarilis - Huánuco.

3. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Félix Camilo Roncal Montoya
4. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister.

5. **VALORACIÓN:**

Bueno (X)

Regular ()

Deficiente ()

6. **RECOMENDACIONES FINALES:**

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Relación entre la comunicación interna con el desarrollo institucional del instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” –Amarilis
- Huánuco.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	A veces	Casi nunca	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
VARIABLE Y: Desarrollo institucional Son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa (García, M., 2001, p. 23)	Nivel de Cultura organizacional	Organiza con objetivos claros los trabajos administrativos y pedagógicos	1. El director delega responsabilidades de trabajo a los profesores y administrativos															
			2. Existe participación conjunta en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto institucional															
			3. Existe coordinación del director en el proceso de trabajo administrativo y pedagógico															
			4. La calidad educativa de los docentes es buena en su desempeño profesional															
			5. Todos trabajan en el proceso de organización de la institución															
		6. Se han previsto recursos humanos y materiales para planificar trabajos en favor de la institución																

	Grupos formados en la Institución	Ejecuta con responsabilidad las orientaciones técnico pedagógico	7. Cada trabajador tiene tiempo disponible para coordinar acciones en favor de la institución.																		
			8. Se generan climas positivos para el trabajo en equipo																		
			9. Los profesores participan en las decisiones de cambio a bien de la institución																		
			10. Existe claridad en las tareas de trabajo de los administrativos con los docentes.																		
	Vínculo social y comunitario	Compromiso con institución educativa participa en el desarrollo institucional	11. Considera que existe aceptación de los profesores en las decisiones de la institución.																		
			12. Se han creado planes de mejora en la institución para generar desarrollo																		
			13. Existe diálogo entre los trabajadores administrativos y docentes de la institución para realizar trabajos en bien de la institución.																		
			14. Están programados los objetivos y la metodología del proceso del trabajo docente																		
			15. Qué lugar ocupa su institución educativa en los índices de evaluación nacional de competitividad																		

	Desarrollo personal y profesional	identidad personal profesional y formación continua	16. Consigues lo que quieres para tu desarrollo personal																		
			17. Eres coherente con tus valores personales y cómo los cuidas.																		
			18. Se han creado planes de mejora en la institución para generar desarrollo																		
			19. Existe diálogo entre los trabajadores administrativos y docentes de la institución para realizar trabajos en bien de la institución.																		
			20. Están programados los objetivos y la metodología del proceso del trabajo docente																		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

7. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Desarrollo institucional
8. **OBJETIVO:** Determinar el nivel de desarrollo institucional
9. **DIRIGIDO A:** Docentes y administrativos del instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” –Amarilis - Huánuco.
10. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Félix Camilo Roncal Montoya
11. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister.
12. **VALORACIÓN:**
 - Bueno (X)
 - Regular ()
 - Deficiente ()
13. **RECOMENDACIONES FINALES:**

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Relación entre la comunicación interna con el desarrollo institucional del instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” –Amarilis
- Huánuco.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN									
				Nunca	A veces	Casi Nunca	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Variable (X) Comunicación Interna. La comunicación es la acción comunicativa, para lograr el entendimiento recíproco entre los actores del proceso de comunicación, en el que se produce un saber común, validadas a través de las diferencias, el mutuo acuerdo y al intercambio recíproco. La comunicación constituye un proceso organizacional de toda institución para el desarrollo de la misma como mencionan en la investigación realizada por los alumnos de la Universidad Nacional “Federico Villarreal” sustentada por: Carlos Ongallo.	Dimensión esencial	- Recojo de información	1. En la elaboración de la comunicación interna, ¿ha pensado en los alumnos como parte de la institución y la cultura corporativa?															
			2. Existe una definición clara de la política a seguir en la comunicación interna															
			3. Entre docentes y alumnos existe buena relación comunicativa															
			4. Las reuniones de trabajo son planificadas en la institución															
			5. Las innovaciones realizadas son conocidas por todos los integrantes de la institución															
			- Participación en el proceso de comunicación	6. Aplica los instrumentos administrativos en el proceso de trabajo														

	Dimensión operativa		7. Considera que el trabajo que realizan los directivos es adecuado para manejar los conflictos																	
			8. Dispone de información necesaria de calidad para desempeñarse en su trabajo																	
			9. Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros y directivos																	
			10. En general Ud. considera que en su institución existe buen ambiente de trabajo																	
	Dimensión estratégica	- Planifica con certeza los trabajos de coordinación	11. Existe satisfacción en el trabajo y el reconocimiento por parte de su jefe inmediato																	
			12. Se entiende convenientemente al usuario que frecuenta a la institución para realizar sus trámites administrativos																	
			13. Existe diálogo entre los trabajadores administrativos y docentes de la institución para realizar trabajos en bien de la institución.																	
14. La información de interés para todos llega de manera oportuna a su persona																				

		15. Se desarrolla en su institución la comunicación interna como una actividad permanente y planificada														
	Dimensión motivacional Valora el autoestima con criterio para mejorar la comunicación		16. Existe en su institución un Departamento o área especializada en Comunicación Interna													
			17. Cuáles son las capacidades más importantes que deben desarrollarse de acuerdo a su plan de trabajo													
			18. Qué propuestas específicas contiene su plan de trabajo sobre la inclusión de estudiantes con capacidades especiales													
			19. Cuándo se debe tomar una decisión importante para la institución donde labora toman en cuenta las opiniones de los actores educativos.													
			20. Está dispuesto a incluir esta capacidad como requisito para trabajar en la escuela como parte del tratamiento de													

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

7. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Comunicación interna
8. **OBJETIVO:** Determinar la comunicación interna
9. **DIRIGIDO A:** Docentes y administrativos de la institución educativa “Euclides” de Pillcomarca - Huánuco.
10. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. José Orlando Vara Mazzini
11. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister.
12. **VALORACIÓN:**

Bueno (X)

Regular ()

Deficiente ()
13. **RECOMENDACIONES FINALES:**

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Relación entre la comunicación interna con el desarrollo institucional del instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” –Amarilis
- Huánuco.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	A veces	Casi nunca	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
VARIABLE Y: Desarrollo institucional Son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa (García, M., 2001, p. 23)	Nivel de Cultura organizacional	Organiza con objetivos claros los trabajos administrativos y pedagógicos	1. El director delega responsabilidades de trabajo a los profesores y administrativos															
			2. Existe participación conjunta en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto institucional															
			3. Existe coordinación del director en el proceso de trabajo administrativo y pedagógico															
			4. La calidad educativa de los docentes es buena en su desempeño profesional															
			5. Todos trabajan en el proceso de organización de la institución															
		6. Se han previsto recursos humanos y materiales para planificar trabajos en favor de la institución																

	Grupos formados en la Institución	Ejecuta con responsabilidad las orientaciones técnico pedagógico	7. Cada trabajador tiene tiempo disponible para coordinar acciones en favor de la institución.																		
			8. Se generan climas positivos para el trabajo en equipo																		
			9. Los profesores participan en las decisiones de cambio a bien de la institución																		
			10. Existe claridad en las tareas de trabajo de los administrativos con los docentes.																		
	Vínculo social y comunitario	Compromiso con la institución educativa participa en el desarrollo institucional	11. Considera que existe aceptación de los profesores en las decisiones de la institución.																		
			12. Se han creado planes de mejora en la institución para generar desarrollo																		
			13. Existe diálogo entre los trabajadores administrativos y docentes de la institución para realizar trabajos en bien de la institución.																		
			14. Están programados los objetivos y la metodología del proceso del trabajo docente																		
			15. Qué lugar ocupa su institución educativa en los índices de evaluación nacional de competitividad																		

	Desarrollo personal y profesional	identidad personal profesional y	16. Consigues lo que quieres para tu desarrollo personal																	
			17. Eres coherente con tus valores personales y cómo los cuidas.																	
			18. Se han creado planes de mejora en la institución para generar desarrollo																	
		formación continua	19. Existe diálogo entre los trabajadores administrativos y docentes de la institución para realizar trabajos en bien de la institución.																	
			20. Están programados los objetivos y la metodología del proceso del trabajo docente																	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Desarrollo institucional

2. **OBJETIVO:** Determinar el nivel de desarrollo institucional

3. **DIRIGIDO A:** Docentes y administrativos del instituto Superior Pedagógico “Marcos Durán Martel” –Amarilis - Huánuco.

4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. José Orlando Vara Mazzini

5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister.

6. **VALORACIÓN:**

Bueno (X)

Regular ()

Deficiente ()

7. **RECOMENDACIONES FINALES:**

Anexo N° 04

Tabla de tabulación de datos sobre la encuesta a docentes y administrativos del Instituto Superior Pedagógico Público “Marcos Durán Martel”

11	6	5	7	29	8	9	9	8	34	3	2	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
12	8	6	8	34	8	9	9	10	36	3	2	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
10	8	6	6	30	7	9	10	9	35	2	2	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
9	7	5	7	28	8	9	10	10	37	2	2	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
8	6	6	7	27	8	9	9	9	35	2	2	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
8	6	6	8	28	8	10	9	10	37	2	2	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
10	6	6	7	29	8	9	9	10	36	2	2	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
9	6	6	7	28	7	9	9	9	34	2	2	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
9	6	7	7	29	7	8	8	9	32	2	2	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
9	7	6	7	29	8	8	7	9	32	2	2	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
9	8	5	6	28	8	7	7	9	31	2	2	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
9	8	7	7	31	8	9	7	9	33	2	2	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
9	8	7	8	32	7	9	8	8	32	2	2	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
9	9	6	7	31	7	10	9	8	34	2	2	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
9	8	6	7	30	7	9	9	7	32	2	2	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
10	9	6	5	30	7	9	9	8	33	2	2	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
10	10	7	5	32	6	9	8	9	32	2	2	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
10	9	6	5	30	6	10	6	9	31	2	2	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
9	8	6	5	28	6	10	8	9	33	2	2	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
9	9	5	5	28	7	10	7	7	31	2	2	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
9	8	5	5	27	6	9	9	9	33	2	2	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
9	9	6	5	29	7	9	9	9	34	2	2	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
9	8	6	8	31	7	9	9	7	32	2	2	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
9	9	5	9	32	7	8	9	9	33	2	2	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
9	8	5	9	31	8	9	7	9	33	2	2	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00

Anexo N° 05

Validez y confiabilidad estadística de instrumentos

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE COMUNICACIÓN INTERNA.

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	26	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	26	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,501	20

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE DESARROLLO INSTITUCIONAL

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	26	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	26	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,501	20

Anexo N° 06
BASE DE DATOS

N°ID	CE	CO	CES	CM	CI	NCO	GFI	VSC	DPP	DI	CE_VAR	CO_VAR	CES_VAR	CM_VAR	CI_VAR	NCO_VAR	GFI_VAR	VSC_VAR	DPP_VAR	DI_VAR
1	11	6	5	7	29	8	9	9	8	34	ALTO	MEDIO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
2	12	8	6	8	34	8	9	9	10	36	ALTO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
3	10	8	6	6	30	7	9	10	9	35	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
4	9	7	5	7	28	8	9	10	10	37	MEDIO	MEDIO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
5	8	6	6	7	27	8	9	9	9	35	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
6	8	6	6	8	28	8	10	9	10	37	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
7	10	6	6	7	29	8	9	9	10	36	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
8	9	6	6	7	28	7	9	9	9	34	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
9	9	6	7	7	29	7	8	8	9	32	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
10	9	7	6	7	29	8	8	7	9	32	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
11	9	8	5	6	28	8	7	7	9	31	MEDIO	MEDIO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
12	9	8	7	7	31	8	9	7	9	33	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
13	9	8	7	8	32	7	9	8	8	32	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
14	9	9	6	7	31	7	10	9	8	34	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
15	9	8	6	7	30	7	9	9	7	32	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
16	10	9	6	5	30	7	9	9	8	33	MEDIO	MEDIO	MEDIO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
17	10	10	7	5	32	6	9	8	9	32	MEDIO	MEDIO	MEDIO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
18	10	9	6	5	30	6	10	6	9	31	MEDIO	MEDIO	MEDIO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
19	9	8	6	5	28	6	10	8	9	33	MEDIO	MEDIO	MEDIO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
20	9	9	5	5	28	7	10	7	7	31	MEDIO	MEDIO	BAJO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
21	9	8	5	5	27	6	9	9	9	33	MEDIO	MEDIO	BAJO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
22	9	9	6	5	29	7	9	9	9	34	MEDIO	MEDIO	MEDIO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
23	9	8	6	8	31	7	9	9	7	32	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
24	9	9	5	9	32	7	8	9	9	33	MEDIO	MEDIO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
25	9	8	5	9	31	8	9	7	9	33	MEDIO	MEDIO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
26	9	8	5	9	31	9	8	9	8	34	MEDIO	MEDIO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO

Anexo N° 07

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN INTERNA

DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. UGEL _____
 1.2. IIEE _____
 1.3. Situación Laboral _____ DNI _____

Estimado docente:

En el presente cuestionario encontrarás una serie de preguntas sobre aspectos referidos a la comunicación interna, la misma que servirá para mejorar nuestro servicio educativo. El objetivo de estas preguntas es conocer la relación existente entre la comunicación interna y el desarrollo institucional. *El cuestionario es anónimo, por lo que se le agradece contestar con la mayor veracidad posible las preguntas formuladas marcando con una equis (X), la respuesta que estime conveniente.*

Indicaciones: Lee detenidamente cada interrogante antes de marcar en la opción.

Nº	INDICADORES	0	1	2	3
	Dimensión esencial				
01	En la elaboración de la comunicación interna, ¿ha pensado en los alumnos como parte de la institución y la cultura corporativa?.				
02	Existe una definición clara de la política a seguir en la comunicación interna				
03	Entre docentes y alumnos existe buena relación comunicativa				
04	Las reuniones de trabajo son planificadas en la institución				
05	Las innovaciones realizadas son conocidas por todos los integrantes de la institución				
	Dimensión operativa				
06	Aplica los instrumentos administrativos en el proceso de trabajo				
07	Considera que el trabajo que realizan los directivos es adecuado para manejar los conflictos				
08	Dispone de información necesaria de calidad para desempeñarse en su trabajo				
09	Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros y directivos				
10	En general Ud. considera que en su institución existe buen ambiente de trabajo				
	Dimensión estratégica				
11	Existe satisfacción en el trabajo y el reconocimiento por parte de su jefe inmediato				
12	Se entiende convenientemente al usuario que frecuenta a la institución para realizar sus trámites administrativos				
13	El jefe inmediato superior comunica si están realizando bien o mal su trabajo				
14	La información de interés para todos llega de manera oportuna a su persona				
15	Se desarrolla en su institución la comunicación interna como una actividad permanente y planificada				
	Dimensión motivacional				
16	Existe en su institución un Departamento o área especializada en Comunicación Interna				
17	Cuando el director llega a su institución se dirige y saluda a todo el grupo de trabajo				
18	Si en alguna ocasión llegas tarde a la institución, el director te permite dar una explicación del retraso				
19	Cuándo se debe tomar una decisión importante para la institución donde labora toman en cuenta las opiniones de los actores educativos.				
20	La Comunicación Interna se adapta a las nuevas estructuras educativas del sistema educativo.				

Leyenda	
Nunca	0
Casi Nunca	1
A veces	2
Siempre	3

CUESTIONARIO SOBRE DESARROLLO INSTITUCIONAL

DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. UGEL _____
 1.2. IIEE _____
 1.3. Situación Laboral _____ DNI _____

Estimado docente:

En el presente cuestionario encontrarás una serie de preguntas sobre aspectos referidos al desarrollo institucional, la misma que servirá para mejorar nuestro servicio educativo. El objetivo de estas preguntas es conocer la relación existente entre la comunicación interna y el desarrollo institucional. *El cuestionario es anónimo, por lo que se le agradece contestar con la mayor veracidad posible las preguntas formuladas marcando con una equis (X), la respuesta que estime conveniente.*

Indicaciones: Lee detenidamente cada interrogante antes de marcar en la opción.

Nº	INDICADORES	0	1	2	3
	Nivel de cultura organizacional				
01	El director delega responsabilidades de trabajo a los profesores y administrativos				
02	Existe participación conjunta en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto institucional				
03	Existe coordinación del director en el proceso de trabajo administrativo y pedagógico				
04	La calidad educativa de los docentes es buena en su desempeño profesional				
05	Todos trabajan en el proceso de organización de la institución				
06	Se han previsto recursos humanos y materiales para planificar trabajos en favor de la institución				
	Grupos formados en la institución				
07	Cada trabajador tiene tiempo disponible para coordinar acciones en favor de la institución.				
08	Se generan climas positivos para el trabajo en equipo				
09	Los profesores participan en las decisiones de cambio a bien de la institución				
10	Existe claridad en las tareas de trabajo de los administrativos con los docentes.				
11	Considera que existe aceptación de los profesores en las decisiones de la institución.				
	Vínculo social y comunitario				
12	Cómo concibe el desarrollo educativo su plan anual de trabajo				
13	Cuáles son las capacidades más importantes que deben desarrollarse de acuerdo a su plan de trabajo				
14	Qué propuestas específicas contiene su plan de trabajo sobre la inclusión de estudiantes con capacidades especiales				
15	Cuántas profesores de su equipo manejan el quechua o una lengua nativa				
	Desarrollo personal y profesional				
16	Consigues lo que quieres para tu desarrollo personal				
17	Eres coherente con tus valores personales y los cuidas.				
18	Se han creado planes de mejora en la institución para generar desarrollo				
19	Existe diálogo entre los trabajadores administrativos y docentes de la institución para realizar trabajos en bien de la institución.				
20	Están programados los objetivos y la metodología del proceso del trabajo docente				

Leyenda	
Nunca	0
Casi Nunca	1
A veces	2
Siempre	3

Los testistas

Anexo 08

Fotografías acerca de la aplicación del cuestionario a los docentes y administrativos del ISPP “Marcos Durán Martel”.





