

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



---

**LA INCIDENCIA DE LA COMUNICACIÓN INTERNA EN LA  
EJECUCIÓN DE PROYECTOS DE DESARROLLO: UN  
ANÁLISIS PRÁCTICO AL PROYECTO DE RESILIENCIA EN ICA  
2019**

---

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS SOCIALES**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO DE COMUNICACIÓN  
PARA EL DESARROLLO**

**TESISTA: GRECIA MILUSKA GOMEZ OLARTE**

**ASESORA: DRA. MARY LUISA MAQUE PONCE**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2019**

**DEDICATORIA:**

El presente trabajo de grado va dedicado a Dios, quien como guía estuvo presente en el caminar de mi vida, bendiciéndome y dándome fuerzas. A mis familiares con su apoyo incondicional, amor y confianza permitieron que logre concretar mis metas trazadas.

### **AGRADECIMIENTO:**

A: los distinguidos docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán”, por su contribución en mi formación profesional a nivel de Maestría.

### **RESUMEN**

La presente investigación titulada “La incidencia de la comunicación interna en la ejecución de proyectos de desarrollo: un análisis práctico al proyecto de resiliencia en Ica 2019” tuvo como objetivo general determinar si la comunicación interna incide positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia en ICA – 2019”.

El diseño utilizado fue el descriptivo explicativo, se trabajó con una muestra poblacional de 15 trabajadores involucrados en el proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia” Ica - 2019; a los cuales se aplicó un cuestionario, los mismos que fueron validados previamente: el cuestionario fue utilizado para medir la variable Comunicación Interna y la variable Resultados de la Ejecución del Proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia”, que consta de 27 ítems y mide las dimensiones de comunicación intrapersonal, comunicación personal y comunicación institucional; y 13 preguntas que miden los Resultados 01, Resultados 02, Resultados 03 y Resultados 04 del Proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia”.

Después de recabar la información, se procedió a realizar el proceso estadístico, mediante la herramienta de Excel y el programa SPSS 22, lo que se presentó a través de tablas y gráficos de barras; para la correlación y la prueba de hipótesis se utilizó el estadígrafo ro de Sperman.

Finalmente se llegó a la conclusión que la comunicación interna incide positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia en Ica – 2019” los 6 primeros meses.

**Palabras clave:** Comunicación Interna, Resultados del Proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia”

## SUMMARY

The present research entitled “The incidence of internal communication in the execution of development projects: a practical analysis of the resilience project in Ica 2019” had the general objective of determining whether internal communication positively affects the results of project execution “Strengthening Resilience in ICA - 2019”.

The design used was the explanatory descriptive, we worked with a population sample of 15 workers involved in the project “Strengthening Resilience” Ica - 2019; to which a questionnaire was applied, the same ones that were previously validated: the questionnaire was used to measure the Internal Communication variable and the Results of the Execution of the Project “Strengthening Resilience” variable, which consists of 27 items and measures the dimensions of intrapersonal communication, personal communication and institutional communication; and 13 questions that measure Results 01, Results 02, Results 03 and Results 04 of the “Strengthening Resilience” Project.

After collecting the information, the statistical process was carried out, using the Excel tool and the SPSS 22 program, which was presented through tables and bar charts; For the correlation and hypothesis test, the Spearman rho statistician was used.

Finally, it was concluded that internal communication has a positive impact on the results of the execution of the project “Strengthening Resilience in Ica - 2019” for the first 6 months.

Keywords: Internal Communication, Results of the “Strengthening Resilience” Project

## ÍNDICE

|   |    |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN.....   | ix |
| CAPÍTULO I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN ..... | 11 |
| 1.1. Fundamentación del problema .....                      | 11 |
| 1.2. Justificación .....                                    | 13 |
| 1.3. Importancia o propósito .....                          | 14 |
| 1.4. Limitaciones .....                                     | 14 |
| 1.5. Formulación del problema .....                         | 15 |
| 1.5.1. Problema general .....                               | 15 |
| 1.5.2. Problema específicos .....                           | 15 |
| 1.6. Formulación de los objetivos.....                      | 15 |
| 1.6.1. Objetivo general .....                               | 15 |
| 1.6.2. Objetivos específicos.....                           | 16 |
| 1.7. Formulación de las hipótesis.....                      | 16 |
| 1.7.1. Hipótesis general .....                              | 16 |
| 1.7.2. Hipótesis específicas .....                          | 16 |
| 1.8. Variables .....  | 17 |
| 1.8.1. Variable independiente .....                         | 17 |
| 1.8.2. Variable dependiente.....                            | 17 |
| 1.9. Operacionalización de variables .....                  | 18 |
| CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO .....                            | 21 |
| 2.1. Antecedentes. ....                                     | 21 |
| 2.2. Bases teóricas.....                                    | 22 |
| 2.3. Bases conceptuales .....                               | 41 |
| CAPÍTULO III METODOLOGÍA .....                              | 43 |
| 3.1. Ámbito .....   | 43 |
| 3.2. Población .....  | 43 |

|   |    |
|---|----|
| 3.3. Muestra .....  | 43 |
| 3.4. Nivel y tipo de estudio.....                           | 43 |
| 3.4.1. Nivel de estudio.....                                | 43 |
| 3.4.2. Tipo de estudio.....                                 | 44 |
| 3.5. Diseño de investigación.....                           | 45 |
| 3.6. Técnicas e instrumentos .....                          | 46 |
| 3.6.1. Técnicas.....  | 46 |
| 3.6.2. Instrumentos .....                                   | 47 |
| 3.7. Procedimiento .....                                    | 49 |
| 3.8. Aspectos éticos.....                                   | 50 |
| 3.9. Tabulación.....  | 50 |
| 3.10. Análisis de datos .....                               | 51 |
| CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....                    | 56 |
| 4.1. Análisis descriptivo .....                             | 56 |
| 4.2. Análisis inferencia y/o contratación de hipótesis..... | 66 |
| 4.3. Discusión de resultados .....                          | 72 |
| 4.4. Aporte de la investigación.....                        | 73 |
| CONCLUSIONES.....   | 74 |
| RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS.....                          | 75 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....                             | 76 |
| ANEXOS.....   | 79 |
| ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA .....                      | 80 |
| ANEXO 02. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....                     | 82 |
| ANEXO 03. INSTRUMENTOS .....                                | 83 |

## INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos, la Comunicación Interna se ha erigido en un factor crucial en la gestión de las organizaciones, y su valor reside, precisamente, en su aporte en la construcción, refuerzo y modelamiento de la cultura corporativa (base fundamental de la identidad). Y este reconocimiento no proviene exclusivamente de académicos y teóricos organizacionales, sino abarca a diversos líderes del sector social como empresarial que- a diario- se enfrentan con las complejidades del entorno, y ponen esfuerzos denodados en implantar una cultura fuerte. En este contexto de incertidumbre (o extremando el panorama corporativo: de ambigüedad, como lo describe Tom Peters), donde operan las organizaciones, la única certeza y convicción que se tiene es la existencia de la propia incertidumbre. En ese sentido, es una labor fundamental de los líderes y gestores hacer flexibles las organizaciones. Responder con celeridad y eficacia ante las demandas de los stakeholders. Y para ello, se requiere tener como base ventajas competitivas. Una de las fuentes de ventaja competitiva radica en construir una sólida cultura: es decir, movilizar las acciones y conductas de los colaboradores de la institución hacia el cumplimiento de nuevos objetivos que respondan a las necesidades reales de nuestros públicos de interés (consumidores, ciudadanos, sociedad civil etc.). La cultura organizacional, entendida como el conjunto de valores compartidos por los miembros, se expresa en los modos de hacer el trabajo, en las interacciones y relaciones continuas que se establecen internamente y en la manera en que brindan el servicio. Esta forma peculiar de hacer las cosas, las convierte en únicas y distintivas. Muchas organizaciones que han construido por años una sólida cultura, impregnando la filosofía de sus líderes



y fundadores, son valoradas en sus respectivas industrias o ámbitos de acción, ya que la cultura que han establecido es fuerte y difícil de igualar por parte de otras organizaciones. Es en este punto donde interviene la comunicación interna como vehículo de transmisión de valores y principios institucionales. Su carácter estratégico se fundamenta en su inmenso aporte en el reforzamiento y construcción de una cultura corporativa.

Lo expuesto nos permite remarcar la importancia de nuestro estudio, en tanto nos permite determinar cómo una eficaz comunicación interna como elemento fundamental, contribuye a una eficaz ejecución de los proyectos, en cuanto a tiempo e impacto de las actividades programadas. En ese sentido, esta investigación ha sido estructurada de la siguiente manera:

La tesis está organizada en cuatro capítulos. El primer capítulo es la descripción del problema de investigación, en la que se presentan el problema de investigación, objetivos, justificación, limitaciones, planteamiento de hipótesis y definición de variables. El segundo capítulo se presentan los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanista. El tercer capítulo, presentamos el marco metodológico que contiene las variables, la operacionalización de éstas, la metodología aplicada para el desarrollo del trabajo de investigación; siendo el tipo de estudio el no experimental, el diseño de investigación el correlacional transversal y el método estadístico. Se trabajó con una muestra de 15 trabajadores involucrados en el Proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia” – Ica 2019. Los instrumentos de recolección de datos fueron a través de un cuestionario. Así mismo los métodos de análisis de datos que se usó son la estadística descriptiva e inferencial. El capítulo IV

contiene los resultados de la investigación a consecuencia de la aplicación de los instrumentos, resumidos en tablas y gráficos estadísticos; también contiene la discusión de los resultados, en la que se contrasta con los antecedentes y las teorías consideradas; se presenta las conclusiones a las que arriba la investigación, en la que determinamos que la comunicación interna influye positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia” los 6 primeros meses; así mismo se presentan las recomendaciones esenciales para fortalecer la comunicación interna en el proyecto . Y finalmente se exponen las referencias bibliográficas que nos permite el desarrollo de la investigación con conceptos que orientaron el estudio, así como los anexos que dan respaldo a nuestra investigación, se adjuntan los instrumentos que fueron empleados en la investigación realizada, las matrices de puntuaciones de las variables, la confiabilidad de los instrumentos, las matrices de validación de los instrumentos, las fichas técnicas, la propuesta de mejora y el artículo científico

# **CAPÍTULO I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

## **1.1. Fundamentación del problema**

La comunicación es algo inherente en las personas, el intercambio de información entre los individuos se puede dar de distintas maneras y a través de diferentes canales. Al estar compuesta por personas, las organizaciones se ven ante el reto de garantizar una adecuada comunicación entre cada uno de sus miembros, esto además impactará en el cumplimiento de los objetivos y metas que se definen.

Según Tessi (como lo citó Trujillo, 2017) en la actualidad muchas organizaciones están enfocándose en mejorar su comunicación interna, debido a que en los últimos diez años las encuestas de opinión laboral han posicionado a la comunicación interna como uno de los problemas más serios que afectan al clima organizacional.

Para garantizar el cumplimiento de las metas que se definen al momento de elaborar un proyecto, los directores del proyecto son los que desempeñan un rol fundamental.

Los directores de proyecto emplean la mayor parte de su tiempo comunicándose con los miembros del equipo y otros interesados en el proyecto, tanto si son internos (en todos los niveles de la organización) como externos a la misma. Una comunicación eficaz crea un puente entre diferentes interesados que pueden tener diferentes antecedentes culturales y organizacionales, diferentes niveles de experiencia, y

diferentes perspectivas e intereses, lo cual impacta o influye en la ejecución o resultado del proyecto. (PMI, 2013, p. 287)

En el Proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia” – Ica 2019 se pudieron observar los siguientes síntomas, los cuales dividimos en dos grupos: en el primero encontramos **la reincidencia en errores o fallas**, relación distante entre trabajadores y sus jefes y el **bajo rendimiento de los trabajadores**; en el segundo tenemos, el bajo rendimiento de los trabajadores, falta de iniciativa, promover una actitud negativa en los demás trabajadores. Para los cuales se determinaron como las principales causas la poca retroalimentación y los colaboradores desmotivados, respectivamente. Teniendo eso en consideración, podemos decir que de continuar con esta situación nos enfrentaremos en el primer grupo, a colaboradores que no sabrán identificar sus aciertos y sus fallas, lo que traerá consigo una falta de comunicación y confianza; y en el segundo encontraremos a colaboradores que no comunican sus ideas o sus propios comentarios sobre el proyecto. Por ello se pretende mediante esta investigación inicialmente conocer la situación actual de la comunicación interna dentro del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia” – Ica 2019 para poder identificar si esta incide positivamente en los resultados del mismo; de comprobarse su incidencia positiva se utilizará a esta información para la toma de decisiones con la finalidad de llegar a establecer una comunicación interna eficaz.

## 1.2. Justificación

La justificación nos permite comprender la razón por la que se seleccionó un determinado tema de investigación, así como tener claro cuáles son los beneficios o aportes de la misma. En relación, Sampieri et al (2010) nos dice que: “la justificación de la investigación indica el porqué de la investigación exponiendo sus razones. Por medio de la justificación debemos demostrar que el estudio es necesario e importante”. (p. 39)

- Justificación social.

Se busca aportar en la mejora de las relaciones entre todos los involucrados en la ejecución del proyecto a través de una adecuada comunicación interna. Un entorno donde el personal pueda comunicarse adecuadamente asegura que los resultados establecidos (metas y tiempos) para la etapa de ejecución puedan conseguirse satisfactoriamente.

A su vez, teniendo en cuenta que la naturaleza de un proyecto es responder ante alguna situación problema en un determinado espacio, el hecho de lograr los resultados que se plantean beneficiará a todos los involucrados, entre los cuales se encuentra la sociedad.

- Justificación práctica.

La presente investigación nos ayudará a entender cómo se relacionan nuestras variables de estudio, comunicación interna y resultados de ejecución del proyecto, de manera que podamos comprender la influencia que ejerce una

sobre otra. Los resultados obtenidos podrán servir para ser utilizados como base al momento de tomar decisiones.

### **1.3. Importancia o propósito**

Los resultados de la presente investigación permitirán identificar la situación actual de la comunicación interna en comparación a los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia”- ICA 2019; del mismo modo, aportará una visión clara para la toma de acciones con la finalidad de mantener una comunicación interna efectiva de esta manera acercarse o cumplir con los objetivos establecidos del proyecto.

### **1.4. Limitaciones**

En la presente investigación se utilizarán cuestionarios para medir la percepción de comunicación interna mediante cuestionarios.

Una de las dificultades que se tiene al utilizar este instrumento son los datos – autoinformados.

Los datos auto-informados están limitados por el hecho de que pocas veces pueden ser verificados independientemente. En otras palabras, me refiero al caso donde el investigador tiene que indagar lo que las personas opinan sobre un tema, ya sea en entrevistas, grupos focales, o en cuestionarios, por su valor nominal. Estos datos auto-informados pueden contener varias fuentes potenciales de sesgo a las que debe estar atento y observar como limitaciones. (Martínez, 2017)

## **1.5. Formulación del problema**

### **1.5.1. Problema general**

¿En qué medida la comunicación interna incide positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia en ICA – 2019”?

### **1.5.2. Problema específicos**

- ¿En qué medida la comunicación intrapersonal incide positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia?”
- ¿En qué medida la comunicación interpersonal incide positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia?”
- ¿En qué medida la comunicación institucional incide positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia?”

## **1.6. Formulación de los objetivos**

### **1.6.1. Objetivo general**

Determinar si la comunicación interna incide positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia en ICA – 2019”

### 1.6.2. Objetivos específicos

- Determinar si la comunicación intrapersonal incide positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia.”
- Determinar si la comunicación interpersonal incide positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia.”
- Determinar si la comunicación institucional incide positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia”

## 1.7. Formulación de las hipótesis

### 1.7.1. Hipótesis general

- **$HG_0$** : La comunicación interna no incide positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia en ICA – 2019” los 6 primeros meses
- **$HG_A$** : La comunicación interna incide positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia en ICA – 2019” los 6 primeros meses
- 

### 1.7.2. Hipótesis específicas

- **$HE1_0$** : La comunicación intrapersonal no incide positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia”



- **HE1<sub>A</sub>**: La comunicación intrapersonal incide positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia”
- **HE2<sub>0</sub>**: La comunicación interpersonal no incide positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia”
- **HE2<sub>A</sub>**: La comunicación interpersonal incide positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia”
- **HE3<sub>0</sub>**: La comunicación institucional no incide positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia”
- **HE3<sub>A</sub>**: La comunicación institucional incide positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia”

## **1.8. Variables**

### **1.8.1. Variable independiente**

Comunicación Interna

### **1.8.2. Variable dependiente**

Resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia”

### 1.9. Operacionalización de variables

Tabla 1  
Variables y dimensiones de la investigación.

| TIPO          | VARIABLE  | DIMENSION                         | INDICADOR   |
|---------------|---|-----------------------------------|---|
| INDEPENDIENTE | <b>Comunicación Interna</b>   | Comunicación Intrapersonal        | Escucharse<br>Entenderse<br>Enseñarse   |
|               |   | Comunicación Interpersonal        | Salario<br>Sentido  |
|               |   | Comunicación Institucional        | Escucha<br>Empatía<br>Emisión   |
| DEPENDIENTE   | <b>Resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia”</b> | Instrumentos de gestión municipal |   |
|               |   | Resultado 01                      | Municipalidades que incorporan objetivos y estrategias                            |
|               |   |                                   | Distritos que cuentan con planes de PPRD, OT, DEL.                                |
|               |   |                                   | OSC que incorporan mesas temáticas en PPRD, OT, DEL, RR.                          |
|               |   | Resultado 02                      | % de productores y mujeres que conocen los mecanismos de participación ciudadana. |
|               |   |                                   | Grupos en situación de vulnerabilidad   |
|               |   |                                   | Líderes de OSC capacitados  |
|               |   | Resultado 03                      | Implementación de estrategias de capacitación y comunicación                      |
|               |   |                                   | OSC incluidas en la plataforma de defensa civil.                                  |
|               |   |                                   | Productores y mujeres capacitados e integrados en organizaciones.                 |
| Resultado 04  | % de productores participantes en el proyecto.                                |                                   |   |
|               | Familias y OSC que implementan micro emprendimientos.                         |                                   |   |

---

Nº de productores y mujeres que cuentan con instrumentos de gestión empresarial implementados.

---

En la presente tabla se muestra las variables con sus dimensiones e indicadores.

## Definición de términos operacionales

Tabla 2

*Definición operacional y conceptual de las variables y dimensiones.*

| <b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>   |   |
|---|---|
| <b>VARIABLES</b>  |   |
| <p>Variable Independiente: Comunicación Interna</p>   | <p>Variable Dependiente: Resultados de la ejecución del proyecto "Fortaleciendo la Resiliencia"</p>   |
| <p>Definición Conceptual: Se define a la comunicación interna como aquella comunicación que beneficia, dentro de una organización, las relaciones eficientes entre las personas, además de promover el uso adecuado y responsable de los recursos para conseguir alcanzar la misión de la misma.</p> <p>Definición Operacional:</p> <p>Metodología 1A reúne los modelos 3E, 2S Y 1A, que permiten integrar de manera sistemática las tres dimensiones de la comunicación interna, es decir una comunicación intrapersonal, interpersonal e institucional.</p> | <p>Definición Conceptual: Se considera a los resultados de la ejecución del proyecto como el nivel alcanzado en comparación con la meta y los tiempos establecidos.</p> <p>Definición Operacional:</p> <p>Para medir los resultados de la ejecución se utilizará el informe de cierre del proyecto de desarrollo "Fortaleciendo la Resiliencia" – Ica 2019.</p> |
| <b>DIMENSIÓN</b>  |   |
| <p>Variable Independiente: Comunicación Interna</p>   | <p>Variable Dependiente: Resultados de la ejecución del proyecto "Fortaleciendo la Resiliencia"</p>   |
| <p><u>Comunicación Interpersonal:</u></p> <p>La comunicación intrapersonal es "aquella que hace referencia a la</p>   | <p><u>Resultado 01:</u></p> <p>Fortalecidas las capacidades de las AL de Pisco y Chincha en elaboración e</p>   |

|  |   |
|--|---|
| <p>concepción de que interiorizamos nuestras experiencias a través de una suerte de diálogo con nosotros mismos" (Aguado, 2004).</p>   | <p>implementación participativa con las OSC de: Plan de Prevención y Reducción de Riesgos Desastres (PRRD); Ordenamiento Territorial (OT); Desarrollo Económico local (DEL), Programas de Recuperación económica y Rehabilitación post-desastre (RR) con foco en manejo de cuenca, género y DDHH.</p> |
| <p><u>Comunicación Intrapersonal:</u> La comunicación interpersonal es " en la que se enfatiza la relación con el otro, se privilegia la comprensión con el que se habla, no el entendimiento de lo que se dice" (Romeu, 2015).</p>  | <p><u>Resultado 02:</u><br/>Mesas distritales e interdistritales temáticas (PRRD, OT, DEL, RR) fortalecidas, realizan incidencia y vigilancia de la gestión transparente de la recuperación y rehabilitación de los 05 distritos.</p>   |
| <p><u>Comunicación Institucional:</u><br/><br/>La comunicación institucional es "una edificación o fortalecimiento de la imagen e identidad corporativa. La formación de una marca fuerte y positiva frente al público y la competencia depende de la eficiencia de esa edificación" (Rodrich, 2012)</p> | <p><u>Resultado 03:</u><br/><br/>Fortalecidos procesos de organización y gestión interna en OSC y productores y sus conocimientos en resiliencia, PRRD, OT, DEL y RR con enfoque de manejo de cuenca (rio San Juan y rio Pisco).</p>  |
|  | <p><u>Resultado 04:</u><br/><br/>OSC y productores fortalecidos ejecutan planes de recuperación económica y creación y mejora de medios de vida dignos con enfoque resiliente y basados en PRRD, OT, DEL y RR</p>   |

En la presente tabla se muestra las definiciones conceptuales y operativas de las variables, así como las dimensiones de la investigación.

## **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes.**

#### **A Nivel Internacional**

Buenaño (2014), en la investigación titulada “La comunicación interna y su incidencia en el desempeño laboral de la Empresa Jean Up”, establece como objetivo general determinar cómo el proceso de la comunicación interna afecta el desempeño laboral de la empresa. Como conclusiones de la investigación se encontró que la inadecuada comunicación interna si incide en el desempeño laboral; tomando esto en consideración, la empresa ahora está consciente de que es necesaria una mejor comunicación en la empresa, ya que esta asegurará que se cumplan con las nuevas metas, además de fomentar un mayor compromiso empresarial; también, se concluye que el desempeño laboral debe de mejorarse para poder cumplir con eficiencia las tareas y esto solo se logrará con claridad en la comunicación para que todos estén en constante contacto conociendo así todo lo que sucede en la empresa.

#### **A nivel Nacional**

Linares (2014), en su trabajo titulado “Relación entre la comunicación interna y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fito Pan SRL de la Ciudad de Trujillo – 2014”, plantea como objetivo general establecer la relación entre la Comunicación Interna y el Desempeño Laboral de los colaboradores dentro de la

empresa en estudio. Al término del mismo, se obtuvieron conclusiones muy importantes, entre las cuales se destacan que: La relación entre las variables de estudio es directa, lo que refleja la asociación entre la comunicación interna y el desempeño laboral; al demostrarse esta relación, se requiere poner mayor atención en la comunicación interna, promoviendo acciones relacionadas con la venta, educación, aprendizaje de conductas y cambios que favorezcan al desempeño laboral; la implementación y monitoreo de los programas y estrategias a llevarse a cabo, deben contar con el apoyo de la Alta Dirección.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Comunicación Interna**

#### Comunicación

Bateson & Rush (1984) nos dicen que el concepto de comunicación incluye todos los procesos mediante los cuales los seres humanos se influyen mutuamente. La comunicación hace posible la relación entre las personas y está determinada por el contexto en el que se produce; es decir, toda comunicación exige un contexto, porque sin éste no hay significado.

Además, Fedor (2016) nos resalta un hecho que debemos tener en cuenta, en la comunicación están presentes una serie de elementos sin los cuales no se llevaría a cabo este proceso

tan complejo. No basta sólo con hablar, es necesario ir más allá, romper la barrera de lo superficial. No se trata solamente de transmitir información, sino de expresar ideas, opiniones, sentimientos, emociones, tanto de un lado (emisor), como del otro (receptor).

### Comunicación interna

Según La Porte (2001) podemos definir la comunicación interna como:

Un tipo de comunicación que favorece o promueve relaciones eficientes entre las personas que configuran los públicos internos de una organización, y que genera la confianza necesaria para coordinar adecuada y responsablemente todos los recursos disponibles en la consecución de la misión compartida. Su objetivo es mejorar la calidad del trabajo de la organización y llevar a cabo con mayor perfección la realización de su misión.

Complementando la definición anterior, Charry (2018) nos señala que “la comunicación interna es el alma y espíritu de la organización. Es el sistema nervioso central de toda institución y organización.”

Teniendo en cuenta la gran importancia de la comunicación en las organizaciones, Marchiori (2011) nos explica lo siguiente:

La comunicación interna viene mirando con mayor énfasis la cuestión formativa, o sea, de qué manera las personas en sus procesos de comunicación construyen la realidad organizacional y, como esta experiencia posibilita que las personas se vean como tales y encuentren sentido en su actuación dentro del negocio de la organización.

Entonces, es claro que para que una organización se encuentre entre las mejores en su sector, esta debe buscar el éxito y para eso la comunicación interna juega un rol muy importante. Esto también nos lo explica Álvarez (2007) de la siguiente manera:

Sólo las compañías líderes que asumen que la auténtica comunicación engloba el conjunto de las actividades de una organización encaminadas hacia la obtención del éxito empresarial, traducido éste en beneficios económicos y desarrollo comunitario, conceden a la comunicación interna el papel estelar que debe tener en la gestión del negocio.

#### Formas de comunicación interna

Marin (como lo citaron Orosco y Mahecha, 2016) considera tres formas de comunicación interna:

**Comunicación Descendente:** Es cuando la comunicación se dirige desde los niveles superiores a los niveles inferiores de la organización. La comunicación descendente se utiliza para controlar las actividades de los colaboradores; su efectividad depende de lo amplia que sea los niveles jerárquicos en la



organización, si esta es de gran tamaño puede tener menos efectividad porque el mensaje puede llegar distorsionado, siempre y cuando no se utilice el canal adecuado. Algunas de las ventajas que tiene la comunicación descendente es poder controlar la conducta de los niveles inferiores de la organización y que el tipo de supervisión es directa. Como desventaja de este tipo de comunicación es la sobre carga de información.

**Comunicación Horizontal:** Es aquella que se genera entre los mismos niveles de la empresa; sirviendo de apoyo para el desarrollo de las diferentes tareas entre los colaboradores que estén en el mismo nivel. Este tipo de comunicación incentiva el trabajo en equipo y una mayor coordinación en el desarrollo de las actividades asignadas.

**Comunicación Ascendente:** Es cuando la comunicación se dirige desde los niveles bajos de la organización hacia los niveles superiores, en muy pocas organizaciones es utilizada o valorada por estos. Si estas empresas tuvieran en cuenta este tipo de comunicación la organización sabría que sucede en los niveles bajos para solucionar las inconformidades de los colaboradores.

### Funciones de la comunicación interna

Para definir la función de la comunicación interna, mencionamos la expuesta por Jaén, Luceño, Martín y Rubio

(2006) quienes nos dicen que es la de “contribuir a la creación de beneficios económicos, generando buenas relaciones entre todos los departamentos y empleados, intentando al mismo tiempo conseguir equilibrar los objetivos de la propia organización con los intereses individuales.”

Complementando lo anterior, Robbins (como lo citaron Herbias, 2015) menciona cuatro funciones que están presentes en la comunicación interna:

**Control del comportamiento:** En cuanto al control del comportamiento se puede ver de dos maneras: la primera, la formal, utilizando jerarquías de autoridad y de guías formales a las cuales deben atenerse los empleados; la segunda informal, también controla el comportamiento de los grupos de trabajo, ya que, si son molestados o acosados algunos de sus miembros, se lo comunican entre ellos y se produce un autocontrol en el propio grupo.

**La motivación:** Se va a realizar mediante la información, porque a través de ella vamos a conocer el trabajo de los empleados, si se están desempeñando bien, y lo que puede hacerse para mejorar el rendimiento, si es que está por debajo del promedio.

**La expresión emocional:** Le permite al empleado expresar opiniones, ideas, compartir sentimientos con otros (es la parte subjetiva). Para muchos empleados, su grupo de trabajo es la fuente principal de integración social y la comunicación que

tiene lugar dentro del grupo es el mecanismo fundamental por el cual los miembros muestran sus frustraciones y su satisfacción, por ello se dice que la comunicación proporciona un alivio a la expresión emocional de los sentimientos y el cumplimiento de las necesidades sociales.

La información: La función informativa que la comunicación desarrolla se relaciona con su papel en la toma de decisiones, proporcionando la información para identificar y evaluar las diversas alternativas.

### Canales de la comunicación interna

Según Charry (2017) hay que tener en cuenta que una buena comunicación interna tiene que garantizar un buen sistema de participación que implique a todos los grupos de interés. La creación de unos canales por los que circule la comunicación a todos los niveles sirve para favorecer esa participación. Algunos de estos canales son:

La comunicación directa y personal: Es muy importante y siempre que se pueda se debe utilizar. Tiene múltiples ventajas: favorece el conocimiento mutuo, al interactuar el lenguaje no verbal proporciona información muy valiosa.

Boletines: Con los boletines el objetivo es mantener informados a todos nuestros públicos sobre el día a día de nuestras organizaciones e impulsarles que nos remitan sus noticias, opiniones, etc., para que formen parte de la publicación. Suele

tener una periodicidad quincenal y con las nuevas tecnologías se han convertido en boletines digitales, mejorando su inmediatez y distribución. Hay que considerar que no todos nuestros grupos de interés tienen acceso a las nuevas tecnologías, por lo que no debemos olvidar los boletines impresos.

Revistas: A través de las revistas, de menor periodicidad que los boletines (mensuales, bimensuales, semestrales), se difunde información que puede permanecer en el tiempo por su interés y no tiene fecha de caducidad inmediata (reportajes y entrevistas). Pueden presentarse en papel o en soporte informático.

Correo electrónico: El correo electrónico permite a las entidades el envío inmediato de noticias y comunicados urgentes y por supuesto el envío de esos boletines o revistas que se envía por correo con un ahorro notorio de costes, con mayor inmediatez facilidad en la obtención de la respuesta.

Correo postal: Las cartas componen el medio de comunicación más común en las entidades, porque no todos tienen acceso a los medios informáticos. Debe de cambiarse con frecuencia el estilo de redacción del formato de carta (tarjetón, folleto, carta en color, etc.), Si se quiere que lean los mensajes se debe ser claro y conciso.

Teléfono: Un medio que sustituye con frecuencia a todos cuando el mensaje requiere una respuesta inmediata, cuando se establece sólo con una persona y además se necesita intercambiar y recoger opiniones de ella o cuando no queremos que conste por escrito nuestro mensaje. El inconveniente es el coste y que no puede dirigirse a muchas personas.

Tablón de anuncios: Este canal permite difundir noticias puntuales e interesantes de las organizaciones. Es muy útil para los públicos que no disponen de ordenador y que transitan por la entidad.

Reuniones: El objetivo de las reuniones (además del objeto de la reunión) es fomentar la comunicación ascendente y descendente y especialmente transversal, así como ofrecer formación en aspectos claves para la organización: cultura y proyecto común. Estas reuniones pueden estar planificadas con anterioridad o surgir en el momento por un tema de urgencia.

Internet/intranet

Espacios de participación

### Problemas que enfrenta la comunicación interna

Al ser una labor que involucra distintos aspectos la comunicación interna no está ajena a encontrar problemas en su desarrollo. Berceruelo (2011) nos menciona lo siguiente:

Las raíces de los problemas con los que se enfrenta la Comunicación Interna son muy dispares, ya que se trata de una tarea multidisciplinar en la que se manejan contenidos variados y complejos. Unos son de carácter racional (objetivos trazados, presupuestos a cumplir, planes de actuación, contenido de negocio...) pero otros son fundamentalmente afectivos (valores, motivación, sentimiento de pertenencia), y ello convierte a la Comunicación Interna en una actividad altamente implicativa, que es genuinamente biunívoca y que requiere la participación y el concurso de una parte muy extensa de la organización.

#### Gestión de la comunicación interna

Podemos entender como gestión a la interacción que se da en todas las áreas de una empresa, organización, institución, etc.; así como a las actividades que están dirigidas a la obtención y asignación de recursos necesarios por medio de las cuales una organización podrá cumplir con los objetivos establecidos (Murray, 2002).

La gestión de la comunicación interna, por tanto, puede ser definida de la siguiente manera:

...La actividad deliberada, consciente, con objetivos determinados, en la que, partiendo de concepciones claras desde el punto de vista teórico, o al menos, resultado de una rica experiencia, se planifiquen y ejecuten acciones

comunicativas integradas en planes y estrategias, se controle sistemáticamente su ejecución y se midan sus resultados. (Saladrigas, 2005)

Además, podemos mencionar lo dicho por Charry (2018), “sin la gestión de una sólida comunicación interna se está propenso al fracaso. Todo comunica. Se comunica al hablar, al saludar, reír, al sentarse; absolutamente toda actividad humana comunica. La visión general de la comunicación es la interacción social por medio de mensajes.”

Para que la gestión de la comunicación interna sea adecuada, es necesario que las personas encargadas de realizar los planes tengan en cuenta que deben alinear sus objetivos al negocio, Rivera (2015) describe buenas prácticas que se pueden tener al momento de realizar esta labor, mencionaremos algunas de ellas:

Aportar a que las fortalezas de la empresa (visión, misión, valores, cultura organizacional, capacidades organizativas desarrolladas) sean sostenibles, su ventaja competitiva y su sello de distinción frente a la competencia.

Asegurar que los colaboradores vivan la filosofía de la empresa, que la sientan suya, que estén alineados y comprometidos con los objetivos del negocio. Finalmente, ellos son nuestros principales embajadores. Un colaborador descontento es la peor publicidad para una empresa.

Conocer las preferencias y necesidades de tus diferentes grupos de interés para conectar mejor con ellos, promoviendo una comunicación clara, directa y transparente.

### Gestión de la palabra

Tessi, de acuerdo a lo citado por Trujillo (2017), menciona lo siguiente: “la gestión de la palabra, es vital para el desarrollo de la organización y su competitividad. Para alcanzar los objetivos es muy importante saber escuchar, comprender y darle cauce estratégico. Es necesario analizar la comunicación interna en sus tres dimensiones para hablar del alcance estratégico”.

### Comunicación Intrapersonal

En la definición de lo que es comunicación intrapersonal, Aguado (2004) nos los explica como aquella que:

Hace referencia a la concepción de que interiorizamos nuestras experiencias a través de una suerte de “diálogo con nosotros mismos”, que posteriormente asentamos en forma de narración. Por ejemplo, cuando revivimos un recuerdo o cuando nos preguntamos acerca de las emociones que nos provoca determinado acontecimiento está teniendo lugar una especie de diálogo implícito en el que confrontamos nuestro yo actual con la percepción del yo que participa en la vivencia en cuestión.



La importancia de la comunicación intrapersonal, tanto en nuestro desarrollo como individuos y miembros de la sociedad radica en “el auto concepto, que se puede definir como la imagen que el individuo tiene de sí mismo y que viene a ser el resultado de una acumulación de ideas, percepciones, sentimientos, valoraciones, conseguidas a lo largo de su vida” (Dominguez, 2013).

### Comunicación Interpersonal

Según Romeu (2015) podemos definir a la comunicación interpersonal como:

Aquella en la que se enfatiza la relación con el otro, se privilegia la comprensión con el que se habla, no el entendimiento de lo que se dice. Dicha relación es imposible de ser pensada sin personalización, intimidad, empatía y confianza; gesta por tanto una comunicación interpersonal y ésta no tiene que darse necesariamente mediante la proximidad física, sino más bien en función de una proximidad afectiva que se recrea desde una posición ética.

Complementando la definición anterior, Domiguez (2013) nos menciona que:

La comunicación interpersonal, es comunicación entre personas, la gran diferencia entre reconocerla como tal estriba en que las personas son irrepetibles, singulares, reflexivas,

inconmensurables y con capacidad de elección, entre otras cosas, sin embargo, en muchas ocasiones tratamos a los demás como si fueran objetos a este tipo de comunicación se le ha denominado impersonal. La comunicación entre personas implica entonces estar dispuestos a compartir parte de su individualidad y de tener consciencia de la individualidad del otro.

### Comunicación Institucional

La comunicación institucional es una edificación o fortalecimiento de la imagen e identidad corporativa. La formación de una marca fuerte y positiva frente al público y la competencia depende de la eficiencia de esa edificación (Rodrich, 2012).

Además, es importante resaltar que la comunicación institucional desempeña un papel muy importante en el cumplimiento de metas y en el aumento de competitividad de las organizaciones. Como nos los menciona Kunsch (2003):

El desarrollo actual de la Comunicación Institucional está marcado por un entorno globalizado, competitivo y cambiante. Empresas e instituciones se enfrentan con desafíos y oportunidades que requieren análisis y planteamientos cada vez más profesionales de la comunicación, tanto a nivel estratégico y como operativo. La práctica de la Comunicación Institucional busca proporcionar una visión global de la

comunicación dentro de la estrategia competitiva de las organizaciones.

### Escucharse, entendimiento y enseñar

Los indicadores escucharse, entendimiento y enseñar provienen del Modelo 1A creado por Tessi, estos provienen de las tres “E” (Escucha – Empatía – Emisión) del modelo institucional del mismo modelo, pero en este caso aplicadas intrapersonalmente.

### Salario

Si tenemos en cuenta el punto de vista de la economía política, podemos utilizar la definición de Cardona (1989), quien lo describe como “la remuneración de toda actividad productiva del hombre. Comprende no sólo la remuneración de los obreros sino también del personal técnico y administrativo, aunque en estos últimos tome el nombre de sueldo”. (p. 43)

Es importante entender que el salario y la satisfacción de una persona dentro de su lugar de trabajo son conceptos que están relacionados, Pujo y Osorio (2003) nos lo explican de la siguiente manera: “Una persona puede estar muy contenta con su salario, pero este sentimiento de satisfacción no se traduce necesariamente un mayor rendimiento si la percepción económica no se halla vinculada al esfuerzo y los resultados alcanzados”. (p. 75)

### Sentido

El trabajo es una de las principales actividades que realiza el hombre a lo largo de su vida. Y Copello (2010) define al hombre como “un buscador de sentido; por tanto, es esperable y natural que el hombre encuentre y se pregunte por el sentido del trabajo que realiza. Una palabra orientativa para reflexionar sobre el sentido que el hombre puede descubrir en su trabajo puede ser la palabra Oportunidad”.

### Escuchar

Para Ortiz (2007), el saber escuchar es un aspecto muy importante en la comunicación y en el rendimiento empresarial, nos indica que:

Escuchando lograremos mejorar la comunicación, incrementar el nivel de comprensión y conocimiento, acrecentar la eficacia en el trabajo, aumentar la productividad, reducir la pérdida de tiempo, reforzar las relaciones con los clientes, aminorar tanto los conflictos internos como externos y desarrollar las habilidades de liderazgo.

### Empatía

Beatriz, Arán y Cristina (2014) nos dan una idea de lo que es la empatía, al definirla como la “capacidad de comprender los sentimientos y emociones de los demás, basada en el reconocimiento del otro como similar. Es una habilidad

indispensable para los seres humanos, teniendo en cuenta que toda nuestra vida transcurre en contextos sociales complejos” (p. 38).

### Emisión

Se considera como una de las características fundamentales dentro de una organización debido a que genera claridad estratégica, es por eso que los altos directivos deben convertirse en líderes. Pérez, Sepúlveda y Arango (2015) nos indican lo siguiente que un “...líder, tienen la capacidad de emitir un juicio objetivo acerca de la manera como motiva y actúa; y de su personalidad”. (p. 236)

## **2.2.2. Resultado de la ejecución del proyecto**

### Ejecución

La ejecución se define como la “realización de las actuaciones necesarias para llevar a debido efecto lo previsto en un plan de urbanismo u otra disposición reglamentaria o proyecto. (Real Academia Española [RAE]. (2016). Ejecución. Edición Tricentenario. Rae.es. Recuperado de <https://dej.rae.es/lema/ejecución>)

Dentro de un proyecto, la fase de ejecución debe estar enfocada “fundamentalmente a la materialización del objeto del proyecto y al logro de los objetivos propuestos. Desde el punto de vista de la dirección del proyecto, en esta fase se coordinan

personas y otros recursos para sacar adelante el plan". (León, 2010, p. 203-225)

### Proyecto

Según el PMI (2013), un proyecto es:

Un esfuerzo temporal que se lleva a cabo para crear un producto, servicio o resultado único. La naturaleza temporal de los proyectos implica que un proyecto tiene un principio y un final definidos. El final se alcanza cuando se logran los objetivos del proyecto, cuando se termina el proyecto porque sus objetivos no se cumplirán o no pueden ser cumplidos, o cuando ya no existe la necesidad que dio origen al proyecto. Asimismo, se puede poner fin a un proyecto si el cliente (cliente, patrocinador o líder) desea terminar el proyecto. (p. 3)

Además, se debe mencionar que un proyecto se desarrolla teniendo en cuenta cambiar una situación que se percibe como desfavorable o contraproducente, es por eso que Baca y Herrera (2016) consideran a los proyectos como "herramientas estratégicas para la toma de decisiones de organismos gubernamentales y sociales. Son la expresión técnica de soluciones a problemas de interés general y un medio para cambiar situaciones desventajosas o problemáticas hacia puntos convenientes en beneficio de la sociedad".

## Resiliencia

Vanistendael, como lo citó Losada y Latour (2012), considera que:

En la resiliencia se pueden diferenciar dos aspectos, uno es la resistencia frente a la destrucción, refiriéndose a la capacidad de proteger la propia integridad bajo presión, y el otro aspecto que considera es que, más allá de la resistencia, tener en cuenta la capacidad de forjar un comportamiento vital positivo más allá de los sucesos arduos.

## Organización No Gubernamental

Se denominan *Delegaciones de la Unión Europea* a las representaciones que la UE tiene en todo el mundo (actualmente 141). La Delegación del Perú tiene su sede en la ciudad de Lima y fue abierta en marzo de 1991. Representa oficialmente a la Unión Europea en el Perú y además es el nexo con la Comunidad Andina, cuya Secretaría General tiene también sede en la capital peruana. (Real Academia Española [RAE]. (2016). Organización No Gubernamental. Edición Tricentenario. Rae.es. Recuperado de <https://dej.rae.es/lema/organización-no-gubernamental-ong>)

## Proyecto Resurgiendo Fortaleciendo la Resiliencia

El proyecto tiene como objetivo contribuir a fortalecer el desarrollo local promoviendo la inclusión, la resiliencia y

sostenibilidad de la población afectada por el fenómeno del Niño Costero con el protagonismo de la sociedad civil, cuya estrategia plantea fortalecer las capacidades de las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC), las Autoridades Locales (AL) y otros actores, en los procesos de la reconstrucción, rehabilitación, recuperación de ingresos y creación de medios de vida dignos, en 5 distritos de las Provincias de Chincha y Pisco (Región de Ica).

### Delegación de la Unión Europea en Perú

Se denominan Delegaciones de la Unión Europea a las representaciones que la UE tiene en todo el mundo (actualmente 141). La Delegación del Perú tiene su sede en la ciudad de Lima y fue abierta en marzo de 1991. Representa oficialmente a la Unión Europea en el Perú y además es el nexo con la Comunidad Andina, cuya Secretaría General tiene también sede en la capital peruana.

### Cesal

Somos una ONG que nace en 1988 y desarrollamos proyectos en cooperación al desarrollo, acción humanitaria, sensibilización y acción social.

A nivel internacional impulsamos intervenciones que permiten el desarrollo humano de las personas más vulnerables en países de África, Latinoamérica y Oriente Medio. En España trabajamos apoyando a personas y familias en riesgo de



exclusión social. Concretamente desde el año 2007, CESAL abre el CEPI de Tetuán en Madrid.

### 2.3. Bases conceptuales

- **Comunicación Interna:** La comunicación interna es la comunicación dirigida al cliente interno, es decir, al trabajador.
- **Comunicación Institucional:** es aquella que se realiza de modo organizado por una institución y va dirigida a las personas y grupos del entorno social donde se realiza su actividad.
- **Comunicación intrapersonal:** es el diálogo interno que se produce constantemente en la mente de cada individuo. Es un proceso analítico privado en el cual la persona es el emisor y receptor del mensaje.
- **Comunicación Interpersonal:** es el proceso que ocurre entre el emisor y el receptor, enviando y recibiendo mensajes en una comunicación continua. Es el hablar cara a cara, persona a persona.
- **Proyecto:** Idea de una cosa que se piensa hacer y para la cual se establece un modo determinado y un conjunto de medios necesarios.
- **Resiliencia:** se refiere a la **capacidad de sobreponerse a momentos críticos y adaptarse** luego de experimentar alguna situación inusual e inesperada. También indica volver a la normalidad.
- **PRRD:** Plan de Prevención y Reducción de Riesgos Desastres.
- **OT:** Ordenamiento Territorial.

- **DEL:** Desarrollo Económico local.
- **RR:** Programas de Recuperación económica y Rehabilitación post-desastre.
- **OSC:** Organización de la Sociedad Civil

## **CAPÍTULO III METODOLOGÍA**

### **3.1. Ámbito**

El ámbito de estudio es la capital de Ica, en la cual se encuentra actualmente en ejecución el proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia” – Ica 2019, en donde se hará la observación y análisis de las variables de investigación.

### **3.2. Población**

El universo en la presente investigación estará conformado por una población de 50 trabajadores de la ONG Cesal.

### **3.3. Muestra**

Nuestra población estará representada por los 50 trabajadores de la ONG Cesal, de los cuales 15 de ellos se encuentran actualmente involucrados en el proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia” Ica – 2019, se puede decir entonces que fueron seleccionados mediante el tipo de muestreo no probabilístico intencional teniendo en cuenta que son los que tiene implicancia directa con el proyecto

### **3.4. Nivel y tipo de estudio**

#### **3.4.1. Nivel de estudio**

La investigación tiene un enfoque cuantitativo y es de nivel explicativo.

De enfoque cuantitativo, ya que según Sampieri, Callado & Lucio (2010) afirma que: “Usa la recolección de datos para probar

hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. "(p 4). Dentro de esta investigación probará si la comunicación interna influye positivamente en los resultados de la ejecución de un proyecto de desarrollo.

De nivel explicativo, por que busca demostrar cual es la influencia de una variable sobre otra, así como lo afirma Sampieri et al. (2010) : "Esta dirigido a responder por las causas de los eventos y fenomenos fisicos o sociales. Se enfoca en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o mas variables." (p 85). En la investigación se busca explicar si la comunicación interna tiene algún impacto positivo en los resultados de la ejecución de un proyecto de desarrollo.

#### **3.4.2. Tipo de estudio**

El tipo de investigación es aplicada ya que hace uso de bases teóricas y conceptos validados además de que se interesa en la solución de problemas prácticos.

Tomando en cuenta diversas clasificaciones sobre tipos de estudio de investigación, se organizan bajo diferentes criterios, sin dejar de reconocer que estas clasificaciones no son absolutas y que un estudio puede ubicarse en más de un grupo si el criterio establecido lo incluye. (Cristina & Pérez Cabrera, 2007, pág. 35)

El tipo de estudio de la investigación se define a raíz de los siguientes criterios (Universidad de Valencia, 2019):

Por su finalidad, se considera ANALÍTICO ya que se estudia una presunta causa y efecto.

Por su dirección temporal, LONGITUDINAL es debido a que se estudia a una variable en una serie de dimensiones durante un periodo prolongado de tiempo.

Por su inicio del estudio en relación a la cronología de los hechos, se

establece que es un estudio RETROSPECTIVO porque se inicia después de que se haya producido el efecto y la exposición.

Por la asignación del factor de estudio, se considera como OBSERVACIONAL debido a que no es asignado por los investigadores, sino que estos se limitan a observar, medir y analizar determinadas variables, sin ejercer un control directo de la intervención.

### **3.5. Diseño de investigación**

El diseño de la investigación es NO EXPERIMENTAL -LONGITUDINAL ya que en el estudio se observa a la variable en su ambiente natural además que la toma de datos (Sampieri et al., p 151).

Para esta investigación se trabajará con el diseño no experimental de tipo longitudinal. Es longitudinal debido a que se estudia a una variable en una serie de dimensiones durante un periodo prolongado de tiempo.

### **3.6. Técnicas e instrumentos**

#### **3.6.1. Técnicas**

##### **Técnica**

Las técnicas que usamos para la presente investigación son las siguientes:

Encuestas, “(...) se fundamentan en la elaboración de un cuestionario que formularemos a las personas, instituciones, empresas, etc. de las cuales queremos obtener información.” (Ibáñez Lafuente & Egoscozábal Marín, 2008, p 11).

Observación, en la presente investigación se empleará la técnica de la observación cualitativa; Hernández Sampieri et al., (2010) nos dice que “No es una mera contemplación (“sentarse a ver el mundo y tomar notas”); implica adentrarnos en profundidad a situaciones sociales y mantener un papel activo, así como una reflexión permanente. Estar atento a los detalles, sucesos, eventos e interacciones.”

##### **Instrumento**

Para la presente investigación se utilizó como instrumento para la recolección de datos el cuestionario.

Según Brace (como se citó en Sampieri et al., (2010)) afirma que: “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis.”

Así mismo, se empleó una escala de Likert para establecer la influencia entre la variable de comunicación interna y los resultados de la ejecución del proyecto de desarrollo “Fortaleciendo la Resiliencia” – Ica 2019.

### 3.6.2. Instrumentos

#### a) Validación de los instrumentos

El criterio de validez del instrumento tiene que ver con el contenido interno del instrumento, y la validez de construcción de los ítems en relación con las bases teóricas y objetivos de la investigación respetando su consistencia y coherencia técnica. La validación del instrumento se dio a través de opinión de 05 expertos con el siguiente resultado que se indica en el siguiente cuadro.

Tabla N° 03

#### *Validación de expertos*

| <b>N° de V</b> | <b>Nombres y Apellidos</b> | <b>Promedio de Validación</b> |
|----------------|----------------------------|-------------------------------|
| 1.             |                            | Nivel Alto                    |
| 2.             |                            | Nivel Medio                   |
| 3.             |                            | Nivel Alto                    |
| 4.             |                            | Nivel Medio                   |
| 5.             |                            | Nivel Alto                    |

En la presente tabla se muestra la validación de expertos al instrumento de evaluación.

## b) Confiabilidad de los instrumentos

Para establecer la confiabilidad de los instrumentos se aplicó una prueba piloto a los 5 trabajadores involucrado en el proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia”, cuyas características son similares a la muestra examinada. Los puntajes obtenidos fueron examinados mediante los coeficientes del alfa de Cronbach, es de aclarar que el alfa de Cronbach no es un estadístico al uso, por lo que no viene acompañado de ningún p-valor que permita rechazar la hipótesis de fiabilidad en la escala. Sin embargo, cuanto más se aproxime a su valor máximo, 1, mayor es la confiabilidad de la escala. Además, en determinados contextos y por tácito convenio, se considera que valores del alfa superiores a 0,7 o 0,8 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala. Cuanto menor sea la variabilidad de respuesta por parte de los jueces, es decir haya homogeneidad en las respuestas dentro de cada ítem, mayor será el alfa de Cronbach.

Dado el siguiente cuadro con los niveles de confiabilidad para el alfa de Cronbach:

Tabla N° 04

*Validez y confiabilidad del instrumento*

| <b>CRITERIO DE CONFIABILIDAD</b> | <b>VALORES</b>        |
|----------------------------------|-----------------------|
| Inaceptable                      | Menor a 0,5           |
| Pobre                            | Mayor a 0,5 hasta 0,6 |
| Cuestionable                     | Mayor a 0,6 hasta 0,7 |
| Aceptable                        | Mayor a 0,7 hasta 0,8 |



|           |                     |
|-----------|---------------------|
| Bueno     | Mayor 0,8 hasta 0,9 |
| Excelente | Mayor 0,9           |

En la presente tabla se muestra el rango de validez y confiabilidad de un instrumento.

Fuente: George y Mallery (2003, p. 231)

Aplicamos el alfa de Cronbach a un 33% de la muestra para determinar la confiabilidad, a través del software spss, se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla N° 05

*Estadístico de Fiabilidad del instrumento.*

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,831             | 5              |

**Nota:** Fuente: Realizado por el investigador

Interpretación: De acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad que es 0,831 y según el rango de la tabla categórica, se determina que el instrumento tiene una confiabilidad de BUENO, el cual se determina una consistencia marcada.

### 3.7. Procedimiento

#### 1. Recolección de los datos

El instrumento de recolección de datos servirá para registrar los datos referidos a los indicadores de cada una de las dimensiones y variables que se ha considerado en la investigación los cuales son la comunicación interna y los resultados de la ejecución del proyecto "Fortaleciendo la Resiliencia" Ica – 2019.

#### 2. Revisión de los datos

Se analizará los datos recabados de la encuesta para verificar su autenticidad.

### **3. El ordenamiento de la Información**

Este paso consistirá básicamente en depurar la información revisando los datos contenidos en los instrumentos de trabajo de campo, con el propósito de ajustar los llamados datos primarios.

#### **3.8. Aspectos éticos**

La presente investigación se ha elaborado con consentimiento total de los involucrados del proyecto, respetando las opiniones de los participantes, y sobre todo con valores éticos que no atentan contra la dignidad del hombre ni la del medio ambiente.

#### **3.9. Tabulación**

Puntualizamos las acciones a realizar con la finalidad de procesar y analizar la información obtenida para su tabulación.

##### **A. Procesamiento de los datos:**

Previa codificación de los reportes, se elaborará una plataforma de datos utilizando el programa estadístico SPSS versión 22 en español, y se registrarán los datos procedentes del instrumento; no olvidando parear los instrumentos aplicados.

##### **B. Clasificación de la Información:**

Se llevará a cabo con la finalidad de agrupar datos mediante la distribución de frecuencias de las variables independiente y dependiente.

### **C. La Codificación y Tabulación:**

La codificación es la etapa en la que se formará un cuerpo o grupo de símbolos o valores de tal manera que los datos serán tabulados, generalmente se efectúa con números o letras. La tabulación manual se realizará ubicando cada uno de las variables en los grupos establecidos en la clasificación de datos, o sea en la distribución de frecuencias. También se utilizará la tabulación mecánica, aplicando programas o paquetes estadísticos de sistema computarizado.

### **3.10. Análisis de datos**

#### **A. Análisis descriptivo e Interpretación de Datos:**

- **Estadística descriptiva** Con el apoyo del Programa Microsoft Excel 2013 y SPSS versión 22, se hizo uso del análisis descriptivo:
- **Distribución de frecuencia.** Con la finalidad de resumir informaciones de ambas variables de estudio, tablas en donde se presenta las frecuencias absolutas y relativas porcentuales.
- **Gráficos.** Los datos serán analizados y presentados mediante barras.

#### **B. Análisis inferencial e Interpretación de Datos:**

Para realizar el análisis inferencial; primero tenemos que determinar: La normalidad, homocedasticidad y la independencia de los datos y luego usar estadísticos para datos paramétricos o no paramétricos, según sea el caso.

El siguiente análisis se muestra a continuación:

- **Prueba de Normalidad**

Por ser una muestra de 15, se utiliza la prueba estadística de

shapiro wilk. El planteamiento de hipótesis es el siguiente:

Ho: La distribución de la variable aleatoria no es distinta a la distribución normal

H1: La distribución de la variable aleatoria es distinta a la distribución normal.

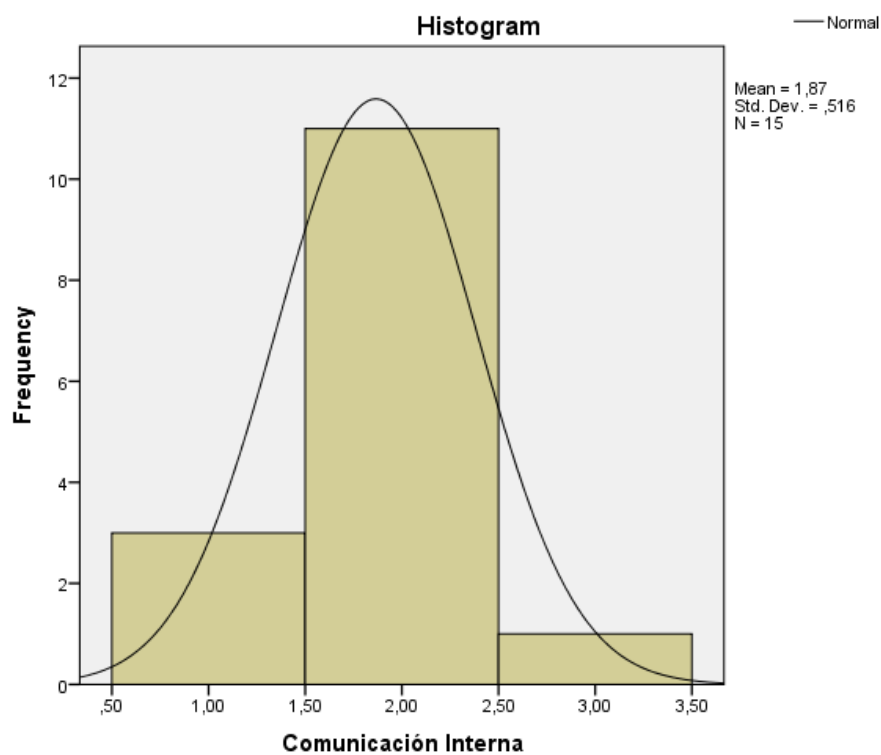


Ilustración 01: Prueba de normalidad de la variable Comunicación Interna

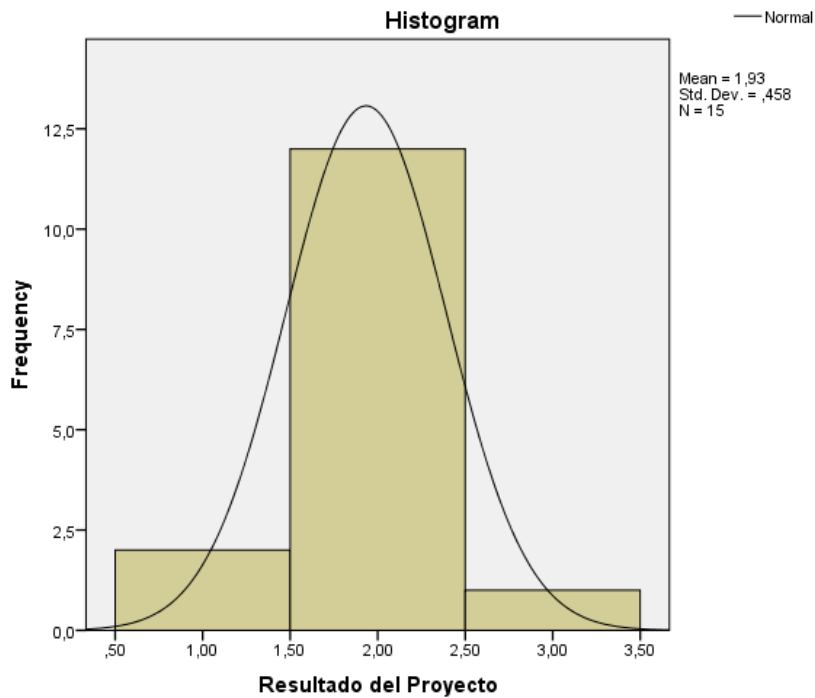


Ilustración 02: Prueba de normalidad de la variable Resultado del Proyecto

Tabla N° 06

*Prueba de normalidad de las variables Comunicación Interna y Resultado del Proyecto*

|                        | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
|                        | Statistic                       | df | Sig. | Statistic    | df | Sig. |
| Comunicación Interna   | ,402                            | 15 | ,000 | ,694         | 15 | ,000 |
| Resultado del Proyecto | ,425                            | 15 | ,000 | ,631         | 15 | ,000 |

En la tabla se muestra las pruebas de normalidad según Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk.

**Interpretación:** Dado que el nivel de significancia es menor a 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) se rechaza la hipótesis nula. Es decir, las distribuciones de los datos no son normales en ambas variables.

- **Prueba de Homocedasticidad**

Para realizar la prueba de Homocedasticidad planteamos las siguientes hipótesis:

**Ho:** No existen diferencias significativas entre las varianzas de la comunicación interna y los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia” – Ica 2019.

**H1:** Existen diferencias significativas éntrelas varianzas de la gestión comunicación interna y los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia” – Ica 2019.

Tabla N° 07

*Prueba de homogeneidad de varianzas.*

| Estadístico de |     |     |      |
|----------------|-----|-----|------|
| Levene         | gl1 | gl2 | Sig. |
| 7,790          | 3   | 12  | ,000 |

Nota: Elaboración del investigador.

**Interpretación:** Dado que el nivel de significancia es menor a 0,05 ( $0,000 > 0,05$ ) se rechaza la hipótesis nula. Es decir, las varianzas de ambos grupos son diferentes, dicho de otro modo, no son homogéneos. Los datos evaluados son datos no paramétricos, por lo que se decide utilizar el siguiente estadístico:

**Coeficiente de correlación de Rho de Spearman (r).**

Para conocer los niveles o grados de correlación lineal entre las variables. El estadístico de Spearman se utiliza cuando la prueba estadística que permite

medir la correlación o asociación de dos variables y es aplicable cuando las mediciones se realizan en una escala ordinal, aprovechando la clasificación por rangos” (Guillen, 2013, p. 91) citado por (Guillén & Valderrama, 2015).

Tabla N° 08

*Grado de relación según coeficiente de correlación.*

| <b>Valor</b>        | <b>Significado</b>                   |
|---------------------|--------------------------------------|
| <b>-1</b>           | Correlación negativa grande perfecta |
| <b>-0,9 a 0,99</b>  | Correlación negativa muy alta        |
| <b>-0,7 a 0,89</b>  | Correlación negativa alta            |
| <b>-0,4 a 0,69</b>  | Correlación negativa moderada        |
| <b>-0,2 a 0,39</b>  | Correlación negativa baja            |
| <b>-0,01 a 0,19</b> | Correlación negativa muy baja        |
| <b>0</b>            | Correlación nula                     |
| <b>0,01 a 0,19</b>  | Correlación positiva muy baja        |
| <b>0,2 a 0,39</b>   | Correlación positiva baja            |
| <b>0,4 a 0,69</b>   | Correlación positiva moderada        |
| <b>0,7 a 0,89</b>   | Correlación positiva alta            |
| <b>0,9 a 0,99</b>   | Correlación positiva muy alta        |
| <b>1</b>            | Correlación positiva grande perfecta |

Esta tabla presenta los rangos y la interpretación de los distintos valores de Rho de Sperman.

Fuente: (Guillen, 2013, p. 91)

## CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Análisis descriptivo

A continuación, presentamos los resultados obtenidos, de la aplicación de los instrumentos, de acuerdo a la variable independiente “Comunicación Interna”, con 3 dimensiones distribuidos en un cuestionario con 27 ítems y la segunda variable de estudio: Resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia” con 4 dimensiones y con un total de 13 ítems, aplicado a los 15 trabajadores implicados en el proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia” – Ica 2019 Para una mejor interpretación, se han organizado los datos en tablas de distribución de frecuencias y en gráficos estadísticos.

Una vez recolectada la información se creó una base de datos, la misma que se procesó con la herramienta Excel 2016. Luego se efectuó la segmentación en rango de calificación para cada dimensión. Las tablas y gráficos fueron organizados de la siguiente manera:

#### a) Resultados obtenidos para la variable 01: Comunicación Interna

Tabla N° 09

*Distribución de frecuencia de la variable Comunicación Interna*

|              | Frecuencia | Porcentaje   | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| MUY MALO     | 3          | 20,0         | 20,0              | 20,0                 |
| MALO         | 11         | 73,3         | 73,3              | 93,3                 |
| BUENO        | 1          | 6,7          | 6,7               | 100,0                |
| <b>Total</b> | <b>15</b>  | <b>100,0</b> | <b>100,0</b>      |                      |

**Nota:** Fuente: Realizado por el investigador



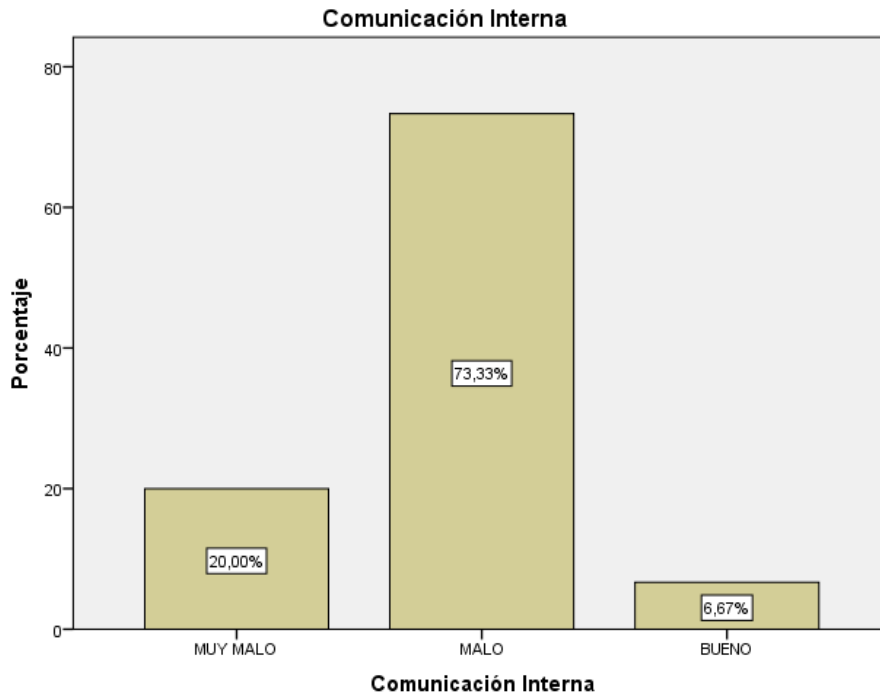


Ilustración N° 03: Distribución porcentual de la Comunicación Interna

**Interpretación:** Según la tabla 09 e ilustración 03, el 93.33% de los trabajadores encuestados indicaron un nivel malo y muy malo de comunicación interna, y sólo el 6.67% de los trabajadores indicaron un nivel de comunicación interna bueno involucrados en el proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia” Ica – 2019.

### Dimensión 01: Comunicación Intrapersonal

Tabla N° 10

*Distribución de frecuencia de la dimensión Comunicación Intrapersonal*

|          | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| MUY MALO | 2          | 13,3       | 13,3              | 13,3                 |
| MALO     | 12         | 80,0       | 80,0              | 93,3                 |
| BUENO    | 1          | 6,7        | 6,7               | 100,0                |
| Total    | 15         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Nota:** Fuente: Realizado por el investigador

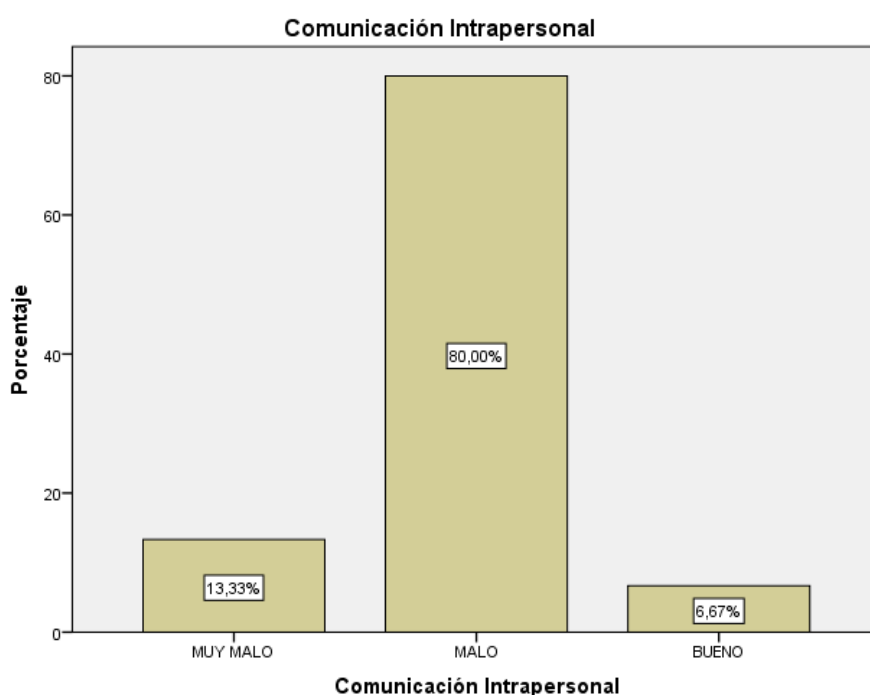


Ilustración N° 04: Distribución porcentual de la dimensión Comunicación Intrapersonal

**Interpretación:** Según la tabla 10 e ilustración 04, el 93,33% de los trabajadores encuestados indicaron un mal nivel y muy mal nivel de comunicación intrapersonal y solo el otro 6.67% manifestaron un buen nivel de comunicación interna entre los involucrados del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia” Ica - 2019

## Dimensión 02: Comunicación Interpersonal

Tabla N° 11

*Distribución de frecuencia de la dimensión Comunicación Interpersonal*

|          | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| MUY MALO | 3          | 20,0       | 20,0              | 20,0                 |
| MALO     | 11         | 73,3       | 73,3              | 93,3                 |
| BUENO    | 1          | 6,7        | 6,7               | 100,0                |
| Total    | 15         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Nota:** Fuente: Realizado por el investigador

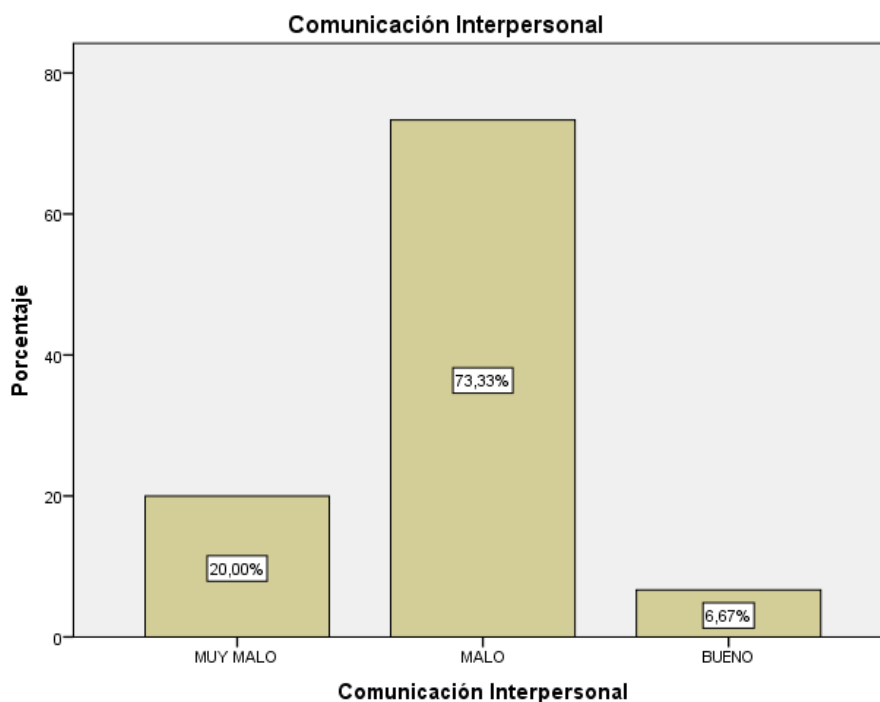


Ilustración N° 05: Distribución porcentual de la dimensión Comunicación Interpersonal

**Interpretación:** Según la tabla 11 e ilustración 05, el 93.33% de los docentes encuestados indicaron un mal nivel y muy mal nivel de comunicación interpersonal y sólo el 6.67% manifestó un buen nivel de Comunicación Interpersonal entre los involucrados del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia” Ica – 2019.

### Dimensión 03: Comunicación Institucional

Tabla N° 12  
*Distribución de frecuencia de la dimensión Comunicación Institucional*

|          | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| MUY MALO | 2          | 13,3       | 13,3              | 13,3                 |
| MALO     | 12         | 80,0       | 80,0              | 93,3                 |
| BUENO    | 1          | 6,7        | 6,7               | 100,0                |
| Total    | 15         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Nota:** Fuente: Realizado por el investigador

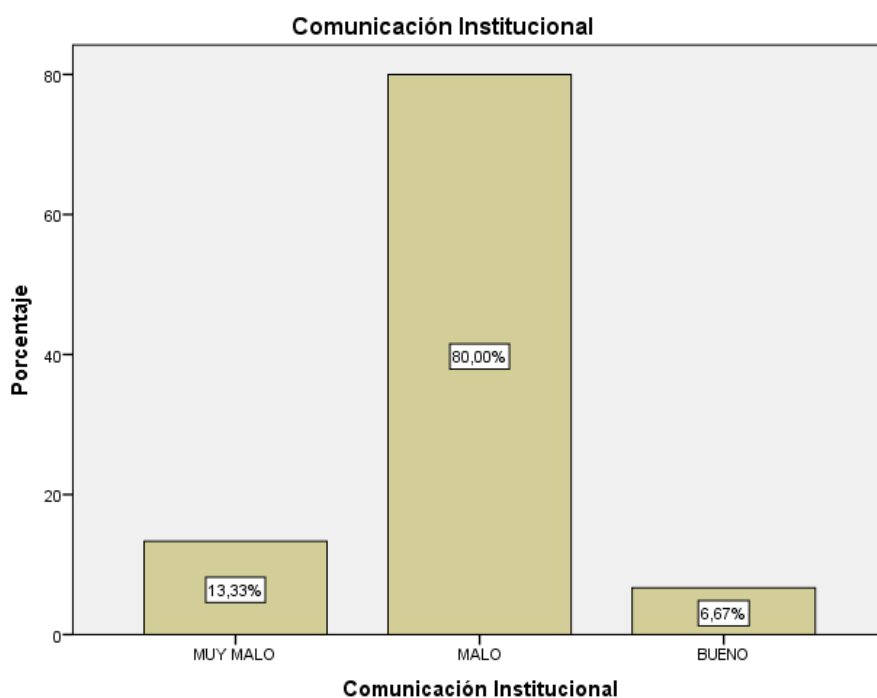


Ilustración N° 06: Distribución porcentual de la dimensión Comunicación Institucional

**Interpretación:** Según la tabla 12 e ilustración 06, el 93.33% de los trabajadores encuestados indicaron un mal nivel y muy mal nivel de comunicación institucional y sólo el 6.67% manifestó un buen nivel de Comunicación Institucional entre los involucrados del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia” Ica – 2019.

- b) Resultados obtenidos para la variable 02: Resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia”.

Tabla N° 13

*Distribución de frecuencia de la variable Resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia”.*

|          | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| MUY MALO | 2          | 13,3       | 13,3              | 13,3                 |
| MALO     | 12         | 80,0       | 80,0              | 93,3                 |

|       |    |       |       |       |
|-------|----|-------|-------|-------|
| BUENO | 1  | 6,7   | 6,7   | 100,0 |
| Total | 15 | 100,0 | 100,0 |       |

**Nota:** Fuente: Realizado por el investigador

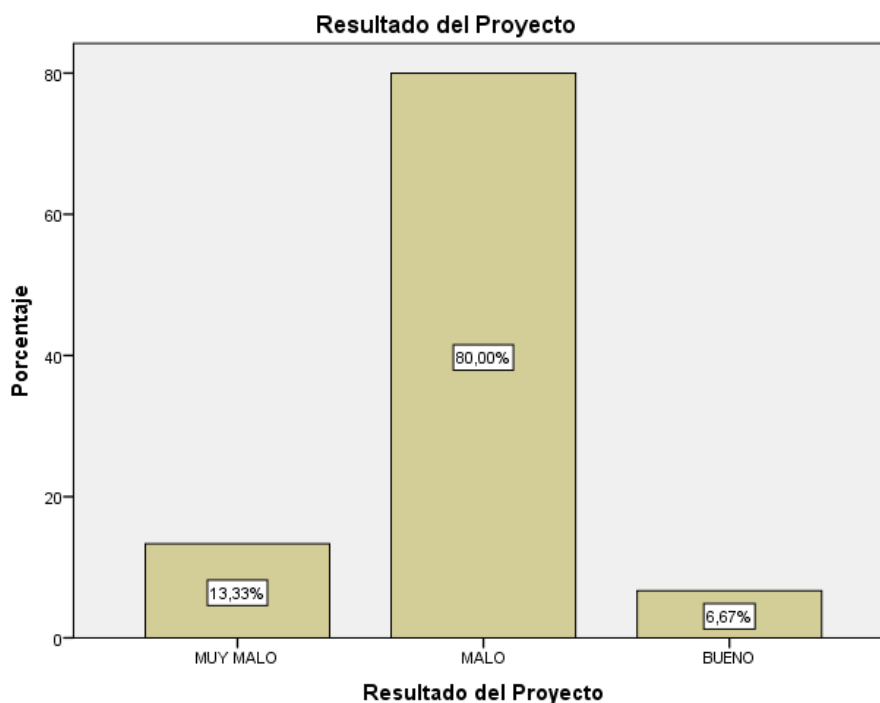


Ilustración N° 07: Distribución porcentual de la variable Resultado del Proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia”.

**Interpretación:** Según la tabla 13 e ilustración 07, el 93.33% de los trabajadores manifestaron un nivel malo y muy malo en los resultados del Proyecto, y sólo el 6,67 percibió un buen nivel en los resultados del Proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia” – Ica 2019.

#### **Dimensión 04: Resultado 1: Fortalecidas las capacidades de las AL de Pisco y Chincha.**

Tabla N° 14

*Distribución de frecuencia de la dimensión Resultados 01*

|          | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| MUY MALO | 4          | 26,7       | 26,7              | 26,7                 |

|       |    |       |       |       |
|-------|----|-------|-------|-------|
| MALO  | 10 | 66,7  | 66,7  | 93,3  |
| BUENO | 1  | 6,7   | 6,7   | 100,0 |
| Total | 15 | 100,0 | 100,0 |       |

**Nota:** Fuente: Realizado por el investigador

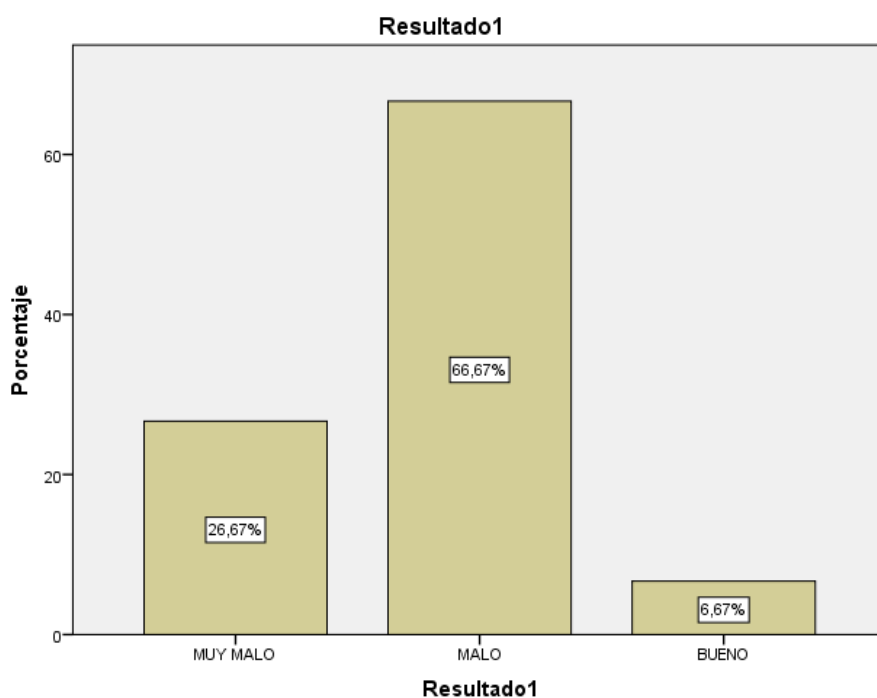


Ilustración N° 08: Distribución porcentual de la dimensión Resultado 01

**Interpretación:** Según la tabla 14 e ilustración 08, el 93.33% de los trabajadores percibieron un nivel malo y muy malo en el Resultado 1 del proyecto, y sólo el 6.67 percibió un nivel bueno en el Resultado 01, es decir, no hubo un efecto positivo en el fortalecimiento de las capacidades de las AL de Pisco y Chincha en elaboración e implementación participativa con las OSC de: Plan de Prevención y Reducción de Riesgos Desastres (PRRD); Ordenamiento Territorial (OT); Desarrollo Económico local (DEL), Programas de Recuperación económica y Rehabilitación post-desastres (RR) con foco en manejo de cuenca, género y DDHH.

**Dimensión 05: Resultado 02 - Mesas distritales e interdistritales fortalecidas.**

Tabla N° 15

*Distribución de frecuencia de la dimensión Resultados 02*

|          | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| MUY MALO | 3          | 20,0       | 20,0              | 20,0                 |
| MALO     | 12         | 80,0       | 80,0              | 100,0                |
| Total    | 15         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Nota:** Fuente: Realizado por el investigador

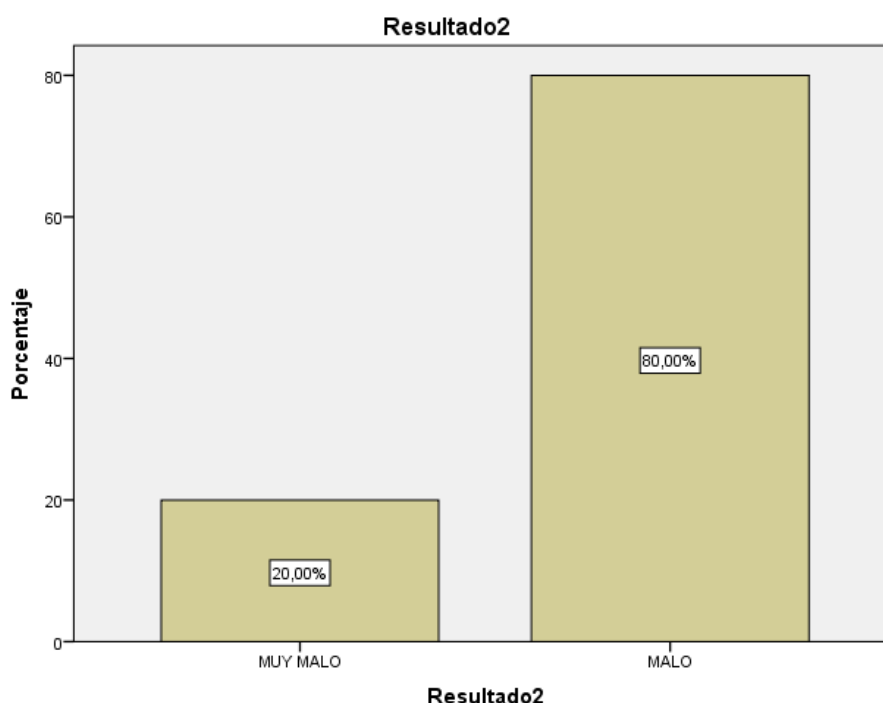


Ilustración N° 09: Distribución porcentual de la dimensión Resultado 02

**Interpretación:** Según la tabla 15 e ilustración 09, el 100.00% de los trabajadores percibieron un nivel malo y muy malo en el Resultado 02 del proyecto "Fortaleciendo la Resiliencia", es decir, que ningún trabajador percibió un buen fortalecimiento de las mesas distritales e interdistritales temáticas (PRRD, OT, DEL, RR), que realicen incidencia y vigilancia de la gestión transparente de la recuperación y rehabilitación de los 05 distritos.

### Dimensión 06: Resultado 03-Procesos de organización y gestión interna fortalecidos.

Tabla N° 16

*Distribución de frecuencia de la dimensión Resultado 03*

|          | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| MUY MALO | 3          | 20,0       | 20,0              | 20,0                 |
| MALO     | 11         | 73,3       | 73,3              | 93,3                 |
| BUENO    | 1          | 6,7        | 6,7               | 100,0                |
| Total    | 15         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Nota:** Fuente: Realizado por el investigador

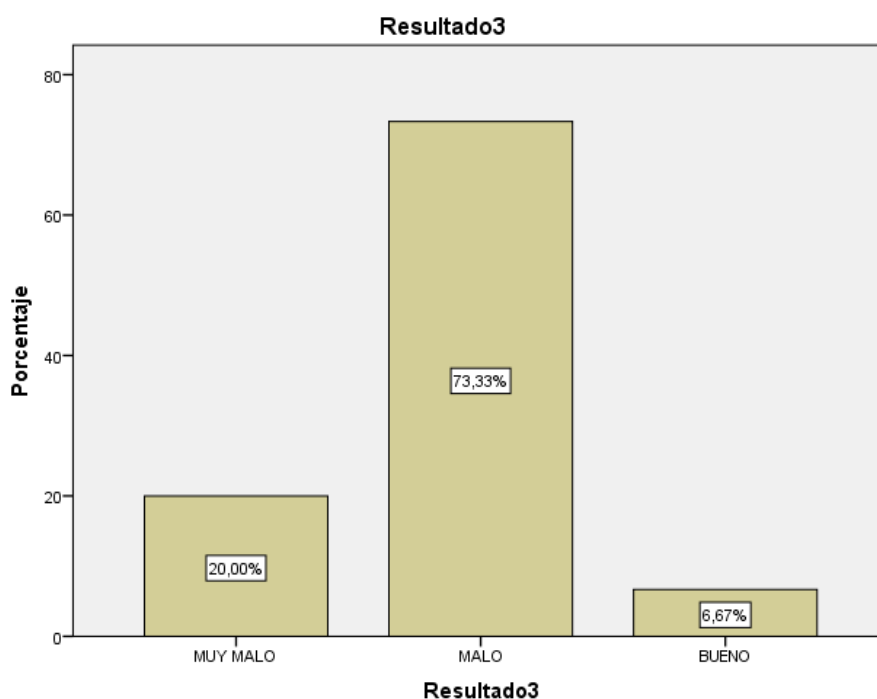


Ilustración N° 10: Distribución porcentual de la dimensión Resultado 03

**Interpretación:** Según la tabla 16 e ilustración 10, el 93,33% de los trabajadores percibieron un nivel malo y muy malo en el Resultado 03 del proyecto, y solo el 6,67 percibió un buen fortalecimiento de los procesos de la organización y gestión interna en OSC y productores y sus conocimientos en resiliencia, PRRD, OT, DEL y RR con enfoque de manejo de cuenca (rio San



Juan y río Pisco) – Resultado 03 del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia” – Ica 2019.

**Dimensión 07: Resultado 04-Productores fortalecidos y ejecución de planes de recuperación.**

Tabla N° 17

*Distribución de frecuencia de la dimensión Resultado 04*

|          | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| MUY MALO | 5          | 33,3       | 33,3              | 33,3                 |
| MALO     | 9          | 60,0       | 60,0              | 93,3                 |
| BUENO    | 1          | 6,7        | 6,7               | 100,0                |
| Total    | 15         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Nota:** Fuente: Realizado por el investigador

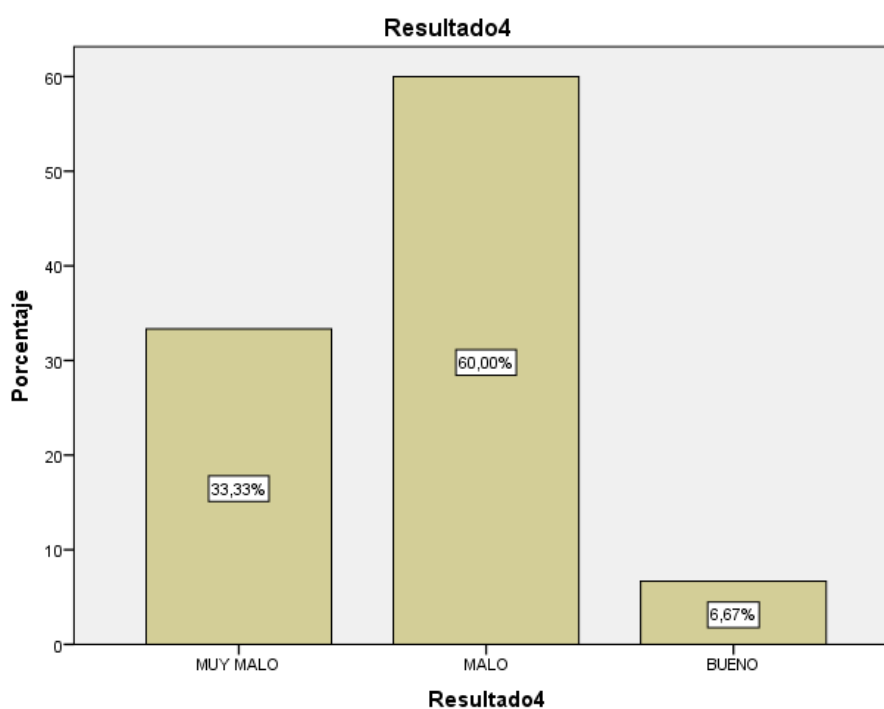


Ilustración N° 11: Distribución porcentual de la dimensión Resultado 04

**Interpretación:** Según la tabla 17 e ilustración 11, el 93,33% de los trabajadores percibieron un nivel malo y muy malo en el Resultado 04 del

proyecto, y solo el 6,67 percibió un buen fortalecimiento de la OSC y productores que ejecutan planes de recuperación económica y creación y mejora de medios de vida dignos con enfoque resiliente y basados en PRRD, OT, DEL y RR- Resultado 04 del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia” – Ica 2019.

#### 4.2. Análisis inferencia y/o contratación de hipótesis

##### CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Se utilizó la prueba de Rho de Spearman para ver el nivel de correlación de las variables, por tratarse de datos cualitativos ordinales.

##### Comprobación de Hipótesis General.

H1: La comunicación interna incide positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia en ICA – 2019” los 6 primeros meses.

H0: La comunicación interna no incide positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia en ICA – 2019” los 6 primeros meses

Tabla N° 18  
*Tabla de contingencia de COMUNICACIÓN INTERNA \* RESULTADO DEL PROYECTO.*

|                         |          | Resultado del Proyecto |       |       | Total |       |
|-------------------------|----------|------------------------|-------|-------|-------|-------|
|                         |          | MUY MALO               | MALO  | BUENO |       |       |
| Comunicación<br>Interna | MUY      | Recuento               | 2     | 1     | 0     | 3     |
|                         | MALO     | % del total            | 13,3% | 6,7%  | 0,0%  | 20,0% |
|                         | MALO     | Recuento               | 0     | 11    | 0     | 11    |
|                         |          | % del total            | 0,0%  | 73,3% | 0,0%  | 73,3% |
| BUENO                   | Recuento | 0                      | 0     | 1     | 1     |       |

|       |             |       |       |      |        |
|-------|-------------|-------|-------|------|--------|
|       | % del total | 0,0%  | 0,0%  | 6,7% | 6,7%   |
| Total | Recuento    | 2     | 12    | 1    | 15     |
|       | % del total | 13,3% | 80,0% | 6,7% | 100,0% |

**Nota:** Fuente: Realizado por el investigador

Tabla N° 19  
*Correlación no paramétrica de la hipótesis general*

|                           |                         |                               | <b>Comunicación<br/>Interna</b> | <b>Resultado<br/>del Proyecto</b> |
|---------------------------|-------------------------|-------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|
| Rho de<br>Spearman        | Comunicación<br>Interna | Coeficiente de<br>correlación | 1,000                           | ,855**                            |
|                           |                         | Sig. (bilateral)              | .                               | ,000                              |
|                           |                         | N                             | 15                              | 15                                |
| Resultado del<br>Proyecto |                         | Coeficiente de<br>correlación | ,855**                          | 1,000                             |
|                           |                         | Sig. (bilateral)              | ,000                            | .                                 |
|                           |                         | N                             | 15                              | 15                                |

**Nota:** Fuente: Realizado por el investigador

**INTERPRETACIÓN:** Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05 la Comunicación interna incide positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia en ICA – 2019” los 6 primeros meses.

Así mismo, el coeficiente de correlación de Spearman, muestra que existe correlación positiva alta entre las dos variables y es estadísticamente muy significativo ( $r=0,855^{**}$ ,  $p=0,000 < 0,05$ )

**a) Comprobación de la Hipótesis Específica N° 01**

Hi1: La comunicación intrapersonal incide positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia”

Hi0: La comunicación intrapersonal no incide positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia”

Tabla N° 20

*Tabla de contingencia de COMUNICACIÓN  
INTRAPERSONAL \*RESULTADO DEL PROYECTO.*

|                               |       | Resultado del Proyecto |       |       | Total |        |
|-------------------------------|-------|------------------------|-------|-------|-------|--------|
|                               |       | MUY MALO               | MALO  | BUENO |       |        |
| Comunicación<br>Intrapersonal | MUY   | Recuento               | 1     | 1     | 0     | 2      |
|                               | MALO  | % del total            | 6,7%  | 6,7%  | 0,0%  | 13,3%  |
|                               |       | Recuento               | 1     | 11    | 0     | 12     |
|                               | MALO  | % del total            | 6,7%  | 73,3% | 0,0%  | 80,0%  |
|                               |       | Recuento               | 0     | 0     | 1     | 1      |
|                               | BUENO | % del total            | 0,0%  | 0,0%  | 6,7%  | 6,7%   |
| Recuento                      |       | 2                      | 12    | 1     | 15    |        |
| <b>Total</b>                  |       | % del total            | 13,3% | 80,0% | 6,7%  | 100,0% |

**Nota:** Fuente: Realizado por el investigador  
Tabla N° 21

*Correlación no paramétrica de la hipótesis específica N° 01*

|                    |                               |                               | Comunicación<br>Intrapersonal | Resultado<br>del Proyecto |
|--------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|---------------------------|
| Rho de<br>Spearman | Comunicación<br>Intrapersonal | Coeficiente de<br>correlación | 1,000                         | ,641*                     |
|                    |                               | Sig. (bilateral)              | .                             | ,010                      |
|                    |                               | N                             | 15                            | 15                        |
|                    | Resultado del<br>Proyecto     | Coeficiente de<br>correlación | ,641*                         | 1,000                     |
|                    |                               | Sig. (bilateral)              | ,010                          | .                         |
|                    |                               | N                             | 15                            | 15                        |

**INTERPRETACIÓN:** Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ( $0,010 < 0,05$ ) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05 la comunicación intrapersonal incide positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia”-Ica 2019.

Así mismo, el coeficiente de correlación de Spearman, muestra que existe correlación positiva moderada entre las dos variables y es estadísticamente muy significativo ( $r=0,641^{**}$ ,  $p=0.000 < 0.05$ )

#### b) Comprobación de la Hipótesis Específica N° 02

Hi2: La comunicación interpersonal incide positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia”

Hi0: La comunicación interpersonal no incide positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia”

Tabla N° 22

*Tabla de contingencia de COMUNICACIÓN INTERPERSONAL\* RESULTADOS DEL PROYECTO.*

|                            |       | Resultado del Proyecto |      |       | Total |       |
|----------------------------|-------|------------------------|------|-------|-------|-------|
|                            |       | MUY MALO               | MALO | BUENO |       |       |
| Comunicación Interpersonal | MUY   | Recuento               | 1    | 2     | 0     | 3     |
|                            | MALO  | % del total            | 6,7% | 13,3% | 0,0%  | 20,0% |
|                            | MALO  | Recuento               | 1    | 10    | 0     | 11    |
|                            |       | % del total            | 6,7% | 66,7% | 0,0%  | 73,3% |
|                            | BUENO | Recuento               | 0    | 0     | 1     | 1     |
|                            |       | % del total            | 0,0% | 0,0%  | 6,7%  | 6,7%  |
|                            | Total | Recuento               | 2    | 12    | 1     | 15    |

|  |             |       |       |      |        |
|--|-------------|-------|-------|------|--------|
|  | % del total | 13,3% | 80,0% | 6,7% | 100,0% |
|--|-------------|-------|-------|------|--------|

**Nota:** Fuente: Realizado por el investigador

Tabla N° 23

*Correlación no paramétrica de la hipótesis específica N° 02*

|                 |                            |                            | Comunicación Interpersonal | Resultado del Proyecto |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|------------------------|
| Rho de Spearman | Comunicación Interpersonal | Coeficiente de correlación | 1,000                      | ,532*                  |
|                 |                            | Sig. (bilateral)           | .                          | ,041                   |
|                 |                            | N                          | 15                         | 15                     |
|                 | Resultado del Proyecto     | Coeficiente de correlación | ,532*                      | 1,000                  |
|                 |                            | Sig. (bilateral)           | ,041                       | .                      |
|                 |                            | N                          | 15                         | 15                     |

**Nota:** Fuente: Realizado por el investigador

**INTERPRETACIÓN:** Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ( $0,041 < 0,05$ ) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05 la comunicación interpersonal incide positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia”- Ica 2019.

Así mismo, el coeficiente de correlación de Spearman, muestra que existe correlación positiva moderada entre las dos variables y es estadísticamente muy significativo ( $r=0,532^{**}$ ,  $p=0.000 < 0.05$ )

### c) Comprobación de la Hipótesis Específica N° 03

Hi3: La comunicación institucional incide positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia

Hi0: La comunicación institucional no incide positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia”

Tabla N° 24

*Tabla de contingencia de la COMUNICACIÓN  
INSTITUCIONAL \*RESULTADO DEL PROYECTO*

|                               |             | Resultado del Proyecto |       |       | Total  |       |
|-------------------------------|-------------|------------------------|-------|-------|--------|-------|
|                               |             | MUY MALO               | MALO  | BUENO |        |       |
| Comunicación<br>Institucional | MUY MALO    | Recuento               | 1     | 1     | 0      | 2     |
|                               |             | % del total            | 6,7%  | 6,7%  | 0,0%   | 13,3% |
|                               | MALO        | Recuento               | 1     | 11    | 0      | 12    |
|                               |             | % del total            | 6,7%  | 73,3% | 0,0%   | 80,0% |
|                               | BUENO       | Recuento               | 0     | 0     | 1      | 1     |
|                               |             | % del total            | 0,0%  | 0,0%  | 6,7%   | 6,7%  |
| Total                         | Recuento    | 2                      | 12    | 1     | 15     |       |
|                               | % del total | 13,3%                  | 80,0% | 6,7%  | 100,0% |       |

**Nota:** Fuente: Realizado por el investigador

Tabla N° 25

*Correlación no paramétrica de la hipótesis específica N° 03*

|                    |                               | Comunicación<br>Institucional  | Resultado<br>del Proyecto |       |
|--------------------|-------------------------------|--------------------------------|---------------------------|-------|
| Rho de<br>Spearman | Comunicación<br>Institucional | Coefficiente de<br>correlación | 1,000                     | ,641* |
|                    |                               | Sig. (bilateral)               | .                         | ,010  |
|                    |                               | N                              | 15                        | 15    |
|                    | Resultado del<br>Proyecto     | Coefficiente de<br>correlación | ,641*                     | 1,000 |
|                    |                               | Sig. (bilateral)               | ,010                      | .     |
|                    |                               | N                              | 15                        | 15    |

**Nota:** Fuente: Realizado por el investigador

**INTERPRETACIÓN:** Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ( $0,010 < 0,05$ ) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05 la comunicación institucional incide positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia”-Ica 2019.

Así mismo, el coeficiente de correlación de Spearman, muestra que existe correlación positiva moderada entre las dos variables y es estadísticamente muy significativo ( $r=0,641^{**}$ ,  $p=0.000<0.05$ )

### **4.3. Discusión de resultados**

Los resultados estadísticos hallados, para la hipótesis general existe una correlación positiva alta de  $r=0.855$ , se afirma que la Comunicación Interna incide positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto "Fortaleciendo la Resiliencia en ICA-2019" los primeros 6 meses. De igual manera se deduce una correlación significativa de 0.641 que corresponde a un nivel correlación positiva moderada, por tanto, la comunicación intrapersonal incide positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto. Asimismo, se halló un nivel de 0.532 que corresponde a un nivel correlación positiva moderada, se afirma que la comunicación interpersonal incide positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto. Finalmente, existe una correlación significativa y alcanza un nivel de 0.641 que corresponde a un nivel correlación positiva moderada en la comunicación institucional en los resultados del proyecto.

Estos resultados se aproximan al estudio de Linares (2014), que señala que la relación entre las variables de estudio es directa, lo que refleja la asociación entre la comunicación interna y el desempeño laboral; al demostrarse esta relación, se requiere poner mayor atención en la comunicación interna, promoviendo acciones relacionadas con la venta, educación, aprendizaje de conductas y cambios que favorezcan al desempeño laboral; la implementación y monitoreo de los programas



y estrategias a llevarse a cabo, deben contar con el apoyo de la Alta Dirección.

Así mismo, Buenaño (2014), que tuvo Como objetivo “determinar cómo el proceso de la comunicación interna afecta el desempeño laboral de la empresa. Al finalizar la investigación concluyó que la inadecuada comunicación interna si incide en el desempeño laboral; tomando esto en consideración, la empresa ahora está consciente de que es necesaria una mejor comunicación en la empresa, ya que esta asegurará que se cumplan con las nuevas metas, además de fomentar un mayor compromiso empresarial; también, se concluye que el desempeño laboral debe de mejorarse para poder cumplir con eficiencia las tareas y esto solo se logrará con claridad en la comunicación para que todos estén en constante contacto conociendo así todo lo que sucede en la empresa.

#### **4.4. Aporte de la investigación**

Los resultados de la investigación servirán como base para realizar otros estudios y ser generalizados a otros proyectos de gran envergadura. Permitirá concientizar a los gestores de proyectos de las instituciones públicas que una efectiva comunicación entre los involucrados tiene efectos positivos en la ejecución del proyecto, permitiendo que los proyectos tengan impacto positivo en cuanto a los resultados y metas trazadas.

## CONCLUSIONES

1. En la presente investigación, se contestó la hipótesis general de que sí existe una relación positiva alta entre la comunicación interna con el proyecto **“Fortaleciendo la Resiliencia en ICA – 2019” los 6 primeros meses.**, a un nivel de 0.855; la significancia es  $p = 0.000 < 0.05$ , por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna general, por tanto, se afirma que la Comunicación interna incide positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia en ICA – 2019” los 6 primeros meses.
2. Se halló una correlación positiva moderada de nivel de 0.641, la significancia es el Valor  $p = 0.0000 < 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica alterna 1, se afirma que la comunicación intrapersonal incide positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia”-Ica 2019.
3. Se halló una correlación significativa de  $r=0.532$ , la significancia es  $p = 0.000 < 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica alterna 2, se afirma que la comunicación interpersonal incide positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia”-Ica 2019.
4. Se halló una correlación significativa de  $r=0.641$ , la significancia es  $p = 0.010 < 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica alterna 2, se afirma que la comunicación institucional incide positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia”-Ica 2019.

## RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

1. Implementar un modelo de comunicación interna integrada, donde todos los integrantes involucrados del proyecto sean considerados emisores de comunicación, debido a que todos de alguna manera estamos siempre emitiendo y dando mensajes dentro de una organización, para ejercer un nivel de ejecución eficiente del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia en Ica – 2019”
2. Fortalecer e interpretar de manera cuidadosa la “Escucha”, para que los líderes puedan generar diálogos internos que les permitan propiciar estrategias intrapersonales con sus subordinados, debido a que es imprescindible que los líderes conozcan cómo piensan los miembros involucrados del proyecto.
3. Fortalecer el trabajo en equipo y la comunicación interpersonal entre los involucrados del proyecto.
4. Generar espacios guiados, donde los involucrados del proyecto puedan hacer llegar sus opiniones, quejas, inquietudes y propuestas a los directivos, para mejorar la comunicación institucional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, J. (2007). Comunicación Interna, la Estrategia del Exito. *Razón y Palabra*.
- Baca Tavira, N., & Herrera Tapia, F. (2016). Proyectos sociales. Notas sobre su diseño y gestión en territorios rurales. *Convergencia*, 69-87.
- Bateson, G., & Ruesh, J. (1984). *Comunicación. La matriz social de la psiquiatría*. Barcelona: Paidós.
- Berceruelo, B. (2011). *Comunicación Interna en la Empresa. Claves y desafíos*. Urduliz, España: WOLTERS KLUWER ESPAÑA, S.A.
- Buenaño Tapia, D. V. (2014). La comunicación interna y su incidencia en el gestión laboral de la Empresa Jean Up. *Tesis de grado*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Cardona Martínez, G. (1989). Generalidades acerca del salario. *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 39-49.
- Charry Condor, H. O. (2017). Gestión de la comunicación interna y su relación con el Clima Organizacional en el sector público. *Tesis de magister*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Cousinet, R. (2014). Qué es enseñar. *Memoria Académica*, 1-5.
- Cristina, M. R., & Pérez Cabrera, I. (Enero - Abril de 2007). Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. *Enfermería Universitaria*, 4(1), 35. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=358741821004>
- Dominguez Bolaños, R. E. (2013). La comunicación interpersonal: Elemento fundamental para crear relaciones efectivas en el aula. *Razón y Palabra*.
- Fedor Simón, J. G. (2016). La comunicación. *Salus*, 5-6.
- Hernández Sampieri, R., & Fernández Collado, C. B. (2010). Metodología de la investigación. En R. Hernández Sampieri, & C. B. Fernández

- Collado, *Metodología de la investigación* (pág. 81). México DF: Mc Graw Hill.
- Ibáñez Lafuente, C., & Egoscozábal Marín, A. (2008). Metodologías de la Investigación en las Ciencias Sociales: Fases, Fuentes y Selección Técnicas. *Revista EAN*, 11.
- Jaén Díaz, M., Luceño Moreno, L., Martín García, J., & Rubio Valdehita, S. (2006). La Comunicación interna como herramienta estratégica al servicio de las organizaciones. *EduPsykhé. Revista de Psicología y Psicopedagogía.*, 3-31.
- Kunsch, M. (2003). *Planejamento das Relações Públicas na Comunicação Integrada*. São Paulo: Summus.
- Linares Aguilar, N. A. (2014). Relación entre la comunicación interna y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fito Pan SRL de la ciudad de Trujillo - 2014. *Tesis de licenciatura*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Martínez, R. A. (07 de 04 de 2017). Principales tipos de limitaciones. *Revista Comunicar*. Recuperado el 27 de 05 de 27, de <https://comunicarautores.com>
- Murray, P. (2002). Gestión - Información - Conocimiento. *Biblios*, 4(14).
- Orosco Ramirez, A., & Mahecha Oloya, Y. (2016). Comunicación interna y estilos de liderazgo en eun empresa perteneciente al sector ferretero de la ciudad de Manizales. *Tesis de especialización*. Universidad de Manizales, Manizales, Colombia.
- PMI. (2013). *Guía de los Fundamentos para la Dirección de Proyectos*. Pensilvania, Estados Unidos: PMI Publications.
- Pujol, R., & Osorio, M. (2003). Remuneración y satisfacción laboral. *Capital Humano*, 74-81.
- Quecedo, R., & Castaño, C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*, 5-39.

RAE. (s.f.). Ejecución. (R. A. Española, Ed.) Recuperado el 28 de 05 de 2019, de <https://dej.rae.es/lema/ejecución>

Sampieri Hernández, R., Callado Fernández, C., & Lucio Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México DF: Mc Graw Hill.

Universidad de Valencia. (07 de 06 de 2019). *disenyo-tipo-estudio*. Recuperado el 07 de 06 de 2019, de <https://www.uv.es/invsalud/invsalud/disenyo-tipo-estudio.htm>

# ANEXOS

## ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

| PROBLEMA   | OBJETIVO  | HIPOTESIS  | VARIABLES             | DIMENSIONES E INDICADORES   | METODOLOGÍA   |
|--|---|--|-----------------------|---|---|
| <b>General :</b>   | <b>General :</b>  | <b>General :</b>   | <b>Independiente:</b> |   |   |
| ¿En qué medida la comunicación interna índice positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia en ICA – 2019”? | Determinar si la comunicación interna índice positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia en ICA – 2019”. | <p><b>HG_0:</b> La comunicación interna <b>no índice</b> positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia en ICA – 2019”.</p> <p><b>HG_A:</b> La comunicación interna <b>índice</b> positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia en ICA – 2019”.</p> | Comunicación Interna  | <p><b>DIMENSIÓN N°1:</b><br/><b>Comunicación Intrapersonal</b></p> <p>Escucharse<br/>Entenderse<br/>Enseñarse</p> <hr/> <p><b>DIMENSIÓN N°2:</b><br/><b>Comunicación Interpersonal</b></p> <p>Sentido<br/>Salario</p> <hr/> <p><b>DIMENSIÓN N°3:</b><br/><b>Comunicación Institucional</b></p> <p>Escucha<br/>Empatía<br/>Emisión</p> | <p><b>Nivel y tipo de investigación:</b><br/>La investigación es de nivel EXPLICATIVO y de tipo APLICADA.</p> <p><b>Diseño de investigación:</b><br/>El diseño de la investigación es NO EXPERIMENTAL - TRANSVERSAL.</p> <p><b>Población y muestra:</b><br/><b>- Población:</b><br/>La población de la investigación estará compuesta por 50 trabajadores de la ONG Cesal.<br/><b>- Muestra:</b><br/>La muestra de la</p> |
| <b>Específicos:</b>  | <b>Específicos:</b>   | <b>Específicos:</b>  |                       |   |   |
| ¿En qué medida la comunicación intrapersonal índice positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la                       | Determinar si la comunicación intrapersonal índice positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la                       | <p>HE1_0: La comunicación intrapersonal <b>no índice</b> positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia en ICA – 2019”.</p> <p>HE1_A: La comunicación intrapersonal <b>índice</b> positivamente en los resultados de la ejecución del</p>  |                       |   |   |



|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
| <b>Resiliencia en ICA – 2019”?</b>  | Resiliencia en ICA – 2019”.  | proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia en ICA – 2019”.  | investigación es de 15 trabajadores implicados en el proyecto "Fortaleciendo la resiliencia" - Ica 2019.                             |
| <b>¿En qué medida la comunicación interpersonal índice positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia en ICA – 2019”?</b> | Determinar si la <b>comunicación interpersonal</b> índice positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia en ICA – 2019”. | HE1_0: La comunicación interpersonal <b>no índice</b> positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia en ICA – 2019”.<br><br>HE1_A: La comunicación interpersonal <b>índice</b> positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia en ICA – 2019”. | <b><u>Dependiente:</u></b><br><br>Resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia”                             |
| <b>¿En qué medida la comunicación institucional índice positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia en ICA – 2019”?</b> | Determinar si la <b>comunicación institucional</b> índice positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia en ICA – 2019”. | HE1_0: La comunicación institucional <b>no índice</b> positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia en ICA – 2019”.<br><br>HE1_A: La comunicación institucional <b>índice</b> positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia en ICA – 2019”. | <b><u>Técnicas e Instrumentos:</u></b><br><b>- Técnicas:</b><br>Encuestas.<br>Observación<br><b>- Instrumentos:</b><br>Cuestionarios |

**ANEXO 02. CONSENTIMIENTO INFORMADO****UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN”  
HUÁNUCO ESCUELA DE POSGRADO**

**La presente investigación titulada “La incidencia de la comunicación interna en la ejecución de proyectos de desarrollo: un análisis práctico al proyecto de resiliencia en ICA 2019”, para lo cual invitamos a usted participar en calidad de colaborador para cumplir con el objetivo propuesto.**

**El objetivo de la investigación es determinar si la comunicación interna incide positivamente en los resultados de la ejecución del proyecto “Fortaleciendo la Resiliencia en ICA- 2019”, para lo cual se requiere que usted como involucrado del proyecto nos proporcione datos mediante un cuestionario que consta de 40 preguntas. Los ítems están referidas a la COMUNICACIÓN INTERNA y los ítems referida a los RESULTADOS DE LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO “FORTALECIENDO LA RESILIENCIA”.**

**Los datos adquiridos por medio de sus respuestas serán procesadas y analizadas en la investigación solo con fines académicos; después de haber culminado con la elaboración del informe final de la investigación, estos cuestionarios serán incinerados para proteger la confidencialidad de la institución.**

**Para dar fe a su aceptación en colaborar con esta investigación y teniendo conocimiento los fines que tendrán los datos recopilados firman al final de este documento:**

---

**Nombre:**

## ANEXO 03. INSTRUMENTOS

## Cuestionario de Comunicación Interna

| CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN INTERNA EN EL PROYECTO "FORTALECIENDO LA RESILIENCIA" - ICA 2019  |   |                   |              |             |                  |  |  |  |       |            |              |         |   |   |   |   |
|--|---|-------------------|--------------|-------------|------------------|--|--|--|-------|------------|--------------|---------|---|---|---|---|
| <i>Estimados, por favor de leer atentamente las preguntas del cuestionario y valorar indicando con una "X" según su preferencia.</i>   |   |                   |              |             |                  |  |  |  |       |            |              |         |   |   |   |   |
| <b>Datos Generales:</b>  |   |                   |              |             |                  |  |  |  |       |            |              |         |   |   |   |   |
| <b>Nombre:</b>   |   |                   |              | <b>DNI:</b> |                  |  |  |  |       |            |              |         |   |   |   |   |
| <b>Género:</b>   | <b>F</b>  | <b>M</b>          | <b>Edad:</b> |             |                  |  |  |  |       |            |              |         |   |   |   |   |
| <b>Cargo:</b>  |   |                   |              |             |                  |  |  |  |       |            |              |         |   |   |   |   |
| <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">TABLA DE VALORES</th> </tr> <tr> <th>Nunca</th> <th>Casi Nunca</th> <th>Casi Siempre</th> <th>Siempre</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> </tbody> </table> |   |                   |              |             | TABLA DE VALORES |  |  |  | Nunca | Casi Nunca | Casi Siempre | Siempre | 1 | 2 | 3 | 4 |
| TABLA DE VALORES   |   |                   |              |             |                  |  |  |  |       |            |              |         |   |   |   |   |
| Nunca  | Casi Nunca  | Casi Siempre      | Siempre      |             |                  |  |  |  |       |            |              |         |   |   |   |   |
| 1  | 2   | 3                 | 4            |             |                  |  |  |  |       |            |              |         |   |   |   |   |
| N°   | ITEMS   | ESCALA DE VALORES |              |             |                  |  |  |  |       |            |              |         |   |   |   |   |
|  |   | 1                 | 2            | 3           | 4                |  |  |  |       |            |              |         |   |   |   |   |
| <b>Objetivo 01 :</b>   | <i>Identificar la Comunicación Intrapersonal en función a Escucharse, Entenderse y Enseñarse.</i>                 |                   |              |             |                  |  |  |  |       |            |              |         |   |   |   |   |
| 1  | ¿Ud. piensa y reflexiona antes de emitir una comunicación?  |                   |              |             |                  |  |  |  |       |            |              |         |   |   |   |   |
| 2  | ¿Ud. sabe callar y escuchar en vez de hablar impulsivamente?  |                   |              |             |                  |  |  |  |       |            |              |         |   |   |   |   |
| 3  | ¿Ud. dice claramente lo que piensa?   |                   |              |             |                  |  |  |  |       |            |              |         |   |   |   |   |
| 4  | ¿Cuenta con la preparación necesaria para realizar su trabajo?  |                   |              |             |                  |  |  |  |       |            |              |         |   |   |   |   |
| 5  | ¿Tiene claramente definido sus funciones y la responsabilidad de su puesto?                                       |                   |              |             |                  |  |  |  |       |            |              |         |   |   |   |   |
| 6  | ¿Ud. aprovecha las críticas oportunas para crecer profesionalmente?   |                   |              |             |                  |  |  |  |       |            |              |         |   |   |   |   |
| 7  | Su jefe trasmite la visión y objetivos del proyecto.  |                   |              |             |                  |  |  |  |       |            |              |         |   |   |   |   |
| 8  | ¿Su jefe se interesa por el éxito de sus empleados y contribuye con el logro de los objetivos en la organización? |                   |              |             |                  |  |  |  |       |            |              |         |   |   |   |   |
| 9  | ¿Su jefe se comunica de una manera clara y sencilla?  |                   |              |             |                  |  |  |  |       |            |              |         |   |   |   |   |
| <b>Objetivo 02 :</b>   | <i>Identificar la Comunicación Interpersonal en función a Sentido y Salario.</i>                                  |                   |              |             |                  |  |  |  |       |            |              |         |   |   |   |   |
| 10   | Se siente comprometido con el éxito del proyecto.   |                   |              |             |                  |  |  |  |       |            |              |         |   |   |   |   |
| 11   | Existen oportunidades de progresar en su proyecto.  |                   |              |             |                  |  |  |  |       |            |              |         |   |   |   |   |
| 12   | En su organización se valora los niveles de desempeño y se reconoce los esfuerzos y logros.                       |                   |              |             |                  |  |  |  |       |            |              |         |   |   |   |   |
| 13   | Los miembros de la organización se identifican con la visión y objetivos del proyecto.                            |                   |              |             |                  |  |  |  |       |            |              |         |   |   |   |   |
| 14   | Los miembros de la organización muestran satisfacción por el trabajo que realizan.                                |                   |              |             |                  |  |  |  |       |            |              |         |   |   |   |   |
| 15   | Sus ideas son tomadas en cuenta para la realización del trabajo.  |                   |              |             |                  |  |  |  |       |            |              |         |   |   |   |   |

|   |   |  |  |  |  |
|---|---|--|--|--|--|
| 16  | Es efectiva la comunicación entre compañeros de su área de trabajo.   |  |  |  |  |
| 17  | Se siente satisfecho con las condiciones salariales.  |  |  |  |  |
| 18  | La remuneración percibida está de acuerdo a su desempeño y logros.  |  |  |  |  |
| <b>Objetivo 03 :</b>  | <b><i>Identificar la Comunicación Institucional en función a Escuchar, Empatía y Emisión.</i></b>   |  |  |  |  |
| 19  | Su organización desarrolla actividades para promover el dialogo entre sus compañeros.   |  |  |  |  |
| 20  | En su organización realizan talleres de escucha para detectar oportunidades de mejora.  |  |  |  |  |
| 21  | Se siente escuchado por su organización y su opinión importa.   |  |  |  |  |
| 22  | Se siente parte de la organización y está comprometido con sus logros y metas.  |  |  |  |  |
| 23  | Cree usted que a su organización le interesa que piensa y que siente respecto a su trabajo.   |  |  |  |  |
| 24  | La información que recibe siempre es a través de los canales formales de comunicación.  |  |  |  |  |
| 25  | Consideras que los directivos o jefes inmediatos utilizan medios de comunicación eficaces para llegar a los miembros de la organización.  |  |  |  |  |
| 26  | Tu superior acepta ideas y sugerencias de los demás miembros de la empresa.   |  |  |  |  |
| 27  | Se promueve la participación de sus compañeros para generar ideas creativas e innovadoras.  |  |  |  |  |
| <b>PROYECTO "FORTALECIENDO LA RESILIENCIA" - ICA 2019</b>                                     |   |  |  |  |  |
| Resultado 1: Fortalecidas las capacidades de las AL de Pisco y Chincha.                       |   |  |  |  |  |
| 28  | Se han incorporados objetivos y estrategias para la implementación participativa del Plan de Prevención y Reducción de Riesgos Desastres (PRRD), Desarrollo Económico (DEL), Programas de Recuperación económica y Rehabilitación post-desastre (RR). |  |  |  |  |
| 29  | Actualmente los distritos de estudio cuentan con los planes de PRRD, DEL, incorporando el enfoque de manejo de cuenca, género y DDHH.   |  |  |  |  |
| 30  | Existen iniciativas de PRRD, DEL y RR, incluyendo las necesidades diferenciadas de las mujeres, la niñez, adolescencia, jóvenes, personas con discapacidad y tercera edad en los distritos.   |  |  |  |  |
| Resultado 2: Mesas distritales e interdistritales temáticas (PRRD, OT, DEL, RR) fortalecidas. |   |  |  |  |  |
| 31  | Se han incorporado mesas temáticas de los planes de PRRD, OT, DEL,RR.   |  |  |  |  |
| 32  | Los productores y mujeres de los distritos conocen los mecanismos de participación ciudadana.   |  |  |  |  |
| 33  | Los integrantes de grupos en situación de vulnerabilidad incluidos en el proyecto expresan su opinión sobre propuestas de recuperación y rehabilitación diseñada participativamente por las AL, OSC, y el sector empresarial.                         |  |  |  |  |

| Resultado 3: Procesos de organización y gestión interna fortalecidos.       |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| <b>34</b>   | Las OSC implementan estrategias de Capacitación y Comunicación y desarrollan instrumentos de gestión interna.  |  |  |  |  |
| <b>35</b>   | Las OSC son incluidas en la plataforma de defensa civil para la preparación y mitigación del riesgo de desastres.  |  |  |  |  |
| <b>36</b>   | Las OSC implementan acciones diseñadas para la preparación y mitigación del riesgo de desastres para viviendas y actividades económicas/productivas coordinando con instituciones y otros actores. |  |  |  |  |
| <b>37</b>   | Los productores capacitados y las mujeres se han integrado en organizaciones, asociaciones, cooperativas existentes.   |  |  |  |  |
| Resultado 4: Productores fortalecidos y ejecución de planes de recuperación |  |  |  |  |  |
| <b>38</b>   | Los productos participantes en el proyecto aplican el aprendizaje de ensayos de cultivos comerciales demostrativos con mercado seguro.   |  |  |  |  |
| <b>39</b>   | Las familias implementan micro emprendimiento escalables demostrativos financiados a través de concursos.  |  |  |  |  |
| <b>40</b>   | Los productores capacitados y mujeres se han formalizado y cuentan con instrumentos de gestión empresarial implementados.  |  |  |  |  |

## ANEXO 04. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

| UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN<br>HUANUCO - PERU<br>ESCUELA DE POSGRADO<br>VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO     |   |                 |                             |                     |          |       |            |
|---|---|-----------------|-----------------------------|---------------------|----------|-------|------------|
| <b>Título de la Investigación:</b>  | LA INCIDENCIA DE LA COMUNICACIÓN INTERNA EN LA EJECUCIÓN DE PROYECTOS DE DESARROLLO: UN ANÁLISIS PRÁCTICO AL PROYECTO DE RESILIENCIA EN ICA 2019  |                 |                             |                     |          |       |            |
| <b>Nombre del Tesista:</b>  |   | <b>Asesora:</b> | Dra. Mary Luisa Maque Ponce |                     |          |       |            |
| <b>Nombre del experto:</b>  | Dr. Abimael Adam Francisco Paredes  |                 | <b>Especialidad:</b>        | Gestión Empresarial |          |       |            |
| Calificar con 1, 2, 3, ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad |   |                 |                             |                     |          |       |            |
| VARIABLE - DIMENSIÓN  | ÍTEM  | RELEVANCIA      | COHERENCIA                  | SUFICIENCIA         | CLARIDAD | PROM  | C. PARCIAL |
| Variable X:<br>COMUNICACIÓN INTERNA   | ¿Ud. piensa y reflexiona antes de emitir una comunicación?  | 3               | 3                           | 3                   | 4        | 3.25  | 3          |
|   | ¿Ud. sabe callar y escuchar en vez de hablar impulsivamente?  | 4               | 3                           | 3                   | 4        | 3.50  | 4          |
|   | ¿Ud. dice claramente lo que piensa?   | 3               | 3                           | 4                   | 3        | 3.25  | 3          |
|   | ¿Cuenta con la preparación necesaria para realizar su trabajo?  | 4               | 4                           | 3                   | 3        | 3.50  | 4          |
|   | ¿Tiene claramente definido sus funciones y la responsabilidad de su puesto?   | 4               | 3                           | 3                   | 3        | 3.25  | 3          |
|   | ¿Ud. aprovecha las críticas oportunas para crecer profesionalmente?   | 4               | 3                           | 3                   | 3        | 3.25  | 3          |
| Dimensión:<br>COMUNICACIÓN INTRAPERSONAL  | Su jefe transmite la visión y objetivos del proyecto.   | 4               | 4                           | 3                   | 3        | 3.50  | 4          |
|   | ¿Su jefe se interesa por el éxito de sus empleados y contribuye con el logro de los objetivos en la organización?   | 3               | 3                           | 4                   | 3        | 3.25  | 3          |
|   | ¿Su jefe se comunica de una manera clara y sencilla?  | 4               | 4                           | 4                   | 4        | 4.00  | 4          |
| PROM  |   | 3.67            | 3.33                        | 3.33                | 3.33     | 3.42  | 3          |
| VARIABLE - DIMENSIÓN  | ÍTEM  | RELEVANCIA      | COHERENCIA                  | SUFICIENCIA         | CLARIDAD | PROM  | C. PARCIAL |
| Variable X:<br>COMUNICACIÓN INTERNA   | Se siente comprometido con el éxito del proyecto.   | 3               | 4                           | 3                   | 4        | 3.50  | 4          |
|   | Existen oportunidades de progresar en su proyecto.  | 3               | 3                           | 3                   | 4        | 3.25  | 3          |
|   | En su organización se valora los niveles de desempeño y se reconoce los esfuerzos y logros.   | 4               | 3                           | 3                   | 3        | 3.25  | 3          |
|   | Los miembros de la organización se identifican con la visión y objetivos del proyecto.  | 4               | 3                           | 3                   | 3        | 3.25  | 3          |
|   | Los miembros de la organización muestran satisfacción por el trabajo que realizan.  | 4               | 3                           | 3                   | 3        | 3.25  | 3          |
|   | Sus ideas son tomadas en cuenta para la realización del trabajo.  | 4               | 4                           | 4                   | 3        | 3.75  | 4          |
| Dimensión:<br>COMUNICACIÓN INTERPERSONAL  | Es efectiva la comunicación entre compañeros de su área de trabajo.   | 4               | 4                           | 3                   | 3        | 3.50  | 4          |
|   | Se siente satisfecho con las condiciones salariales.  | 3               | 3                           | 4                   | 3        | 3.25  | 3          |
|   | La remuneración percibida está de acuerdo a su desempeño y logros.  | 4               | 4                           | 4                   | 4        | 4.00  | 4          |
| PROM  |   | 3.67            | 3.44                        | 3.33                | 3.33     | 3.44  | 3          |
| VARIABLE - DIMENSIÓN  | ÍTEM  | RELEVANCIA      | COHERENCIA                  | SUFICIENCIA         | CLARIDAD | PROM  | C. PARCIAL |
| Variable X:<br>COMUNICACIÓN INTERNA   | Su organización desarrolla actividades para promover el diálogo entre sus compañeros.   | 4               | 4                           | 4                   | 4        | 4.00  | 4          |
|   | En su organización realizan talleres de escucha para detectar oportunidades de mejora.  | 4               | 4                           | 4                   | 4        | 4.00  | 4          |
|   | Se siente escuchado por su organización y su opinión importa.   | 4               | 4                           | 4                   | 4        | 4.00  | 4          |
|   | Se siente parte de la organización y está comprometido con sus logros y metas.  | 4               | 4                           | 4                   | 4        | 4.00  | 4          |
|   | Cree usted que a su organización le interesa que piensa y que siente respecto a su trabajo.   | 4               | 4                           | 4                   | 4        | 4.00  | 4          |
|   | La información que recibe siempre es a través de los canales formales de comunicación.  | 4               | 4                           | 4                   | 4        | 4.00  | 4          |
|   | Consideras que los directivos o jefes inmediatos utilizan medios de comunicación eficaces para llegar a los miembros de la organización.  | 4               | 4                           | 4                   | 4        | 4.00  | 4          |
| Dimensión:<br>COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL  | Tu superior acepta ideas y sugerencias de los demás miembros de la empresa.   | 3               | 4                           | 4                   | 3        | 3.50  | 4          |
|   | Se promueve la participación de sus compañeros para generar ideas creativas e innovadoras.  | 4               | 4                           | 4                   | 4        | 4.00  | 4          |
|   | PROM  |                 | 3.89                        | 4.00                | 4.00     | 3.89  | 3.94       |
| VARIABLE - DIMENSIÓN  | ÍTEM  | RELEVANCIA      | COHERENCIA                  | SUFICIENCIA         | CLARIDAD | TOTAL | C. PARCIAL |
| Variable Y: RESULTADO DEL PROYECTO "FORTALECIENDO LA RESILIENCIA" - ICA 2019.                                   | Se han incorporados objetivos y estrategias para la implementación participativa del Plan de Prevención y Reducción de Riesgos Desastres (PRRD), Desarrollo Económico (DEL), Programas de Recuperación económica y Rehabilitación post-desastre (RR). | 3               | 3                           | 3                   | 3        | 3.00  | 3          |
|   | Actualmente los distritos de estudio cuentan con los planes de PRRD, DEL, incorporando el enfoque de manejo de cuenca, género y DDPH.   | 3               | 3                           | 3                   | 3        | 3.00  | 3          |
| Dimensión: Resultado 1: Fortalecidas las capacidades de las AL de Pisco y Chíncha.                              | Existen iniciativas de PRRD, DEL y RR, incluyendo las necesidades diferenciadas de las mujeres, la niñez, adolescencia, jóvenes, personas con discapacidad y tercera edad en los distritos.   | 4               | 4                           | 3                   | 4        | 3.75  | 4          |
|   | PROM  |                 | 3.33                        | 3.33                | 3.00     | 3.33  | 3.25       |

| VARIABLE - DIMENSIÓN   | ÍTEM  | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD | TOTAL | C. PARCIAL |
|--|---|------------|------------|-------------|----------|-------|------------|
| Variable Y: RESULTADO DEL PROYECTO "FORTALECIENDO LA RESILIENCIA" - ICA 2019.      | Se han incorporados objetivos y estrategias para la implementación participativa del Plan de Prevención y Reducción de Riesgos Desastres (PRRD), Desarrollo Económico (DEL), Programas de Recuperación económica y Rehabilitación post-desastre (RR). | 3          | 3          | 3           | 3        | 3.00  | 3          |
|  | Actualmente los distritos de estudio cuentan con los planes de PRRD, DEL, incorporando el enfoque de manejo de cuenca, género y DDHH.   | 3          | 3          | 3           | 3        | 3.00  | 3          |
| Dimensión: Resultado 1: Fortalecidas las capacidades de las AL de Pisco y Chincha. | Existen iniciativas de PRRD, DEL y RR, incluyendo las necesidades diferenciadas de las mujeres, la niñez, adolescencia, jóvenes, personas con discapacidad y tercera edad en los distritos.   | 4          | 4          | 3           | 4        | 3.75  | 4          |
| PROM   |   | 3.33       | 3.33       | 3.00        | 3.33     | 3.25  | 3          |

| VARIABLE - DIMENSIÓN   | ÍTEM  | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD | TOTAL | C. PARCIAL |
|--|---|------------|------------|-------------|----------|-------|------------|
| Variable Y: RESULTADO DEL PROYECTO "FORTALECIENDO LA RESILIENCIA" - ICA 2019.                            | Se han incorporado mesas temáticas de los planes de PRRD, OT, DEL, RR.  | 3          | 3          | 3           | 3        | 3.00  | 3          |
|  | Los productores y mujeres de los distritos conocen los mecanismos de participación ciudadana.   | 3          | 3          | 3           | 3        | 3.00  | 3          |
| Dimensión: Resultado 2: Mesas distritales e interdistritales temáticas (PRRD, OT, DEL, RR) fortalecidas. | Los integrantes de grupos en situación de vulnerabilidad incluidos en el proyecto expresan su opinión sobre propuestas de recuperación y rehabilitación diseñada participativamente por las AL, OSC, y el sector empresarial. | 3          | 3          | 3           | 4        | 3.25  | 3          |
| PROM   |   | 3.00       | 3.00       | 3.00        | 3.33     | 3.08  | 3          |

| VARIABLE - DIMENSIÓN   | ÍTEM   | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD | TOTAL | C. PARCIAL |
|--|--|------------|------------|-------------|----------|-------|------------|
| Variable Y: RESULTADO DEL PROYECTO "FORTALECIENDO LA RESILIENCIA" - ICA 2019.    | Las OSC implementan estrategias de Capacitación y Comunicación y desarrollan instrumentos de gestión interna.  | 4          | 4          | 4           | 4        | 4.00  | 4          |
|  | Las OSC son incluidas en la plataforma de defensa civil para la preparación y mitigación del riesgo de desastres.  | 4          | 4          | 4           | 4        | 4.00  | 4          |
|  | Las OSC implementan acciones diseñadas para la preparación y mitigación del riesgo de desastres para viviendas y actividades económicas/productivas coordinando con instituciones y otros actores. | 3          | 4          | 4           | 4        | 3.75  | 4          |
| Dimensión: Resultado 3: Procesos de organización y gestión interna fortalecidos. | Los productores capacitados y las mujeres se han integrado en organizaciones, asociaciones, cooperativas existentes.   | 4          | 4          | 4           | 4        | 4.00  | 4          |
| PROM   |  | 3.75       | 4.00       | 4.00        | 4.00     | 3.94  | 4          |

| VARIABLE - DIMENSIÓN  | ÍTEM   | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD | TOTAL | C. PARCIAL |
|---|--|------------|------------|-------------|----------|-------|------------|
| Variable Y: RESULTADO DEL PROYECTO "FORTALECIENDO LA RESILIENCIA" - ICA 2019.           | Los productores participantes en el proyecto aplican el aprendizaje de ensayos de cultivos comerciales demostrativos con mercado seguro. | 3          | 3          | 3           | 3        | 3.00  | 3          |
|   | Las familias implementan micro emprendimiento escalables demostrativos financiados a través de concursos.                                | 3          | 4          | 4           | 3        | 3.50  | 4          |
| Dimensión: Resultado 4: Productores fortalecidos y ejecución de planes de recuperación. | Los productores capacitados y mujeres se han formalizado y cuentan con instrumentos de gestión empresarial implementados.                | 4          | 3          | 3           | 3        | 3.25  | 3          |
| PROM  |  | 3.33       | 3.33       | 3.33        | 3.00     | 3.25  | 3          |

¿Hay alguna dimensión o ítem que no ha sido evaluada? SI ( ) NO ( X )

En caso de SI ¿Qué dimensión o ítem falta?

CALIFICACIÓN: 1=No cumple; 2=Nivel Bajo; 3=Nivel moderado; 4= Nivel Alto

CALIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO 3

DECISIÓN DEL EXPERTO

CALIFICACIÓN: NIVEL MODERADO

EL INSTRUMENTO DEBE SER APLICADO SI ( X ) NO ( )

FIRMA Y SELLO DEL JUEZ

| UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN<br>HUANUCO - PERÚ<br>ESCUELA DE POSGRADO<br>VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO   |   | UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN<br>HUANUCO - PERÚ<br>ESCUELA DE POSGRADO<br>VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO |            |                             |          |      |            |
|---|---|---|------------|-----------------------------|----------|------|------------|
| <b>Título de la Investigación:</b> LA INCIDENCIA DE LA COMUNICACIÓN INTERNA EN LA EJECUCIÓN DE PROYECTOS DE DESARROLLO: UN ANÁLISIS PRÁCTICO AL PROYECTO DE RESILECIA EN ICA 2019 |   |   |            |                             |          |      |            |
| <b>Nombre del Tesista:</b>  |   | <b>Asesor:</b>  |            | Dra. Mary Luisa Maque Ponce |          |      |            |
| <b>Nombre del experto:</b> Mg. Jimmy Grover Flores Vidal  |   | <b>Especialidad:</b>  |            | Gestión Tecnológica         |          |      |            |
| <b>Calificar con 1, 2, 3, ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad</b>  |   |   |            |                             |          |      |            |
| VARIABLE - DIMENSIÓN  | ÍTEM  | RELEVANCIA  | COHERENCIA | SUFICIENCIA                 | CLARIDAD | PROM | C. PARCIAL |
| <b>Variable X:</b><br><b>COMUNICACIÓN INTERNA</b>   | ¿Ud. piensa y reflexiona antes de emitir una comunicación?  | 3   | 3          | 3                           | 4        | 3.25 | <b>3</b>   |
|   | ¿Ud. sabe callar y escuchar en vez de hablar impulsivamente?  | 4   | 3          | 3                           | 4        | 3.50 | <b>4</b>   |
|   | ¿Ud. dice claramente lo que piensa?   | 3   | 3          | 4                           | 3        | 3.25 | <b>3</b>   |
|   | ¿Cuenta con la preparación necesaria para realizar su trabajo?  | 4   | 4          | 3                           | 3        | 3.50 | <b>4</b>   |
|   | ¿Tiene claramente definido sus funciones y la responsabilidad de su puesto?   | 4   | 3          | 3                           | 3        | 3.25 | <b>3</b>   |
| <b>Dimensión:</b><br><b>COMUNICACIÓN INTRAPERSONAL</b>  | ¿Ud. aprovecha las críticas oportunas para crecer profesionalmente?   | 4   | 3          | 3                           | 3        | 3.25 | <b>3</b>   |
|   | ¿Su jefe transmite la visión y objetivos del proyecto?  | 4   | 4          | 3                           | 3        | 3.50 | <b>4</b>   |
|   | ¿Su jefe se interesa por el éxito de sus empleados y contribuye con el logro de los objetivos en la organización?                       | 3   | 3          | 4                           | 3        | 3.25 | <b>3</b>   |
|   | ¿Su jefe se comunica de una manera clara y sencilla?  | 4   | 4          | 4                           | 4        | 4.00 | <b>4</b>   |
|   | <b>PROM</b>   |   | 3.67       | 3.33                        | 3.33     | 3.33 | 3.42       |
| VARIABLE - DIMENSIÓN  | ÍTEM  | RELEVANCIA  | COHERENCIA | SUFICIENCIA                 | CLARIDAD | PROM | C. PARCIAL |
| <b>Variable X:</b><br><b>COMUNICACIÓN INTERNA</b>   | Se siente comprometido con el éxito del proyecto.   | 3   | 4          | 3                           | 4        | 3.50 | <b>4</b>   |
|   | ¿Existen oportunidades de progresar en su proyecto?   | 3   | 3          | 3                           | 4        | 3.25 | <b>3</b>   |
|   | En su organización se valora los niveles de desempeño y se reconocen los esfuerzos y logros.  | 4   | 3          | 3                           | 3        | 3.25 | <b>3</b>   |
|   | Los miembros de la organización se identifican con la visión y objetivos del proyecto.  | 4   | 3          | 3                           | 3        | 3.25 | <b>3</b>   |
|   | Los miembros de la organización muestran satisfacción por el trabajo que realizan.  | 4   | 3          | 3                           | 3        | 3.25 | <b>3</b>   |
| <b>Dimensión:</b><br><b>COMUNICACIÓN INTERPERSONAL</b>  | Sus ideas son tomadas en cuenta para la realización del trabajo.  | 4   | 4          | 4                           | 3        | 3.75 | <b>4</b>   |
|   | ¿Es efectiva la comunicación entre compañeros de su área de trabajo?  | 4   | 4          | 3                           | 3        | 3.50 | <b>4</b>   |
|   | Se siente satisfecho con las condiciones salariales.  | 3   | 3          | 4                           | 3        | 3.25 | <b>3</b>   |
|   | La remuneración percibida está de acuerdo a su desempeño y logros.  | 4   | 4          | 4                           | 4        | 4.00 | <b>4</b>   |
|   | <b>PROM</b>   |   | 3.67       | 3.44                        | 3.33     | 3.33 | 3.44       |
| VARIABLE - DIMENSIÓN  | ÍTEM  | RELEVANCIA  | COHERENCIA | SUFICIENCIA                 | CLARIDAD | PROM | C. PARCIAL |
| <b>Variable X:</b><br><b>COMUNICACIÓN INTERNA</b>   | ¿Su organización desarrolla actividades para promover el diálogo entre sus compañeros?  | 4   | 4          | 4                           | 4        | 4.00 | <b>4</b>   |
|   | En su organización realizan talleres de escucha para detectar oportunidades de mejora.  | 4   | 4          | 4                           | 4        | 4.00 | <b>4</b>   |
|   | Se siente escuchado por su organización y su opinión importa.   | 4   | 4          | 4                           | 4        | 4.00 | <b>4</b>   |
|   | Se siente parte de la organización y está comprometido con sus logros y metas.  | 4   | 4          | 4                           | 4        | 4.00 | <b>4</b>   |
|   | Cree usted que a su organización le interesa que piense y que sienta respecto a su trabajo.   | 4   | 4          | 4                           | 4        | 4.00 | <b>4</b>   |
| <b>Dimensión:</b><br><b>COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL</b>  | La información que recibe siempre es a través de los canales formales de comunicación.  | 4   | 4          | 4                           | 4        | 4.00 | <b>4</b>   |
|   | Considera que los directivos o jefes inmediatos utilizan medios de comunicación eficaces para llegar a los miembros de la organización. | 4   | 4          | 4                           | 4        | 4.00 | <b>4</b>   |
|   | Tu superior acepta ideas y sugerencias de los demás miembros de la empresa.   | 3   | 4          | 4                           | 3        | 3.50 | <b>4</b>   |
|   | Se promueve la participación de sus compañeros para generar ideas creativas e innovadoras.  | 4   | 4          | 4                           | 4        | 4.00 | <b>4</b>   |
|   | <b>PROM</b>   |   | 3.89       | 4.00                        | 4.00     | 3.89 | 3.94       |



| VARIABLE-DIMENSIÓN  | ÍTEM  | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD | TOTAL | C. PARCIAL |
|---|---|------------|------------|-------------|----------|-------|------------|
| Variable Y: RESULTADO DEL PROYECTO "FORTALECIENDO LA RESILIENCIA" - ICA 2019.   | Se han incorporados objetivos y estrategias para la implementación participativa del Plan de Prevención y Reducción de Riesgos Desastres (PRRD), Desarrollo Económico (DEL), Programas de Recuperación económica y Rehabilitación post-desastre (RR). | 3          | 3          | 3           | 3        | 3.00  | 3          |
|   | Actualmente los distritos de estudio cuentan con los planes de PRRD, DEL, incorporando el enfoque de manejo de cuenca, género y ODHH.   | 3          | 3          | 3           | 3        | 3.00  | 3          |
|   | Existen iniciativas de PRRD, DEL y RR, incluyendo las necesidades diferenciadas de las mujeres, la niñez, adolescencia, jóvenes, personas con discapacidad y tercera edad en los distritos.   | 4          | 4          | 3           | 4        | 3.75  | 4          |
| PROM  |   | 3.33       | 3.33       | 3.00        | 3.33     | 3.25  | 3          |
| VARIABLE-DIMENSIÓN  | ÍTEM  | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD | TOTAL | C. PARCIAL |
| Variable Y: RESULTADO DEL PROYECTO "FORTALECIENDO LA RESILIENCIA" - ICA 2019.   | Se han incorporado mesas temáticas de los planes de PRRD, OT, DEL, RR.  | 3          | 3          | 3           | 3        | 3.00  | 3          |
|   | Los productores y mujeres de los distritos conocen los mecanismos de participación ciudadana.   | 3          | 3          | 3           | 3        | 3.00  | 3          |
|   | Los integrantes de grupos en situación de vulnerabilidad incluidos en el proyecto expresan su opinión sobre propuestas de recuperación y rehabilitación diseñada participativamente por las AL, OSC, y el sector empresarial.                         | 3          | 3          | 3           | 4        | 3.25  | 3          |
| PROM  |   | 3.00       | 3.00       | 3.00        | 3.33     | 3.08  | 3          |
| VARIABLE-DIMENSIÓN  | ÍTEM  | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD | TOTAL | C. PARCIAL |
| Variable Y: RESULTADO DEL PROYECTO "FORTALECIENDO LA RESILIENCIA" - ICA 2019.   | Las OSC implementan estrategias de Capacitación y Comunicación y desarrollan instrumentos de gestión interna.   | 4          | 4          | 4           | 4        | 4.00  | 4          |
|   | Las OSC son incluidas en la plataforma de defensa civil para la preparación y mitigación del riesgo de desastres.   | 4          | 4          | 4           | 4        | 4.00  | 4          |
|   | Las OSC implementan acciones diseñadas para la preparación y mitigación del riesgo de desastres para viviendas y actividades económicas/productivas coordinando con instituciones y otros actores.  | 3          | 4          | 4           | 4        | 3.75  | 4          |
| Dimensión: Resultado 3: Proceso de organización y gestión interna fortalecidos. | Los productores capacitados y las mujeres se han integrado en organizaciones, asociaciones, cooperativas existentes.  | 4          | 4          | 4           | 4        | 4.00  | 4          |
| PROM  |   | 3.75       | 4.00       | 4.00        | 4.00     | 3.94  | 4          |
| VARIABLE-DIMENSIÓN  | ÍTEM  | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD | TOTAL | C. PARCIAL |
| Variable Y: RESULTADO DEL PROYECTO "FORTALECIENDO LA RESILIENCIA" - ICA 2019.   | Los productores participantes en el proyecto aplican el aprendizaje de ensayos de cultivos comerciales demostrativos con mercado seguro.  | 3          | 3          | 3           | 3        | 3.00  | 3          |
|   | Las familias implementan micro emprendimiento escalables demostrativos financiados a través de concursos.   | 3          | 4          | 4           | 3        | 3.50  | 4          |
|   | Los productores capacitados y mujeres se han formalizado y cuentan con instrumentos de gestión empresarial implementados.   | 4          | 3          | 3           | 3        | 3.25  | 3          |
| PROM  |   | 3.33       | 3.33       | 3.33        | 3.00     | 3.25  | 3          |

CALIFICACIÓN: 1=No cumple; 2=Nivel Bajo; 3=Nivel moderado; 4= Nivel Alto

¿Hay alguna dimensión o ítem que no ha sido evaluada? SI( ) NO( X )

CALIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO

3

En caso de SI ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO

CALIFICACIÓN: NIVEL MODERADO

EL INSTRUMENTO DEBE SER APLICADO SI( X ) NO( )

FIRMA Y SELLO DEL JUEZ

| UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN<br>HUANUCO - PERÚ  |   | ESCUELA DE POSGRADO  |                             |             |             |             |            |
|--|---|----------------------|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|------------|
| VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO  |   |                      |                             |             |             |             |            |
| <b>Título de la Investigación:</b>   | LA INCIDENCIA DE LA COMUNICACIÓN INTERNA EN LA EJECUCIÓN DE PROYECTOS DE DESARROLLO: UN ANÁLISIS PRÁCTICO AL PROYECTO DE RESILIECIA EN ICA 2019 |                      |                             |             |             |             |            |
| <b>Nombre del Tesista:</b>   |   | <b>Asesora:</b>      | Dra. Mary Luisa Maque Ponce |             |             |             |            |
| <b>Nombre del experto:</b>   | Dra. Inés Jesús Tolentino   | <b>Especialidad:</b> | Gestión Empresarial         |             |             |             |            |
| <b>Calificar con 1, 2, 3, ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad</b> |   |                      |                             |             |             |             |            |
| VARIABLE - DIMENSIÓN   | ÍTEM  | RELEVANCIA           | COHERENCIA                  | SUFICIENCIA | CLARIDAD    | PROM        | C. PARCIAL |
| <b>Variable X:</b>   | ¿Ud. piensa y reflexiona antes de emitir una comunicación?  | 3                    | 3                           | 3           | 4           | 3.25        | <b>3</b>   |
| <b>COMUNICACIÓN INTERNA</b>  | ¿Ud. sabe callar y escuchar en vez de hablar impulsivamente?  | 4                    | 3                           | 3           | 4           | 3.50        | <b>4</b>   |
|  | ¿Ud. dice claramente lo que piensa?   | 3                    | 3                           | 4           | 3           | 3.25        | <b>3</b>   |
|  | ¿Cuenta con la preparación necesaria para realizar su trabajo?  | 4                    | 4                           | 3           | 3           | 3.50        | <b>4</b>   |
|  | ¿Tiene claramente definido sus funciones y la responsabilidad de su puesto?   | 4                    | 3                           | 3           | 3           | 3.25        | <b>3</b>   |
|  | ¿Ud. aprovecha las críticas oportunas para crecer profesionalmente?   | 4                    | 3                           | 3           | 3           | 3.25        | <b>3</b>   |
| <b>Dimensión:</b>  | Su jefe transmite la visión y objetivos del proyecto.   | 4                    | 4                           | 3           | 3           | 3.50        | <b>4</b>   |
| <b>COMUNICACIÓN INTRAPERSONAL</b>  | ¿Su jefe se interesa por el éxito de sus empleados y contribuye con el logro de los objetivos en la organización?                               | 3                    | 3                           | 4           | 3           | 3.25        | <b>3</b>   |
|  | ¿Su jefe se comunica de una manera clara y sencilla?  | 4                    | 4                           | 4           | 4           | 4.00        | <b>4</b>   |
|  | <b>PROM</b>   | <b>3.67</b>          | <b>3.33</b>                 | <b>3.33</b> | <b>3.33</b> | <b>3.42</b> | <b>3</b>   |
| VARIABLE - DIMENSIÓN   | ÍTEM  | RELEVANCIA           | COHERENCIA                  | SUFICIENCIA | CLARIDAD    | PROM        | C. PARCIAL |
| <b>Variable X:</b>   | Se siente comprometido con el éxito del proyecto.   | 3                    | 4                           | 3           | 4           | 3.50        | <b>4</b>   |
| <b>COMUNICACIÓN INTERNA</b>  | Existen oportunidades de progresar en su proyecto.  | 3                    | 3                           | 3           | 4           | 3.25        | <b>3</b>   |
|  | En su organización se valora los niveles de desempeño y se reconocen los esfuerzos y logros.  | 4                    | 3                           | 3           | 3           | 3.25        | <b>3</b>   |
|  | Los miembros de la organización se identifican con la visión y objetivos del proyecto.  | 4                    | 3                           | 3           | 3           | 3.25        | <b>3</b>   |
|  | Los miembros de la organización muestran satisfacción por el trabajo que realizan.  | 4                    | 3                           | 3           | 3           | 3.25        | <b>3</b>   |
|  | Sus ideas son tomadas en cuenta para la realización del trabajo.  | 4                    | 4                           | 4           | 3           | 3.75        | <b>4</b>   |
| <b>Dimensión:</b>  | Es efectiva la comunicación entre compañeros de su área de trabajo.   | 4                    | 4                           | 3           | 3           | 3.50        | <b>4</b>   |
| <b>COMUNICACIÓN INTERPERSONAL</b>  | Se siente satisfecho con las condiciones salariales.  | 3                    | 3                           | 4           | 3           | 3.25        | <b>3</b>   |
|  | La remuneración percibida está de acuerdo a su desempeño y logros.  | 4                    | 4                           | 4           | 4           | 4.00        | <b>4</b>   |
|  | <b>PROM</b>   | <b>3.67</b>          | <b>3.44</b>                 | <b>3.33</b> | <b>3.33</b> | <b>3.44</b> | <b>3</b>   |
| VARIABLE - DIMENSIÓN   | ÍTEM  | RELEVANCIA           | COHERENCIA                  | SUFICIENCIA | CLARIDAD    | PROM        | C. PARCIAL |
| <b>Variable X:</b>   | Su organización desarrolla actividades para promover el diálogo entre sus compañeros.   | 4                    | 4                           | 4           | 4           | 4.00        | <b>4</b>   |
| <b>COMUNICACIÓN INTERNA</b>  | En su organización realizan talleres de escucha para detectar oportunidades de mejora.  | 4                    | 4                           | 4           | 4           | 4.00        | <b>4</b>   |
|  | Se siente escuchado por su organización y su opinión importa.   | 4                    | 4                           | 4           | 4           | 4.00        | <b>4</b>   |
|  | Se siente parte de la organización y está comprometido con sus logros y metas.  | 4                    | 4                           | 4           | 4           | 4.00        | <b>4</b>   |
|  | Cree valioso que a su organización le interesa que piensa y que siente respecto a su trabajo.   | 4                    | 4                           | 4           | 4           | 4.00        | <b>4</b>   |
|  | La información que recibe siempre es a través de los canales formales de comunicación.  | 4                    | 4                           | 4           | 4           | 4.00        | <b>4</b>   |
| <b>Dimensión:</b>  | Consideras que los directivos o jefes inmediatos utilizan medios de comunicación eficaces para llegar a los miembros de la organización.        | 4                    | 4                           | 4           | 4           | 4.00        | <b>4</b>   |
| <b>COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL</b>  | Tu superior acepta ideas y sugerencias de los demás miembros de la empresa.   | 3                    | 4                           | 4           | 3           | 3.50        | <b>4</b>   |
|  | Se promueve la participación de sus compañeros para generar ideas creativas e innovadoras.  | 4                    | 4                           | 4           | 4           | 4.00        | <b>4</b>   |
|  | <b>PROM</b>   | <b>3.89</b>          | <b>4.00</b>                 | <b>4.00</b> | <b>3.89</b> | <b>3.94</b> | <b>4</b>   |

| VARIABLE - DIMENSIÓN   | ÍTEM  | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD | TOTAL | C. PARCIAL |   |
|--|---|------------|------------|-------------|----------|-------|------------|---|
| Variable Y: RESULTADO DEL PROYECTO "FORTALECIENDO LA RESILIENCIA" - ICA 2019.                            | Se han incorporados objetivos y estrategias para la implementación participativa del Plan de Prevención y Reducción de Riesgos Desastres (PRRD), Desarrollo Económico (DEL), Programas de Recuperación económica y Rehabilitación post-desastre (RR). | 3          | 3          | 3           | 3        | 3.00  | 3          |   |
|  | Actualmente los distritos de estudio cuentan con los planes de PRRD, DEL, incorporando el enfoque de manejo de ciencia, género y DDHH.  | 3          | 3          | 3           | 3        | 3.00  | 3          |   |
|  | Existen iniciativas de PRRD, DEL y RR, incluyendo las necesidades diferenciadas de las mujeres, la niñez, adolescencia, jóvenes, personas con discapacidad y tercera edad en los distritos.   | 4          | 4          | 3           | 4        | 3.75  | 4          |   |
| Dimensión: Resultado 1: Fortalecidas las capacidades de las AL de Pisco y Chincha.                       |   | PROM       | 3.33       | 3.33        | 3.00     | 3.33  | 3.25       | 3 |
| Variable Y: RESULTADO DEL PROYECTO "FORTALECIENDO LA RESILIENCIA" - ICA 2019.                            | Se han incorporado mesas temáticas de los planes de PRRD, OT, DEL, RR.  | 3          | 3          | 3           | 3        | 3.00  | 3          |   |
|  | Los productores y mujeres de los distritos conocen los mecanismos de participación ciudadana.   | 3          | 3          | 3           | 3        | 3.00  | 3          |   |
|  | Los integrantes de grupos en situación de vulnerabilidad incluidos en el proyecto expresan su opinión sobre propuestas de recuperación y rehabilitación diseñada participativamente por las AL, OSC, y el sector empresarial.                         | 3          | 3          | 3           | 4        | 3.25  | 3          |   |
| Dimensión: Resultado 2: Mesas distritales e interdistritales temáticas (PRRD, OT, DEL, RR) fortalecidas. |   | PROM       | 3.00       | 3.00        | 3.00     | 3.33  | 3.08       | 3 |
| Variable Y: RESULTADO DEL PROYECTO "FORTALECIENDO LA RESILIENCIA" - ICA 2019.                            | Las OSC implementan estrategias de Capacitación y Comunicación y desarrollan instrumentos de gestión interna.   | 4          | 4          | 4           | 4        | 4.00  | 4          |   |
|  | Las OSC son incluidas en la plataforma de defensa civil para la preparación y mitigación del riesgo de desastres.   | 4          | 4          | 4           | 4        | 4.00  | 4          |   |
|  | Las OSC implementan acciones diseñadas para la preparación y mitigación del riesgo de desastres para viviendas y actividades económicas/productivas coordinando con instituciones y otros actores.  | 3          | 4          | 4           | 4        | 3.75  | 4          |   |
|  | Los productores capacitados y las mujeres se han integrado en organizaciones, asociaciones, cooperativas existentes.  | 4          | 4          | 4           | 4        | 4.00  | 4          |   |
| Dimensión: Resultado 3: Procesos de organización y gestión interna fortalecidos.                         |   | PROM       | 3.75       | 4.00        | 4.00     | 4.00  | 3.94       | 4 |
| Variable Y: RESULTADO DEL PROYECTO "FORTALECIENDO LA RESILIENCIA" - ICA 2019.                            | Los productos participantes en el proyecto aplican el aprendizaje de ensayos de cultivos comerciales demostrativos con mercado seguro.  | 3          | 3          | 3           | 3        | 3.00  | 3          |   |
|  | Las familias implementan micro emprendimiento escalables demostrativos financiados a través de concursos.   | 3          | 4          | 4           | 3        | 3.50  | 4          |   |
|  | Los productores capacitados y mujeres se han formalizado y cuentan con instrumentos de gestión empresarial implementados.   | 4          | 3          | 3           | 3        | 3.25  | 3          |   |
| Dimensión: Resultado 4: Productoras fortalecidas y ejecución de planes de recuperación                   |   | PROM       | 3.33       | 3.33        | 3.33     | 3.00  | 3.25       | 3 |

¿Hay alguna dimensión o ítem que no ha sido evaluado? SI( ) NO( X )

En caso de SI ¿Qué dimensión o ítem falta?

CALIFICACIÓN: 1=No cumple; 2=Nivel Bajo; 3=Nivel moderado; 4= Nivel Alto

CALIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO



3

DECISIÓN DEL EXPERTO

CALIFICACIÓN: NIVEL MODERADO

EL INSTRUMENTO DEBE SER APLICADO SI( X ) NO( )

FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO

|  <b>UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN</b><br><b>HUANUCO - PERU</b><br><b>ESCUELA DE POSGRADO</b><br><b>VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO</b> |   |  |                             |             |          |      |            |
|---|---|---|-----------------------------|-------------|----------|------|------------|
| <b>Título de la Investigación:</b>  | LA INCIDENCIA DE LA COMUNICACIÓN INTERNA EN LA EJECUCIÓN DE PROYECTOS DE DESARROLLO: UN ANÁLISIS PRÁCTICO AL PROYECTO DE RESILENCIA EN ICA 2019 |   |                             |             |          |      |            |
| <b>Nombre del Tesista:</b>  |   | <b>Asesora:</b>   | Dra. Mary Luisa Maque Ponce |             |          |      |            |
| <b>Nombre del experto:</b>  | Mg. Humberto Flores Flores  | <b>Especialidad:</b>  | Gestión Educativa           |             |          |      |            |
| <b>Calificar con 1, 2, 3, ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad</b>  |   |   |                             |             |          |      |            |
| VARIABLE - DIMENSIÓN  | ÍTEM  | RELEVANCIA  | COHERENCIA                  | SUFICIENCIA | CLARIDAD | PROM | C. PARCIAL |
| Variable X:   | ¿Ud. piensa y reflexiona antes de emitir una comunicación?  | 3   | 3                           | 3           | 4        | 3.25 | 3          |
| COMUNICACIÓN INTERNA  | ¿Ud. sabe callar y escuchar en vez de hablar impulsivamente?  | 4   | 3                           | 3           | 4        | 3.50 | 4          |
|   | ¿Ud. dice claramente lo que piensa?   | 3   | 3                           | 4           | 3        | 3.25 | 3          |
|   | ¿Cuenta con la preparación necesaria para realizar su trabajo?  | 4   | 4                           | 3           | 3        | 3.50 | 4          |
|   | ¿Tiene claramente definido sus funciones y la responsabilidad de su puesto?   | 4   | 3                           | 3           | 3        | 3.25 | 3          |
| Dimensión:  | ¿Ud. aprovecha las críticas oportunas para crecer profesionalmente?   | 4   | 3                           | 3           | 3        | 3.25 | 3          |
|   | Su jefe transmite la visión y objetivos del proyecto.   | 4   | 4                           | 3           | 3        | 3.50 | 4          |
| COMUNICACIÓN INTRAPERSONAL  | ¿Su jefe se interesa por el éxito de sus empleados y contribuye con el logro de los objetivos en la organización?                               | 3   | 3                           | 4           | 3        | 3.25 | 3          |
|   | ¿Su jefe se comunica de una manera clara y sencilla?  | 4   | 4                           | 4           | 4        | 4.00 | 4          |
|   | <b>PROM</b>   | 3.67  | 3.33                        | 3.33        | 3.33     | 3.42 | 3          |
| VARIABLE - DIMENSIÓN  | ÍTEM  | RELEVANCIA  | COHERENCIA                  | SUFICIENCIA | CLARIDAD | PROM | C. PARCIAL |
| Variable X:   | Se siente comprometido con el éxito del proyecto.   | 3   | 4                           | 3           | 4        | 3.50 | 4          |
| COMUNICACIÓN INTERNA  | Existen oportunidades de progresar en su proyecto.  | 3   | 3                           | 3           | 4        | 3.25 | 3          |
|   | En su organización se valora los niveles de desempeño y se reconoce los esfuerzos y logros.   | 4   | 3                           | 3           | 3        | 3.25 | 3          |
|   | Los miembros de la organización se identifican con la visión y objetivos del proyecto.  | 4   | 3                           | 3           | 3        | 3.25 | 3          |
|   | Los miembros de la organización muestran satisfacción por el trabajo que realizan.  | 4   | 3                           | 3           | 3        | 3.25 | 3          |
| Dimensión:  | Sus ideas son tomadas en cuenta para la realización del trabajo.  | 4   | 4                           | 4           | 3        | 3.75 | 4          |
|   | Es efectiva la comunicación entre compañeros de su área de trabajo.   | 4   | 4                           | 3           | 3        | 3.50 | 4          |
| COMUNICACIÓN INTERPERSONAL  | Se siente satisfecho con las condiciones salariales.  | 3   | 3                           | 4           | 3        | 3.25 | 3          |
|   | La remuneración percibida está de acuerdo a su desempeño y logros.  | 4   | 4                           | 4           | 4        | 4.00 | 4          |
|   | <b>PROM</b>   | 3.67  | 3.44                        | 3.33        | 3.33     | 3.44 | 3          |
| VARIABLE - DIMENSIÓN  | ÍTEM  | RELEVANCIA  | COHERENCIA                  | SUFICIENCIA | CLARIDAD | PROM | C. PARCIAL |
| Variable X:   | Su organización desarrolla actividades para promover el diálogo entre sus compañeros.   | 4   | 4                           | 4           | 4        | 4.00 | 4          |
| COMUNICACIÓN INTERNA  | En su organización realizan talleres de escucha para detectar oportunidades de mejora.  | 4   | 4                           | 4           | 4        | 4.00 | 4          |
|   | Se siente escuchado por su organización y su opinión importa.   | 4   | 4                           | 4           | 4        | 4.00 | 4          |
|   | Se siente parte de la organización y está comprometido con sus logros y metas.  | 4   | 4                           | 4           | 4        | 4.00 | 4          |
|   | Cree utilidad a su organización le interesa que piense y que sienta respecto a su trabajo.  | 4   | 4                           | 4           | 4        | 4.00 | 4          |
| Dimensión:  | La información que recibe siempre es a través de los canales formales de comunicación.  | 4   | 4                           | 4           | 4        | 4.00 | 4          |
|   | Considera que los directivos o jefes inmediatos utilizan medios de comunicación eficaces para llegar a los miembros de la organización.         | 4   | 4                           | 4           | 4        | 4.00 | 4          |
| COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL  | Tu superior acepta ideas y sugerencias de los demás miembros de la empresa.   | 3   | 4                           | 4           | 3        | 3.50 | 4          |
|   | Se promueve la participación de sus compañeros para generar ideas creativas e innovadoras.  | 4   | 4                           | 4           | 4        | 4.00 | 4          |
| <b>PROM</b>   | 3.89  | 4.00  | 4.00                        | 3.89        | 3.94     | 4    |            |

| VARIABLE-DIMENSIÓN   | ÍTEM   | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD | TOTAL | C. PARCIAL |
|--|--|------------|------------|-------------|----------|-------|------------|
| Variable Y: RESULTADO DEL PROYECTO "FORTALECIENDO LA RESILIENCIA" - ICA 2019.                            | Se han incorporado objetivos y estrategias para la implementación participativa del Plan de Prevención y Reducción de Riesgos Desastres (PRRD), Desarrollo Económico (DEL), Programas de Recuperación económica y Rehabilitación post-desastre (RR). | 3          | 3          | 3           | 3        | 3.00  | 3          |
|  | Actualmente los distritos de estudio cuentan con los planes de PRRD, DEL, incorporando el enfoque de manejo de cuenca, género y DDHH.  | 3          | 3          | 3           | 3        | 3.00  | 3          |
|  | Existen iniciativas de PRRD, DEL y RR, incluyendo las necesidades diferenciadas de las mujeres, la niñez, adolescencia, jóvenes, personas con discapacidad y tercera edad en los distritos.  | 4          | 4          | 3           | 4        | 3.75  | 4          |
| Dimensión: Resultado 1: Fortalecidas las capacidades de las AL de Pisco y Chincha.                       |  |            |            |             |          |       |            |
| <b>PROM</b>  |  | 3.33       | 3.33       | 3.00        | 3.33     | 3.25  | 3          |
| VARIABLE-DIMENSIÓN   | ÍTEM   | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD | TOTAL | C. PARCIAL |
| Variable Y: RESULTADO DEL PROYECTO "FORTALECIENDO LA RESILIENCIA" - ICA 2019.                            | Se han incorporado mesas temáticas de los planes de PRRD, OT, DEL, RR.   | 3          | 3          | 3           | 3        | 3.00  | 3          |
|  | Los productores y mujeres de los distritos conocen los mecanismos de participación ciudadana.  | 3          | 3          | 3           | 3        | 3.00  | 3          |
|  | Los integrantes de grupos en situación de vulnerabilidad incluidos en el proyecto expresan su opinión sobre propuestas de recuperación y rehabilitación diseñada participativamente por las AL, OSC, y el sector empresarial.                        | 3          | 3          | 3           | 4        | 3.25  | 3          |
| Dimensión: Resultado 2: Mesas distritales e interdistritales temáticas (PRRD, OT, DEL, RR) fortalecidas. |  |            |            |             |          |       |            |
| <b>PROM</b>  |  | 3.00       | 3.00       | 3.00        | 3.33     | 3.08  | 3          |
| VARIABLE-DIMENSIÓN   | ÍTEM   | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD | TOTAL | C. PARCIAL |
| Variable Y: RESULTADO DEL PROYECTO "FORTALECIENDO LA RESILIENCIA" - ICA 2019.                            | Las OSC implementan estrategias de Capacitación y Comunicación y desarrollan instrumentos de gestión interna.  | 4          | 4          | 4           | 4        | 4.00  | 4          |
|  | Las OSC son incluidas en la plataforma de defensa civil para la preparación y mitigación del riesgo de desastres.  | 4          | 4          | 4           | 4        | 4.00  | 4          |
|  | Las OSC implementan acciones diseñadas para la preparación y mitigación del riesgo de desastres para viviendas y actividades económicas/productivas coordinando con instituciones y otros actores.   | 3          | 4          | 4           | 4        | 3.75  | 4          |
|  | Los productores capacitados y las mujeres se han integrado en organizaciones, asociaciones, cooperativas existentes.   | 4          | 4          | 4           | 4        | 4.00  | 4          |
| Dimensión: Resultado 3: Procesos de organización y gestión interna fortalecidos.                         |  |            |            |             |          |       |            |
| <b>PROM</b>  |  | 3.75       | 4.00       | 4.00        | 4.00     | 3.94  | 4          |
| VARIABLE-DIMENSIÓN   | ÍTEM   | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD | TOTAL | C. PARCIAL |
| Variable Y: RESULTADO DEL PROYECTO "FORTALECIENDO LA RESILIENCIA" - ICA 2019.                            | Los productos participantes en el proyecto aplican el aprendizaje de ensayos de cultivos comerciales demostrativos con mercado seguro.   | 3          | 3          | 3           | 3        | 3.00  | 3          |
|  | Las familias implementan micro emprendimiento escalables demostrativos financiados a través de concursos.  | 3          | 4          | 4           | 3        | 3.50  | 4          |
|  | Los productores capacitados y mujeres se han formalizado y cuentan con instrumentos de gestión empresarial implementados.  | 4          | 3          | 3           | 3        | 3.25  | 3          |
| Dimensión: Resultado 4: Productores fortalecidos y ejecución de planes de recuperación                   |  |            |            |             |          |       |            |
| <b>PROM</b>  |  | 3.33       | 3.33       | 3.33        | 3.00     | 3.25  | 3          |

¿Hay alguna dimensión o ítem que no ha sido evaluada? SI ( ) NO ( X )

En caso de SI ¿Qué dimensión o ítem falta?

CALIFICACIÓN: 1=No cumple; 2=Nivel Bajo; 3=Nivel moderado; 4= Nivel Alto

CALIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO

3

DECISIÓN DEL EXPERTO

CALIFICACIÓN: NIVEL MODERADO

EL INSTRUMENTO DEBE SER APLICADO SI ( X ) NO ( )

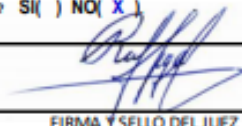
FIRMA Y SELLO DEL JUEZ

| UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN<br>HUANUCO - PERÚ  |  | INSTITUTO DE INVESTIGACIONES                          |                             |             |          |      |            |
|--|--|---|-----------------------------|-------------|----------|------|------------|
| ESCUELA DE POSGRADO  |  |   |                             |             |          |      |            |
| VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO  |  |   |                             |             |          |      |            |
| <b>Título de la Investigación:</b>   | LA INCIDENCIA DE LA COMUNICACIÓN INTERNA EN LA EJECUCIÓN DE PROYECTOS DE DESARROLLO: UN ANÁLISIS PRÁCTICO AL PROYECTO DE RESILECIA EN ICA 2019 |   |                             |             |          |      |            |
| <b>Nombre del Tesista:</b>   |  | <b>Asesora:</b>                                       | Dra. Mary Luisa Maque Ponce |             |          |      |            |
| <b>Nombre del experto:</b>   | Dr. Ronal Huapalla Condon  | <b>Especialidad:</b>                                  | Automatización              |             |          |      |            |
| <b>Calificar con 1, 2, 3, ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad</b> |  |   |                             |             |          |      |            |
| VARIABLE - DIMENSIÓN   | ÍTEM   | RELEVANCIA  | COHERENCIA                  | SUFICIENCIA | CLARIDAD | PROM | C. PARCIAL |
| <b>Variable X:</b>   | ¿Ud. piensa y reflexiona antes de emitir una comunicación?   | 3   | 3                           | 3           | 4        | 3.25 | 3          |
| <b>COMUNICACIÓN INTERNA</b>  | ¿Ud. sabe callar y escuchar en vez de hablar impulsivamente?   | 4   | 3                           | 3           | 4        | 3.50 | 4          |
|  | ¿Ud. dice claramente lo que piensa?  | 3   | 3                           | 4           | 3        | 3.25 | 3          |
|  | ¿Cuenta con la preparación necesaria para realizar su trabajo?   | 4   | 4                           | 3           | 3        | 3.50 | 4          |
|  | ¿Tiene claramente definido sus funciones y la responsabilidad de su puesto?  | 4   | 3                           | 3           | 3        | 3.25 | 3          |
|  | ¿Ud. aprovecha las críticas oportunas para crecer profesionalmente?  | 4   | 3                           | 3           | 3        | 3.25 | 3          |
|  | <b>Dimensión:</b>  | Si jefe transmite la visión y objetivos del proyecto. | 4                           | 4           | 3        | 3    | 3.50       |
| <b>COMUNICACIÓN INTRAPERSONAL</b>  | ¿Su jefe se interesa por el éxito de sus empleados y contribuye con el logro de los objetivos en la organización?                              | 3   | 3                           | 4           | 3        | 3.25 | 3          |
|  | ¿Su jefe se comunica de una manera clara y sencilla?   | 4   | 4                           | 4           | 4        | 4.00 | 4          |
|  | <b>PROM</b>  | 3.67  | 3.33                        | 3.33        | 3.33     | 3.42 | 3          |
| VARIABLE - DIMENSIÓN   | ÍTEM   | RELEVANCIA  | COHERENCIA                  | SUFICIENCIA | CLARIDAD | PROM | C. PARCIAL |
| <b>Variable X:</b>   | Se siente comprometido con el éxito del proyecto.  | 3   | 4                           | 3           | 4        | 3.50 | 4          |
| <b>COMUNICACIÓN INTERNA</b>  | Existen oportunidades de progresar en su proyecto.   | 3   | 3                           | 3           | 4        | 3.25 | 3          |
|  | En su organización se valora los niveles de desempeño y se reconoce los esfuerzos y logros.  | 4   | 3                           | 3           | 3        | 3.25 | 3          |
|  | Los miembros de la organización se identifican con la visión y objetivos del proyecto.   | 4   | 3                           | 3           | 3        | 3.25 | 3          |
|  | Los miembros de la organización muestran satisfacción por el trabajo que realizan.   | 4   | 3                           | 3           | 3        | 3.25 | 3          |
|  | Sus ideas son tomadas en cuenta para la realización del trabajo.   | 4   | 4                           | 4           | 3        | 3.75 | 4          |
| <b>Dimensión:</b>  | Es efectiva la comunicación entre compañeros de su área de trabajo.  | 4   | 4                           | 3           | 3        | 3.50 | 4          |
| <b>COMUNICACIÓN INTERPERSONAL</b>  | Se siente satisfecho con las condiciones salariales.   | 3   | 3                           | 4           | 3        | 3.25 | 3          |
|  | La remuneración percibida está de acuerdo a su desempeño y logros.   | 4   | 4                           | 4           | 4        | 4.00 | 4          |
|  | <b>PROM</b>  | 3.67  | 3.44                        | 3.33        | 3.33     | 3.44 | 3          |
| VARIABLE - DIMENSIÓN   | ÍTEM   | RELEVANCIA  | COHERENCIA                  | SUFICIENCIA | CLARIDAD | PROM | C. PARCIAL |
| <b>Variable X:</b>   | Su organización desarrolla actividades para promover el diálogo entre sus compañeros.  | 4   | 4                           | 4           | 4        | 4.00 | 4          |
| <b>COMUNICACIÓN INTERNA</b>  | En su organización realizan talleres de escucha para detectar oportunidades de mejora.   | 4   | 4                           | 4           | 4        | 4.00 | 4          |
|  | Se siente escuchado por su organización y su opinión importa.  | 4   | 4                           | 4           | 4        | 4.00 | 4          |
|  | Se siente parte de la organización y está comprometido con sus logros y metas.   | 4   | 4                           | 4           | 4        | 4.00 | 4          |
|  | Cree usted que a su organización le interesa que piense y que sienta respecto a su trabajo.  | 4   | 4                           | 4           | 4        | 4.00 | 4          |
|  | La información que recibe siempre es a través de los canales formales de comunicación.   | 4   | 4                           | 4           | 4        | 4.00 | 4          |
| <b>Dimensión:</b>  | Consideras que los directivos o jefes inmediatos utilizan medios de comunicación eficaces para llegar a los miembros de la organización.       | 4   | 4                           | 4           | 4        | 4.00 | 4          |
| <b>COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL</b>  | Tu superior acepta ideas y sugerencias de los demás miembros de la empresa.  | 3   | 4                           | 4           | 3        | 3.50 | 4          |
|  | Se promueve la participación de sus compañeros para generar ideas creativas e innovadoras.   | 4   | 4                           | 4           | 4        | 4.00 | 4          |
|  | <b>PROM</b>  | 3.89  | 4.00                        | 4.00        | 3.89     | 3.94 | 4          |

| VARIABLE - DIMENSIÓN   | ÍTEM  | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD | TOTAL | C. PARCIAL |
|--|---|------------|------------|-------------|----------|-------|------------|
| Variable Y: RESULTADO DEL PROYECTO "FORTALECIENDO LA RESILIENCIA" - ICA 2019.                            | Se han incorporados objetivos y estrategias para la implementación participativa del Plan de Prevención y Reducción de Riesgos Desastres (PRRD), Desarrollo Económico (DEL), Programas de Recuperación económica y Rehabilitación post-desastre (RR). | 3          | 3          | 3           | 3        | 3.00  | 3          |
|  | Actualmente los distritos de estudio cuentan con los planes de PRRD, DEL, incorporando el enfoque de manejo de cuenca, género y DDHH.   | 3          | 3          | 3           | 3        | 3.00  | 3          |
|  | Existen iniciativas de PRRD, DEL y RR, incluyendo las necesidades diferenciadas de las mujeres, la niñez, adolescencia, jóvenes, personas con discapacidad y tercera edad en los distritos.   | 4          | 4          | 3           | 4        | 3.75  | 4          |
| Dimensión: Resultado 1: Fortalecidas las capacidades de las AL de Pisco y Chincha.                       |   | 3.33       | 3.33       | 3.00        | 3.33     | 3.25  | 3          |
| PROM   |   | 3.33       | 3.33       | 3.00        | 3.33     | 3.25  | 3          |
| VARIABLE - DIMENSIÓN   | ÍTEM  | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD | TOTAL | C. PARCIAL |
| Variable Y: RESULTADO DEL PROYECTO "FORTALECIENDO LA RESILIENCIA" - ICA 2019.                            | Se han incorporado mesas temáticas de los planes de PRRD, OT, DEL, RR.  | 3          | 3          | 3           | 3        | 3.00  | 3          |
|  | Los productores y mujeres de los distritos conocen los mecanismos de participación ciudadana.   | 3          | 3          | 3           | 3        | 3.00  | 3          |
|  | Los integrantes de grupos en situación de vulnerabilidad incluidos en el proyecto expresan su opinión sobre propuestas de recuperación y rehabilitación diseñada participativamente por las AL, OSC, y el sector empresarial.                         | 3          | 3          | 3           | 4        | 3.25  | 3          |
| Dimensión: Resultado 2: Mesas distritales e interdistritales temáticas (PRRD, OT, DEL, RR) fortalecidas. |   | 3.00       | 3.00       | 3.00        | 3.33     | 3.08  | 3          |
| PROM   |   | 3.00       | 3.00       | 3.00        | 3.33     | 3.08  | 3          |
| VARIABLE - DIMENSIÓN   | ÍTEM  | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD | TOTAL | C. PARCIAL |
| Variable Y: RESULTADO DEL PROYECTO "FORTALECIENDO LA RESILIENCIA" - ICA 2019.                            | Las OSC implementan estrategias de Capacitación y Comunicación y desarrollan instrumentos de gestión interna.   | 4          | 4          | 4           | 4        | 4.00  | 4          |
|  | Las OSC son incluidas en la plataforma de defensa civil para la preparación y mitigación del riesgo de desastres.   | 4          | 4          | 4           | 4        | 4.00  | 4          |
|  | Las OSC implementan acciones diseñadas para la preparación y mitigación del riesgo de desastres para viviendas y actividades económicas/productivas coordinando con instituciones y otros actores.  | 3          | 4          | 4           | 4        | 3.75  | 4          |
|  | Los productores capacitados y las mujeres se han integrado en organizaciones, asociaciones, cooperativas existentes.  | 4          | 4          | 4           | 4        | 4.00  | 4          |
| Dimensión: Resultado 3: Procesos de organización y gestión interna fortalecidos.                         |   | 3.75       | 4.00       | 4.00        | 4.00     | 3.94  | 4          |
| PROM   |   | 3.75       | 4.00       | 4.00        | 4.00     | 3.94  | 4          |
| VARIABLE - DIMENSIÓN   | ÍTEM  | RELEVANCIA | COHERENCIA | SUFICIENCIA | CLARIDAD | TOTAL | C. PARCIAL |
| Variable Y: RESULTADO DEL PROYECTO "FORTALECIENDO LA RESILIENCIA" - ICA 2019.                            | Los productos participantes en el proyecto aplican el aprendizaje de ensayos de cultivos comerciales demostrativos con mercado seguro.  | 3          | 3          | 3           | 3        | 3.00  | 3          |
|  | Las familias implementan micro emprendimiento escalables demostrativos financiados a través de concursos.   | 3          | 4          | 4           | 3        | 3.50  | 4          |
|  | Los productores capacitados y mujeres se han formalizado y cuentan con instrumentos de gestión empresarial implementados.   | 4          | 3          | 3           | 3        | 3.25  | 3          |
| Dimensión: Resultado 4: Productores fortalecidos y ejecución de planes de recuperación                   |   | 3.33       | 3.33       | 3.33        | 3.00     | 3.25  | 3          |
| PROM   |   | 3.33       | 3.33       | 3.33        | 3.00     | 3.25  | 3          |

¿Hay alguna dimensión o ítem que no ha sido evaluada? SI ( ) NO ( X )

En caso de SI ¿Qué dimensión o ítem falta?

  
FIRMA Y SELLO DEL JUEZ

CALIFICACIÓN: 1=No cumple; 2=Nivel Bajo; 3=Nivel moderado; 4= Nivel Alto

CALIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO

3

DECISIÓN DEL EXPERTO

CALIFICACIÓN:

NIVEL MODERADO

EL INSTRUMENTO DEBE SER APLICADO SI ( X ) NO ( )

## NOTA BIOGRÁFICA

### GRECIA MILUSKA GÓMEZ OLARTE

Grecia Miluska Gómez Olarte, nació en la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, departamento de Ucayali, el 12 de noviembre del 1991. Cursó sus estudios de nivel primario en la I.E N° 64012 “Miguel Grau” y secundario en el colegio “la Inmaculada”, en la ciudad de Pucallpa.

En el año 2008 ingresó a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan a la facultad de Ciencias Sociales, en la especialidad de Ciencias de la Comunicación Social, concluyendo su preparación académica en el año 2012, graduándose como Licenciada en Ciencias de la Comunicación Social en el año 2014.

A sus 21 años de edad asumió la sub gerencia de imagen institucional de la municipalidad distrital de Pillco Marca, iniciando de esta manera su carrera profesional en instituciones públicas del estado, llegando a ocupar cargos en diversas municipalidades distritales, pasando por la municipalidad provincial y finalmente formando parte del Equipo de Avanzada del gobernador regional de Huánuco (año 2017-2018).

A la edad de 26 años, postuló a proyectos de cooperación internacional, pasando a integrar el equipo de profesionales de la ONG española CESAL, ocupando el cargo de monitora social y comunicadora del proyecto “**Fortaleciendo la Resiliencia en Ica**”, financiado por la Unión Europea, el mismo que inició su ejecución en agosto del 2018 y culminará en octubre del 2021. En el año 2019 sustenta la tesis titulada “*La Incidencia de la Comunicación Interna en la Ejecución de Proyectos: Un Análisis al Proyecto de Resiliencia en Ica 2019*”. para obtener el grado de maestro en Comunicación para el Desarrollo Sustentable por la escuela de posgrado de la UNHEVAL.





UNIVERSIDAD NACIONAL HERMINIO VALDIZÁN

Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna  
Teléfono 514760 -Pág. Web. [www.posgrado.unheval.edu.pe](http://www.posgrado.unheval.edu.pe)



### ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En el Aula 202 de la Escuela de Posgrado, siendo las **19:00h**, del día viernes **27 DE DICIEMBRE DE 2019** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

|  |            |
|--|------------|
| Dra. Clorinda Natividad BARRIONUEVO TORRES | Presidenta |
| Mg. Ennis Segundo JARAMILLO FALCON         | Secretario |
| Mg. Cecilia Vilma MARTINEZ Y MORALES       | Vocal      |

**Asesora de tesis:** Dra. Mary Luisa MAQUE PONCE (Resolución N° 01956-2019-UNHEVAL/EPG-D)

**La aspirante al Grado de Maestro en Comunicación para el Desarrollo, Doña, Grecia Miluska GOMEZ OLARTE.**

**Procedió al acto de Defensa:**

Con la exposición de la Tesis titulado: **"LA INCIDENCIA DE LA COMUNICACIÓN INTERNA EN LA EJECUCIÓN DE PROYECTOS DE DESARROLLO: UN ANÁLISIS PRÁCTICO AL PROYECTO DE RESILIENCIA EN ICA 2019"**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

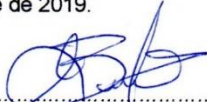
- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....  
.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de QUINCE (15)  
Equivalente a BUENO, por lo que se declara APROBADO  
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las VEINTE horas de 27 de diciembre de 2019.

  
.....  
**PRESIDENTE**  
DNI N° 22422313

  
.....  
**SECRETARIO**  
DNI N° 22420882

  
.....  
**VOCAL**  
DNI N° 22422073

**Leyenda:**  
19 a 20: Excelente  
17 a 18: Muy Bueno  
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 01386-2019-UNHEVAL/EPG)

## AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO

1. **IDENTIFICACION PERSONAL:**

Apellidos y Nombres: **GRECIA MILUSKA GOMEZ OLARTE.**

DNI: 47494999 Correo electrónico: greciamiluska@gmail.com

Teléfono de casa: Celular: 983313006 Oficina: \_\_\_\_\_

2. **IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS**

|  |
|--|
| <b>POSGRADO</b>                              |
| MAESTRIA EN: COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO |

GRADO ACADÉMICO OBTENIDO: **MAESTRO**

TITULO DE LA TESIS: **LA INDECIDENCIA DE LA COMUNICACIÓN INTERNA EN LA EJECUCIÓN DE PROYECTOS DE DESARROLLO: UN ANÁLISIS PRÁCTICO AL PROYECTO DE RESILENCIA EN ICA 2019**".

Tipo de acceso que autoriza el autor:

| Marcar "X" | Categoría de acceso | Descripción de acceso  |
|------------|---------------------|--|
| X          | PUBLICO             | Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulte el repositorio |
|            | RESTRINGIDO         | Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica. Mas no al texto completo.              |

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional-UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

\_\_\_\_\_

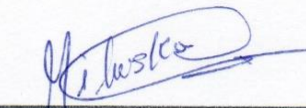
\_\_\_\_\_

Así mismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendrá el tiempo de acceso restringido:

( ) 1 año    ( ) 2 años    ( ) 3 años    ( ) 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha 26 de agosto de 2021

  
 \_\_\_\_\_  
 FIRMA