



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

“RELACIÓN ENTRE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y LA
MOTIVACIÓN LABORAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN LA IEP
“LA SALLE”-TINGUA, 2018”.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA

ANGELES CABRERA MELIZA ELIZABETH

ASESOR


Dr. BUSTAMANTE CABELLO JULIO CESAR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTION DEL TALENTO HUMANO

HUARAZ – PERÚ

2018

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACION DE TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **ANGELES CABRERA MELIZA ELIZABETH** cuyo título es: " **RELACIÓN ENTRE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN LA IEP "LA SALLE" – TINGUA, 2018.**"

Reunido en la fecha, escucho la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiantes, otorgándole el calificativo de:**16**.....(numero)
**dieciséis**.....(letras).

HUARAZ:**12**.....de **Julio** del 20**18**



DR. BUSTAMANTE CABELLO CESAR JULIO
 PRESIDENTE



MBA. POMA SOTELO-RAFAEL RONALD
 SECRETARIO



DR. SAENZ RODRIGUEZ ROLANDO REMIGIO
 VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---------------------------------------------------------------------------	--------	-----------

DEDICATORIA

A mi hijo: Por ser el gran motivo de mi vida, por darme fuerzas de seguir adelante en vida profesional.

A mis padres: Por su confianza y apoyo incondicional para poder estudiar y desenvolverme en el campo de Administración, por haberme formado con buenos sentimientos, hábitos y valores que me ayudan a superar las dificultades que se me presentan.

A mi novio: Por ser mi compañero de vida y me alentó para continuar en mi camino profesional y personal.

A mis hermanos y abuelo: Por el apoyo incondicional en todo momento durante mi formación profesional y por demostrarme el verdadero significado de la familia.

La Autora

AGRADECIMIENTO

A Dios: Por haberme guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi gran fortaleza en tiempos de debilidad.

A mis padres: Por apoyarme en todo momento, por darme la oportunidad de tener una buena educación en el transcurso de mi vida

A mis docentes: Por su tiempo y dedicación en la hora de las asesorías de la presente investigación.

Universidad César Vallejo: Por su excelente labor en la formación de profesionales con éxito, por sus enseñanzas y dedicación por mi formación profesional.

La autora

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Angeles Cabrera Meliza Elizabeth, con DNI N° 70459277 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaña es verídico y autentico.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presentan en la presente Tesis son auténticas y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Huaraz, 25 de junio de 2018



Angeles Cabrera Meliza Elizabeth

PRESENTACIÓN

señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “Relación entre la comunicación interna y la motivación laboral del área administrativa en la IEP “La Salle”- TINGUA, 2018”, con la finalidad de Analizar la relación entre la comunicación interna y la motivación laboral del área administrativa en la IEP “La Salle”- TINGUA, 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

Índice

ACTA DE APROBACION DE TESIS	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I.INTRODUCCIÓN.....	12
1.1.Realidad problemática.....	12
1.2.Trabajos previos	16
1.3.Teorías relacionadas	19
1.4.Formulación del problema.....	38
1.5. Justificacion	38
1.6.Objetivos	39
II.Método:	42
2.1. Diseño de Investigación:.....	42
2.2. Variables y Operacionalización:.....	43
2.3. Población y Muestra.	44
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	44
2.5.Métodos de Análisis de Datos.	46
2.6. Aspectos Éticos.....	46
III. RESULTADOS.....	49
IV.DISCUSION.....	61
V. CONCLUSIONES:.....	66
VI.RECOMENDACIONES:	68

VII.REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	70
ANEXOS	
ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA	
ANEXO 02: INSTRUMENTO	
ANEXO 03: TABLA DE ESPECIFICACIONES	
ANEXO 04: CONFIABILIDAD ALPHA DE CRONBACH (MUESTRA PILOTO)	
ANEXO 05: PRUEBA DE NORMALIDAD	
ANEXO 06: MATRIZ DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS	
ANEXO 07: DOCUMENTACION	
ANEXO 08: HOJA DE VIDA DE LOS EXPERTOS	
ANEXO 09: FOTOGRAFÍAS	
ANEXO 10: ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	
ANEXO 11: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	
ANEXO 12: AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	

RESUMEN

La investigación denominada “Relación entre la comunicación interna y la motivación laboral del área administrativa en la IEP “La Salle”-Tingua, 2018” tuvo por finalidad Analizar la relación entre la comunicación interna y la motivación laboral de los trabajadores de la Institución Educativa. El tipo de investigación fue aplicada, con un enfoque cuantitativo, con un nivel de investigación correlacional y diseño de investigación no experimental, correlacional. Con una población censal conformada por 48 trabajadores, a los que se les aplicó un cuestionario para recopilar información. Los resultados obtenidos permitieron Analizar la relación entre las variables comunicación interna y la motivación laboral de los trabajadores de la denominada Institución Educativa en el centro poblado de tingua, concluyendo que existe relación positiva considerable, asemejante y significativa entre la comunicación interna y la motivación laboral del área administrativa en la IEP “La Salle”, con un valor de $r = 0.759$ y un nivel de significancia de $sig = 0.000$, demostrando que la comunicación interna se relaciona con la motivación laboral, así mismo se comprobó la hipótesis de trabajo afirmando que existe una relación significativa entre la comunicación interna y la motivación laboral, rechazando la hipótesis nula.

Palabras Clave: Comunicación interna, motivación laboral, relación.

ABSTRACT

The research called "Relationship between internal communication and the work motivation of the administrative area in the IEP" La Salle "-Tingua, 2018" was intended to analyze the relationship between internal communication and the work motivation of the workers of the Educational Institution. The type of research was applied, with a quantitative approach, with a level of correlational research and non-experimental, correlational research design. With a census population consisting of 48 workers, to whom a questionnaire was applied to collect information. The results allowed to analyze the relationship between the internal communication variables and the work motivation of the workers of the so-called Educational Institution in the tingua town center, concluding that there is a considerable, similar and significant positive relationship between internal communication and the labor motivation of the administrative area in the IEP "La Salle", with a value of $r = 759$ and a significance level of $\text{sig} = 0.000$, demonstrating that internal communication is related to work motivation, likewise the work hypothesis was verified affirming that it exists a significant relationship between internal communication and work motivation, rejecting the null hypothesis.

Keywords: internal communication, work motivation, relationship.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

La comunicación se plantea como un proceso en el que las personas socializan entre sí, por intermedio de distintivos que manifiestan mensajes, emociones, juicios y actitudes. Esta es aún más que una aptitud y capacidad, es una maniobra que ocurre entre un número determinado de individuos, es así que un individuo puede ser muy hábil comunicando ideas, sin embargo no conseguirá nada establecido sin los mecanismos, estructuras o procedimientos que hagan más fácil y sencillo la interrelación u interacción, integrando a la comunicación organizacional interna como un eje potencial para el éxito de una organización.

Cuando hablamos de circunstancias que suceden en el presente en el aspecto internacional se describe que por lo pronto recientemente se le está otorgando la importancia necesaria y oportuna al progreso y mejora de una comunicación organizacional interna adecuada y en consecuencia la respectiva validez a la motivación laboral, ya que con la nueva gestión del talento humano conduce a señalar que toda organización está sujeta a un adecuado desarrollo con una competitiva gestión de motivación laboral, si los trabajadores manifiestan sentirse bien en su ambiente de labor, influirán también en hacer sentir bien y conseguirán ser eficientes y eficaces con el alumnado correspondiente, un ejemplo clave para enfatizar este punto son los países desarrollados, estos logran tal denominación al priorizar una calidad de educación en su país para así tener éxito durante generaciones ya que el capital humano en toda organización es el más importante y éxito radica en saber conducir a todos los individuos.

Sudamérica es estimado como el continente que posee a países en vías de desarrollo en sus múltiples aspectos, porque en su mayoría los países que integran no hacen una adecuada gestión en el aspecto educación lo cual está reflejado con la calidad de profesionales que se alberga los cuales son los que innovan productividad en todos los aspectos de una nación.

Sin embargo no se puede dejar de resaltar la importancia que particularmente cada país le da al aspecto de la motivación laboral en la educación lo que también tiene un impacto en la economía de su país.

La comunicación interna transmite el preámbulo, aprobación, aceptación y lo intrínseco de nuevos valores, conceptos y pautas de una motivación organizacional que consigne éxito.

En el interior de las organizaciones que representa el estado peruano la comunicación organizacional interna no ha podido tomar fuerzas necesarias que se requiere ya que no se le otorga la mayor importancia, en referencia a que en la actualidad el Perú es un país políticamente inestable y en consecuencia esto impacta a que la toma de decisiones desde el eje esencial que es el de la presidencia de la república a cerca de una adecuada gestión pública enfocada a la educación, ya que para poder tener integridad en la educación del país se tiene que poseer una adecuada comunicación internamente en el país, en referencia a lo comentado otro pilar paralelo es la motivación laboral que está ligado a la compostura de la motivación laboral general enfocado a las teorías de las necesidades tales como la motivación por logro, poder y afiliación que portan consigo cierta relación con la comunicación interna de las organizaciones, tipos de comunicación organizacional y las paradigmas existentes aun a las que se les denomina las barreras de la comunicación interna, con una adecuada gestión de estos recursos llevaría a conseguir que la organización sea altamente productiva.

En el presente es sumamente importante que las organizaciones posean una adecuada gestión del talento humano principalmente enfocado en un plan estratégico de comunicación interna muy bien estructurado ya que sin un óptimo y eficaz sistema de información adecuado por niveles estructurales no se lograra los resultados que se esperan.

Adherido se sitúa la motivación laboral como una parte esencial a la comunicación laboral interna, se manifiesta que existe un elevado nivel de desmotivación laboral en la educación del país de tal manera que se muestra rasgos no controlables tales como; licencias sin goce de haber, permisos injustificados, bajo rendimiento en el trabajo, quejas y reclamaciones constantes a cerca del manejo de las leyes de educación como también de la remuneración que tiene un impacto directo con las huelgas.

Si analizamos a profundidad el aspecto de aceptación de una adecuada motivación en los docentes, tendremos como respuesta el hecho de no percibir la atención adecuada a este aspecto, ya que cada uno de estos individuos tiene incomodidades particulares, lo cual hacen llegar a sus jefes inmediatos de institución para que les den una solución pero ineficazmente estos no son atendidos ya que la comunicación es bloqueada muchas veces por atender referencias de los cargos de arriba, provocando desmotivación en las labores que se realizan y bloquear la comunicación fluida.

En el presente al analizar e inferir la realidad en la que se sitúa el país podemos visualizar que en las instituciones educativas públicas se implementa y aplica las decisiones administrativas desde el apice mas elevado, que es el ministerio de educación, que a su vez este es el que toma la decisión general, previamente habiendo realizado proyectos de ley en las otras instancias públicas a cerca de las innovaciones y circunstancias de mejora de la educación en el país sin involucrarse a fondo visualizando la realidad que se tiene ya sea por ambiente geográfico, recursos económicos, etc. De esa manera inducimos a mencionar que existen docentes y administrativos insatisfechos con su ocupación o trabajo, de tal sentido es necesario que se adhieran planes estratégicos del sector que se sumerjan a la realidad y a profundidad para adecuar cada toma de decisiones a la realidad por la cual cursa el país, implementando ideas que consensen a tener éxito en este aspecto.

En efecto, la frustración de los colaboradores es tan poco tolerante que se incitan a acudir a acciones extremistas tales como lo de la huelga que sucedió a mediados del año 2017.

Una persona al adquirir un trabajo lo primero que anhela encontrar es un ambiente de clima organizacional o de labor cómodo y tranquilo donde puedan desempeñarse bien con la interrelación con los demás individuos, de la mano con una remuneración justa, pero lamentablemente en el aspecto educativo local de la empleabilidad de los individuos que llevan a cabo el servicio de la labor educativa y administrativa no garantiza un buen clima organizacional que se ajuste, si bien es cierto la asignación de un Director o de un Administrador de Recursos Educativos les da la responsabilidad por incentivar a proponer soluciones adecuadas a las situaciones diversas que se susciten.

en las instituciones educativas públicas y privados no suponen tener en su mayoría ciertos requisitos, ya que los individuos de acuerdo a sus ingresos económicos, buscan opciones que garanticen éxito en la educación de los estudiantes, tal es la percepción de las personas o padres de familia que de cierta manera tienen un concepto particular de las instituciones públicas y privadas, prefiriendo el servicio de las instituciones educativas privadas con una justificación de que en las disciplinas más sobresalientes llegan a tener más éxito los alumnos egresados, de tal manera que las personas que tienen más ingresos económicos optan por brindar a los menores la educación particular, de esta manera aislando a causa de los recursos económicos a los alumnos, que de cierta manera también se relaciona con que las instituciones educativas públicas brindan un mal servicio debido a la desmotivación laboral y una inadecuada comunicación organizacional interna en síntesis se termina por deducir que sin tener una calidad de clima laboral por la falta de motivación y comunicación.

Un caso resaltante al nivel de la UGEL Yungay es la institución educativa “San Viator”, en la provincia de Yungay que en la actualidad es la institución educativa particular que al nivel de la provincia de Yungay tiene una elevada demanda de alumnado, debido a que en los concursos diversos de conocimientos como de aptitudes diversas son los pioneros y ganadores en llevarse los primeros puestos, incitando positivamente la confianza en el público objetivo que cada vez,

Se incrementa más, por lo que a la vez cuentan con alumnos con capacidad y un potencial que se va incrementando.

Esta situación a su vez provoca una perspectiva negativa en las instituciones educativas públicas, ya que el grupo compuesto por el alumnado que se inclina a apostar por una educación particular es el segmento que posee un mejor rendimiento académico e intelectual, en tanto se pudo acoger la información de que, en los últimos tres años, los traslados que se solicitaron por los apoderados en la IEP “La Salle” fue para dirigirse a matricular al alumnado a la institución educativa “San Viator”.

En la actualidad en la institución educativa “La Salle” no se cuenta con los materiales necesarios para que las personas lleven a cabo sus actividades con éxito, tales como libros de trabajo estudiantil o de la misma manera para los docentes, las guías estudiantiles de clase, estos materiales se hacen entrega en un período de tiempo muy extemporáneo al inicio de las clases, es decir después de un trimestre de iniciado las labores académicas, recién llega a las personas que lo requieren, generando un desenlace anual negativo y con poco éxito en el sector, de tal manera que influye en la desmotivación del personal.

Al tener un personal trabajador insatisfecho porque sus necesidades de labor no son atendidas, no poseen un clima laboral adecuado, no existe motivación, se dirigirá a un alumnado ineficaz y muchas de las veces con poco rendimiento generado problemas diversos los cuales en la actualidad el país viene enfrentando, es más que necesario persuadir a reducir el ausentismo proponiendo una adecuada administración del talento humano y conseguir resultados que es lo que más se necesita.

1.2. TRABAJOS PREVIOS

A NIVEL INTERNACIONAL

Sum (2015) en su tesis titulada “Motivación y Desempeño Laboral” trabajo presentado a la Universidad Rafael Landívar- Quetzaltenango, Panamá para optar el grado de psicóloga industrial, el presente trabajo tiene como objetivo: Establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, así mismo tiene como muestra a la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, el enfoque de investigación es Descriptiva de tipo correlacional, la técnica empleada fue la encuesta en la cual concluye: la motivación genera en los empleadores de la sección administrativa de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, realizar sus actividades gremiales en su puesto de trabajo con voluntad y esmero, y que las personas se sientan a gusto al recibir algún incentivo por su buen desempeño laboral.

Tijera (2011) en su tesis titulada “Papel de la Motivación en el Desempeño Docente” trabajo presentado a la Universidad Autónoma de Nuevo León- Monterrey, México, para optar la maestría en psicología con orientación laboral y organizacional, el presente trabajo tiene como objetivo: Buscar identificar las preferencias motivacionales de los docentes de Posgrado de la Facultad de Ciencias Políticas de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), y detectar la relación entre dichas preferencias con el desempeño docente percibido por los alumnos, así mismo tiene como muestra a 30 maestros de posgrado de la Facultad de Ciencias Políticas de la UANL, el enfoque de investigación es Descriptiva de tipo correlacional, la técnica empleada fue la encuesta en la cual concluye: En el desarrollo de la investigación se pudo constatar la relevancia que tiene la motivación en la vida personal y laboral de los individuos para que estos tengan un buen rendimiento en la organización. De tal manera que se ha centrado la atención del desempeño de los docentes de posgrado de la Facultad de Ciencias Políticas.

A NIVEL NACIONAL

Roca (2012) en su tesis titulada “Relación Entre la Comunicación Interna y la Cultura Organizacional de la facultad de ciencias de la comunicación de la universidad nacional San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho, periodo 2009-ii”, para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación, el presente trabajo tiene como objetivo: Analizar la relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, tiene como muestra a 100 docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el enfoque de investigación es Descriptiva de tipo correlacional, la técnica empleada fue la encuesta en la cual concluye: La deficiente comunicación interna de la organización influyo de manera negativa en el comportamiento del público interno ya que esta organización tiene patrones que hacen que la cultura organizacional sea compleja.

Olivos (2014) en su tesis titulada “La Comunicación Interna, la Percepción y la Calidad de Servicio de los Socios de la Cooperativa de Ahorro y Créditos San Lorenzo del distrito de Trujillo”, para obtener el título profesional de licenciado en ciencias de la comunicación, el presente trabajo tiene como objetivo: Determinar el nivel de relación que existe entre la

comunicación interna y la percepción de la calidad de servicio por los socios de la “Cooperativa de Ahorro y Crédito Parroquia San Lorenzo” del distrito de Trujillo, tiene como muestra al personal que labora en la cooperativa San Lorenzo, Conformado por 67 trabajadores, el enfoque de investigación es Descriptiva de tipo correlacional, la técnica empleada fue la encuesta en la cual concluye: La comunicación interna dentro de la “Cooperativa de Ahorro y Crédito San Lorenzo” no satisface en los trabajadores, las posibilidades de determinar comunicaciones efectivas y oportunas al personal interno de la cooperativa, lo que redundará en una deficiente calidad de servicio al cliente. Con lo cual, se evidencia la relación significativa entre la comunicación interna y la percepción de la calidad de servicio por los socios de la Cooperativa De Ahorro y Crédito San Lorenzo del Distrito de Trujillo.

A NIVEL LOCAL

Osorio (2015) en su tesis titulada “Propuesta de un Plan de Capacitación para Mejorar el Desempeño Laboral Docente de la Institución Educativa Particular San Martín de Porres de la ciudad de Huaraz, región Ancash, en el año 2014” presentado a la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo para optar el grado de licenciado en administración, el presente trabajo tiene como objetivo Diseñar y validar la propuesta de un programa de capacitación para mejorar el desempeño laboral docente de la Institución Educativa Particular San Martín de Porres de la ciudad de Huaraz, Región Ancash, 2014, en la que se aplica a una muestra de 40 docentes, utilizando como instrumento al cuestionario en la cual concluye: Se diseñó la propuesta de un programa de capacitación para mejorar el desempeño laboral docente de la Institución Educativa Particular San Martín de Porres de la ciudad de Huaraz, y fue validado por unanimidad de los expertos, debido a que los criterios considerados fueron los adecuados.

1.3. TEORÍAS RELACIONADAS

1.3.1. COMUNICACIÓN INTERNA

Aquellos componentes que procesan la comunicación interna son aquellos grupos o equipos que representan los seres humanos que constituyen la organización tales como, las gerencias, mandos intermedios, y en conjunto todos los colaboradores de la organización. Enfocándose también a proporcionar un nuevo clima organizacional eficiente de trabajo y habilitar con cierta disposición los canales de comunicación indispensables con más fluidez para interconectar a todos los miembros de la organización. Como tal los presagios y anuncios circulares de información se deben difundir por toda la organización y llegar en la estructura organizacional tanto como horizontalmente como verticalmente.

Es distinguido por las entidades como una parte clave para el rendimiento de sus colaboradores, es también un asociado para lograr la productividad y objetivos estratégicos en coyunturas de cambio, Serrano (2012).

La denominada comunicación interna se adquiere mediante la transmisión de información a partir de los niveles superiores hacia los niveles inferiores de la empresa. Por decir esta manera tradicional de entender la comunicación interna ha sido establecida durante años atrás.

La comunicación organizacional interna ha ido implementando prioridad a un cierto grupo de técnicas de comunicación unidireccional de los jefes inmediatos a los empleados, con el objetivo básico de establecer eficientemente la información, transmitir decisiones, actitudes y controlar al equipo técnico.

En ese sentido este aspecto de noción busca objetivar en informar a la organización sobre aquellos sucesos y actividades que viene realizando la empresa.

El énfasis se enfoca en aquella información que desciende, en donde a la comunicación ascendente no se le está dando la importancia que requiere. Usualmente se implementa mediante los medios de comunicación unidireccionales dentro de la organización (documentación). En la realidad de todas las organizaciones más realce se le otorga a aquellos recursos materiales que al valor humano; en esta manera de comunicación el objetivo es solo transmitir la información para una adecuada fluidez y sea entendible en la entidad. El denominada información es una manera concreta de organización social en el

que la generación, procesamiento y transmisión de la información se convierte en la principal fuente de productividad y poder, debido a las nuevas condiciones tecnológicas de nuestro tiempo. En esta sociedad basada en la información, las personas son uno de los activos más importantes y escasos de una organización. Castells (2001)

1.3.1.1. Comunicación Efectiva.

Los individuos por naturaleza no viven aisladas del mundo presente o de la sociedad, como tampoco son autosuficientes sino que se interrelacionan mas continuamente con otras personas o con su ambiente por medio de la comunicación organizacional, siendo establecida como aquella transferencia de información o de significado de un individuo a otro, sintetizado de otra manera, es el proceso por el cual se transfiere información y significados de una individuo a otro, a través de ideologías, actos, valores, sentimientos y conocimientos comprendiendo la manera como se transmite entre ellas. En todas aquellas organizaciones la comunicación existente es al menos entre dos individuos: el que envía un mensaje y el que recepciona.

Los individuos cuando se desarrollan en una organización generan una diversidad de caracteres que tienen que ser adecuadamente guiados por el líder para poder tener éxito en actividades establecidas a diario.

1.3.1.1.1. Resolución de Problemas:

Es un proceso en el cual se opta por múltiples acciones, partiendo de secuencias de razonamiento, en el que se busca corregir los diferentes inconvenientes que se presenten, reside en aquel procedimiento que abarca diversas acciones, de tal manera que pueden llegar a ser cortas o extensas; disponer de una capacidad para solucionar problemas es un riesgo que todo administrador corre para poder tener eficacia en las labores de una organización, en síntesis la resolución de problemas es reconocer una preocupación y adquirir las disposiciones necesarias para corregirlas.

Un procedimiento para la resolución de problemas es el estímulo a las convicciones. Cuando se realiza la estimulación de convicciones se llega a un determinado rango donde

se proponen resoluciones. Los individuos que realizan estimulación de ideas crean muchos puntos de vista para la resolución de conflictos, induciendo a soluciones que parten de las prácticas. Usualmente la estimulación de ideas se lleva a cabo en las reuniones que realiza la organización.

a. El líder comunica el problema el cual se pretende solucionar, proponiendo orden de criterio y tiempo límite.

b. El líder designa a un integrante para que tome nota en un recurso material de lo que se está acordando.

c. Los participantes tienen la amplia potestad de opinión para poder solucionar el problema mediante los criterios que propongan, respetando cada punto de vista u opinión.

d. De una manera objetiva sin minimizar a los integrantes el líder tiene que tener la capacidad para poder mantener una relación oportuna acerca del tema sin que se desvíen y se llegue a soluciones concretas.

e. Cuando la reunión llegue al tiempo límite acordado, se propone que se extraigan las ideas más objetivas para implementarlas y llegar a un acuerdo.

f. Una vez atraída las ideas se propone someter a un régimen de calificación a un determinado valor; por decir del 0-5 y de acuerdo esto prescindir a calificar.

g. Se recomienda tomar nota de las ideas no implementadas para soluciones futuras, en las que las reuniones sean más objetivas, menos redundantes y con carácter de no agotar el recurso tiempo.

1.3.1.1.2. Dialogo Constante:

Para elevar la eficacia del equipo humano, la persona debe manifestarse cómodo y con integridad dentro de su ambiente de labor, los colaboradores necesitan estar siempre informados, con capacitación constante, estar al tanto y conocer a cada uno de los componentes que integra la organización, su visión, misión, valores, políticas organizacionales, idealizar que también forma parte de ella, por lo que en consecuencia, el

trabajador se dispondrá de entregar todo de sí. De igual manera el dialogo contante no se debe descuidar por ser una estrategia importante para el éxito, que propondrá a conducir a reducir la incertidumbre, previniendo malos entendidos entre colaboradores, el objetivo es maximizar estos para que no formen parte de un riesgo.

1. La empatía: la empatía es la aptitud para ingresar, afectiva y emotivamente, en la realidad de otro individuo, comprender sus expectativas y carencias, posicionarse en su lugar y entender sus necesidades.

a. La autenticidad: conceptualizarse tal como eres, sin autodenominarte con perspectivas que no te caracterizan, deduciendo el perfil más resaltante que te refleja como persona.

b. La aceptación incondicional de la otra persona: la capacidad para aceptar a un individuo física y espiritualmente es una manera muy persuasiva ya que conducirá a que esta persona se sienta bien en su entorno y consigo mismo lo cual inducirá a que transmita este bienestar.

c. Esfuerzo por captar el mundo interior de la otra persona: Son un autoconcepto para predecir a una persona, la manera como es tratado y de cierta manera perciba que es auto valorado en la organización, que se le brinde facilidades como capacitar, incentivar, motivar a que no se estanque y tenga desarrollo profesional es una manera efectiva de conseguir los objetivos esperados.

2. La Asertividad y Autoestima: La asertividad en un individuo es una cualidad de la personalidad el cual promueve el autoestima, conllevando al desarrollo de relaciones entre individuos posibilitando al crecimiento personal y profesional con la satisfacción emocional en el individuo.

La autoestima elevada es el pilar fundamental de la asertividad. Implica la manera de cómo somos, como nos sentimos consigo mismo, teniendo la conformidad con tu físico autoaceptandote tal y como eres si pensar en incidirte a la definición que otro individuo tenga de ti.

La asertividad es la magnitud de la autoestima. Para poder aceptarnos necesariamente se tiene que poseer de un autoestima regulable, cuando nuestro autoestima es baja no

podremos expresarnos asertivamente sin lograr un equilibrio nos conllevara a actuar de una manera agresiva o muy pasiva, sin la capacidad de poder conllevar situaciones.

La autoestima es un proceso que conlleva a las personas a tener un autodomnio positivo consigo.

La humildad es una combinación de asertividad y autoestima lo cual induce a ser personas saludables y con perspectivas a reconocer logros suyos y las de otros. La carencia de autoestima conduce al egoísmo viendo a las demás personas como rivales competitivos o también volverse autodependiente sin una disyuntiva de respuesta individual.

Para conseguir una apropiada autoestima es esencial corroborar el sentimiento de identidad individual de una persona, el aspecto de pertenencia y la autoeficacia. Nuestro sentido de seguridad se refuerza cuando percibimos pertenecer a un grupo: familia, trabajo, etc. Eso se refuerza con el sentirse pertenecido a este grupo.

3. La Resiliencia: es un carácter eficaz de una persona mediadora que actúa de manera positiva, creativa y constructiva, es la capacidad de dar a una persona los recursos necesarios para poder desenvolverse en una determinada situación con actitud muy coherente y con base de acorde al momento que se esté cursando.

En algunas de las veces las personas se frustran por las situaciones que vivenciaron en el pasado o también que están el presente lo cual no les permite ser consecuentes en una opinión de toma de decisiones en una circunstancia de su vida.

El paradigma de que los humanos se encuentran atados a su destino no es más que una suposición sin antecedente ya que solo depende de cada individuo a lo que desea llegar. Con más precisión podemos definir a la resiliencia como la manera de poder tomar experiencias del pasado y también del presente para poder visualizar el futuro de una manera más prospectiva e integra.

1.3.1.1.3. Escucha

El saber, escuchar y entender al colaborador es una fisonomía indispensable para el éxito de una organización, es un factor importante para el crecimiento, rentabilidad y productividad de la empresa.

Una compostura a tener en cuenta en el nivel interno, El buen líder tiene que tener el don de convencimiento hacia sus trabajadores o colaboradores. Crear un ambiente saludable con bastante comunicación en que las demás partes hablen y se sientan escuchadas, además debe tener sabiduría para ejecutar las preguntas acertadas.

La comunicación consiste en que la otra persona sienta que se le presta atención, en otras ocasiones consiste en una negociación de acuerdos mutuos.

Tipos de escucha

Podemos distinguir varios tipos de escucha: valorativa, interpretativa, exploratoria o investigadora, consoladora, de identificación, empática.

1. Escucha Valorativa: la actitud valorativa está relacionada directamente a los valores y al deber, Generalmente, es tener la capacidad de influir sobre otro individuo a que de una determinadamente tome las decisiones de acuerdo a como le aconsejan o dirigen, siendo en la mayoría de veces ineficazmente ya que produce a ser dependientes u sumisos al estar influenciado por el ego.

2. Escucha Interpretativa: se trata de aquella que con motivos personale inconscientes o semi-inconscientes de su conducta interpreta la posición de otra persona es decir lo hace sin el consentimiento ya que deduce de acuerdo a los gestos o manera de hablar sin al menos tener la aprobación de la otra parte, actuando de acuerdo a los criterios y experiencias propias.

3. Escucha Exploratoria o investigadora:

La actitud exploratoria la decepcionamos cuando requerimos más información para conceptualizar una idea precisa de otra persona siendo esta una actitud neutral. Es decir realizando preguntas en gran variedad y cantidad que incide en la mayoría de veces en incomodar o también de una manera constructiva hacia otro individuo.

4. Escucha Consoladora: es aquella actitud que no produce solución al tema enmendado más bien se torna como consecuente hacia un individuo ya que a vez de determinar una actitud mediadora, lleva a la persona a no poder solucionar sus problemas sino más bien profundizar aún más en un conflicto.

5. Escucha de Identificación: al solo identificarse a un individuo no le propone solución más que solo un sentimiento de acompañamiento del momento que solo llevara calma pasajera que después todo volverá a ser igual.

6. Escucha Empática: es aquella actitud que propone más soluciones ya que el oyente es el mediador que después de haber oído propone soluciones con precisión y consecuentemente al momento.

1.3.1.1.4. Puntualidad:

En toda organización es uno de los valores que se debe buscar implementar ya que se manifiesta más que una debilidad. El tiempo es un recurso el cual no debe ser desperdiciado, ser puntuales conduce a ayudarte como persona, de tal manera que se crea un bienestar entre colaboradores y un impacto positivo con la empresa.

(Robbins y Judge 2009)

Los valores son una parte que compone el comportamiento organizacional, ya que para fundamentar las actitudes que demuestran los colaboradores son indicadores del nivel de motivación laboral en el que se encuentra en la actualidad la empresa.

Las personas que ingresan a laborar a una entidad manejan conceptos preconcebidos de lo que deben hacer y lo que no está permitido hacer, estos aspectos no son valores neutrales sino por el contrario se basan en interpretaciones de lo correcto e incorrecto, lo que implica ciertas actitudes o eventos, en algunas oportunidades se prefieren una por encima de otra. Como resultado los valores influyen en bloquear la objetividad y la racionalidad.

Tipos de Valores

(Rodríguez, 2010). Éstos identificaron seis tipos de valores.

- 1. Teóricos.** Está enfocado cada a un análisis crítico y racional, siendo su prioridad el conocimiento de un determinado tema, centraliza su búsqueda por medio de la investigación.
- 2. Económicos.** Se enfatiza en lo práctico y útil, su finalidad es la de materialismo y las personas son los recursos con los que planea llegar a su finalidad, que a consecuencia le proporcionaran la combinación de éxito económico y social.
- 3. Estéticos.** Asignan el hecho de que la belleza predomine en la forma de cómo es la persona, deduciendo que todo está inmerso mediante los sentidos, teniendo una visión subjetiva mediante el entendimiento.
- 4. Sociales.** Tiene como meta el amor por las demás personas, teniendo un enfoque de dignidad humana caracterizándose principalmente con la generosidad, el amor al prójimo y el altruismo.
- 5. Políticos.** Enfatizan la influencia, el poder y el logro, tanto así como el de tener dominio sobre el determinado grupo que conduce, este valor está jactado por ser de competencia social ya que busca con gran intensidad el hecho de ser aceptado en la sociedad.

6. Religiosos. Tiene como meta principal a Dios, ya que está relacionada directamente a lo espiritual.

1.3.1.2. Tipos de comunicación interna

En la actualidad las organizaciones tradicionales tanto como las estructuras jerárquicas son muy relevantes ya que garantizan y controlan una adecuada circulación de información sobre las decisiones que toman las jefaturas hacia los colaboradores y también en viceversa con la medida de tiempo necesaria, por lo tanto con el soporte de la tecnología en la actualidad no es necesario contar múltiples personas que controlen y a menudo censuren la información. Kreps, (1990)

Los individuos esperan recibir la información de manera directa y rápida de una fuente para realizar su labor eficaz de esta manera el flujo de información se hace más horizontal y menos vertical con estructuras ya establecidas (organigrama), por decir las personas pueden ponerse en contacto con personas de otro departamento y sin la necesidad de tener que acercarse físicamente sino más que enviar un correo o un mensaje.

Si bien es cierto las personas tienden a comprender más el flujo de información cuando el jefe les explica directamente y logran hacer su labor de una mejor manera que cuando se le explica mediante un recurso tecnológico, pero causalmente los líderes no lo hacen ya que se manifiesta que se encuentra muy ocupado

Por lo general cuando se hace reuniones o juntas administrativas con el personal el gerente no busca el pedir un aporte a sus colaboradores, más bien solo impone las decisiones a acordar

1.3.1.2.1. Vertical:

Es aquella comunicación que influye a que la información circule de los trabajadores del nivel inferior hacia los superiores o en viceversa.

Con otro enfoque tenemos la comunicación hacia arriba es decir por parte de los colaboradores hacia las gerencias por cada nivel que se establezca en la estructura organizacional ya que este está más objetivizado con la retroalimentación continua para informar a los superiores sobre los logros que se tiene en la organización.

Como también manifestado los problemas que se van suscitando, por decir la misión es mantener informado a las gerencias sobre el estado continuo. Por lo general este tipo de comunicación es la más compleja ya que la información corre de lo inferior a lo superior y usualmente no consigna el éxito porque los jefes inmediatos muchas de las veces se encuentran distraídos u ocupados por eso es esencial reunirse en una sala de junta a vez de una oficina, previamente habiendo regulado una agenda para situarse en ese tema y llegar a acuerdos sin intermediaciones inoportunas.

1.3.1.2.2. Horizontal:

Es aquella comunicación donde los integrantes de la estructura organizacional de un mismo nivel jerárquico por departamentos realizan flujo de información con un determinado objetivo en común.

Cuando ocurre que la información se ubica entre personas de un mismo nivel de jerarquía, individuos del mismo rango o entre cualquier colaborador relacionado en lo horizontal, se describe como una comunicación horizontal. Este tipo de comunicación es comúnmente utilizada para ahorrar tiempo, es más comúnmente utilizada por las gerencias o subgerencias que comparten el mismo nivel jerárquico; con frecuencia las comunicaciones laterales tienen su pro y su contra, por decir al intercomunicarse entre personas de la misma característica conduce a que la comunicación no tenga fluidez para llegar a los demás subordinados que en consecuencia ciertas veces provoca incertidumbre al no llegar a tener éxito en las actividades de producción.

1.3.1.3. Barreras de la comunicación interna

Es sumamente importante que la organización fluya adecuadamente en toda la estructura organizacional, sin embargo existen ciertos determinantes que no lo permiten, de tal manera que obstaculiza el sentido de circulación, las que en alusión son denominadas BARRERAS. (CHIAVENATO, 2009)

1.3.1.3.1. Barreras psicológicas:

Existen diversos aspectos psicológicos que interceden para entender una idea, estos pueden ser: No incluir la postura deductiva de los demás personas, presentimientos, preocupación o emociones, ego elevado, etc., Para conseguir resultados se pretende algo más que hablar. Por decir existen determinantes que apoyan a integrar barreras psicológicas los cuales son: Altos status económico o profesional, poder para emplear o despedir, uso de sarcasmo, actitud despótica, crítica punzante, etc.

La manera como el receptor se encuentre al momento de reciba una información influirá el modo como responda, como también cuando se encuentre distraído o enojado a comparación de cómo se manifiesta cuando está contento. Cuando las emociones son extremas negativamente es probable que se obstaculice la comunicación en tal sentido que se bloquea el juicio de razón por la de juicios emocionales.

1.3.1.3.2. Barreras físicas:

Se denominan a las interferencias del lugar en el que se realiza el procedimiento de la comunicación organizacional interna tales como: un distractor tecnológico, el sonido de objetos durante una rutina de labor, la distancia física, un canal saturado, barreras entre los ejes de comunicación, ruidos estáticos en la línea del celular o teléfono, etc.

El interceder de los medios tecnológicos sin una adecuada capacidad de control puede influir en resultados negativos, tales como la ocupación inapropiada de los recursos tales como la radio, teléfono o celulares. Estas son las barreras que todo ser humano que labora en una institución debe saber administrar para que no cree expectativas incómodas e impida una adecuada comunicación. Los individuos por naturaleza cuentan con habilidades finitas para realizar un manejo apropiado de procesamiento de información. Cuando se excede la información al nivel de trabajo que se realiza, tenemos como resultado la sobrecarga de información. Estos son con los correos electrónicos, mensajería instantánea de los celulares, llamadas excesivas, juntas y la necesidad de poseer un determinado tiempo para superarse aún ms profesionalmente, en tal sentido los individuos se encuentran en situaciones que les induce al estrés laboral.

1.3.1.3.3. Barreras semánticas:

Se nombra a todas aquellas distorsiones o limitaciones que se infieren a través de símbolos que se efectúa la comunicación; representa características tales como: gestos, señales, símbolos, etc. Que manifiestan ciertos rasgos comunicativos que están inmersos a tener o generar distorsión de su significado.

Se predominan por ser correlativos mediante expresiones escritas u orales al momento de no interpretas con precisión el sentido que pretende. De dicha manera existen tres tipos de barreras semánticas lo que en consecuencia produce que el mensaje se obstaculice, bloquee o no se comprenda a su vez son:

1. Omisión: se suscita cuando por algún motivo, ya sea el destinatario o la fuente se omiten, posponen o cortan información esencial lo cual impacta negativamente en ocurre cuando se pierde el significado de la información.

2. Distorsión: sucede cuando la información padece de tergiversación, alteración o modificación lo cual conduce a que se pierda la ilación del significado original o cambie su contenido.

3. Sobrecarga: acontece cuando la cantidad de información es bastante enorme, sobrepasando la capacidad personal o destinatario que se requiere para procesar de tal manera que se pierde parte de la información o también llega a distorsionarse o en conclusión el sistema colapsa.

1.3.1.3.4. Barreras administrativas:

Son aquellas que se fundamentan a base de las estructuras organizacionales claves para cada área, que a su vez el mal procedimiento del cumplimiento infiere en una deficiente comunicación en los canales, de acuerdo como los individuos planean la administración de sus recursos dentro de la organización.

1.3.2. MOTIVACION LABORAL

Es el producto de la interrelación de las personas con la coyuntura, con procesos que inciden en el énfasis elevado, dirección y tenacidad del ímpetu que realiza una persona para la adquisición de un fin en común.

Se afirma que el hombre además de ser un ser racional es un ser emotivo al cual las situaciones le afectan de diferentes modos, generando en él reacciones diversas. (Chiavenato, 2009).

Dentro de la motivación se integra el modelo de las necesidades, distinguiéndose tres tipos de necesidades: la motivación por afiliación, la motivación por poder y la motivación por logro. Este autor define a la primera como el deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, de formar parte de un grupo. A la segunda; necesidad de poder, la define como la necesidad de influenciar y controlar a otros individuos y de adquirir reconocimiento. (McClelland, 1989).

1.3.2.1. Motivación por logro.

Es aquel impulso por sobresalir del sitio de confort en el que te ubicas, de la mano con la posibilidad de acrecentar su grupo de trabajo, en síntesis, ir de todas las maneras posibles por el objetivo y el triunfo.

Los individuos con un alto índice de la necesidad de logro suelen tener más rendimiento en tareas con alta dificultad a la vez muestran conductas paralelas con las actividades organizacionales independientes en comparación con un índice de bajo necesidad de logro. Entrepreneur, G. (2017).

En determinadas circunstancias se define como la tendencia en alcanzar el éxito en una situación que este inmerso a la evaluación del papel de desempeño de un individuo en relación a los estándares de excelencia, siendo un impulso por crecer y avanzar, logrando objetivos; conduce a que las personas con continuidad se planteen metas más elevadas

enfocándose no solo en lo material sino en alcanzar el triunfo, trabajando por un deseo de ser útiles a otros individuos en la institución en la cual colabora.

Los individuos con una alta necesidad de motivación de logro manifiestan un conjunto de rasgos, tales como:

1. Prefieren metas y objetivos cada vez más complejos para desarrollar su capacidad de retroinformación.
2. Siempre prefieren hacerse responsables de su forma de actuar ya que es una de las maneras como mide el avance que está logrando.
3. Se enfocan en el rendimiento que están demostrando de acuerdo o como obtiene la retroinformación de la manera como están actuando.
4. Buscan maneras posibles de como conseguir objetivos haciendo el uso de la innovación continua.

1.3.2.1.1. Capacitaciones:

La capacitación para los individuos es de suma importancia por el motivo de crecimiento laboral y profesional.

En la actualidad la capacitación es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas o instituciones de contar con un personal calificado y productivo, es el desarrollo de tareas con el fin de mejorar el rendimiento productivo, al elevar la capacidad de los trabajadores mediante la mejora de las habilidades, actitudes y conocimientos.

(Pinto, 2004), la capacitación está integrada por la educación y la formación integral de los individuos, enfocándose en el aprendizaje conduciendo a un cambio de conducta por decir los cambios que involucran a los colaboradores son el producto de las necesidades en la que se encuentran, los cuales tienen un reflejo mediante diagnósticos. Las capacitaciones deben estar direccionadas en su totalidad a un mejor desarrollo de la persona para poder

ampliar el mejoramiento organizacional, que enlazan cambios tales como: las estructuras, procedimientos, sistemas, etc. Logrando un progreso significativo en la organización.

El aprendizaje es efectivo cuando se cambia la manera de actuar negativamente de la persona a positivamente, incrementando destrezas y habilidades que funcionan como elementos de innovación, haciendo el uso adecuado de los recursos destinados a llevar a cabo.

Un proceso de capacitación se basa en cuatro pasos esenciales:

1. Análisis: identificando irregularidades en el desempeño del colaborador, es decir un conflicto que está pendiente porque no puede hacerse o no lo quiere hacer.
2. Desarrollar objetivos de la capacitación: Estos deben ser medibles y observables.
3. Capacitación: se inducen a escoger técnicas adecuadas para poder implementar a la organización.
4. Evaluación: someter a una evaluación de un antes y después de la capacitación efectuada.

1.3.2.1.2. Desarrollo Profesional:

Se manifiesta desde el momento en que una persona escoge una carrera consigo, lo cual cuando ingresa a laborar a una organización el desarrollo profesional también compete a la organización ya que depende de cómo sea la reacción para permitir que la persona pueda superarse aún más.

El desarrollo profesional es aquel proceso mediante el cual los individuos progresan a través de una secuencia de etapas determinadas por diversas asignaciones de desarrollo, actividades y relaciones. Cabe resaltar ciertas etapas:

1. Etapa de incorporación: a medida que los individuos se aproximan al mundo del trabajo, las personas identifican el tipo de labor que quieren realizar considerando los valores,

intereses, previamente antes haber indagado a cerca del perfil al que se incorporaran para posteriormente centrarse en la formación del aprendizaje necesario.

(Ernest & Young, 1998).

2. Etapa de crecimiento: durante esta fase, las personas identifican un lugar de pertenencia en una organización, realizan una contribución independientemente, adquiriendo mayor éxito financiero con mayor responsabilidad, posteriormente también consigue éxito de en estilo de vida.

3. Etapa de madurez: en este periodo los individuos tienden a preocuparse por mantener al corriente sus habilidades, con el sentido de que perciben que aportan en una medida determinada a la organización, ya habiendo adquirido éxito profesional reflejado en experiencia laboral, amplio conocimiento y dominio de tema, por ello estas personas pueden ser los portadores de conocimientos para transmitir a las nuevos trabajadores, interesándose por los objetivos de la empresa. (Gil, Ruiz, 1997).

4. Etapa de maestría: en este aspecto en el punto de vista de muchos individuos es el de identificar a personas mayores ya jubiladas, no obstante para muchísimas personas no pretenden implicar la disminución de su jornada laboral ya que buscan pertenecer a una organización en un periodo de tiempo parcial, pudiendo laborar como asesores u otro.

1.3.2.2. Motivación por Poder.

Es la manera en que un individuo desea influenciar sobre otros, por decir anhelan que realicen sus labores como si ellos mismos lo hubieran realizado (Robbins 2009).

La motivación por poder se sintetiza como la necesidad de poder tener controlar o influenciar sobre otro individuo, grupo u demás personas en general, las personas con alta necesidad de logro se esfuerzan por ser reconocidos como líderes de grupos de labor, siempre prefieren trabajos donde puedan expresar la influencia que buscan ejercer, los individuos con una alta necesidad de poder pasan más tiempo analizando de cómo obtener y ejercer lo autoritario, que aquellas personas que tienen un índice bajo de necesidad de poder.

1.3.2.2.1. Motivación por poder Individualista:

El individualismo es una parte de la sociedad capitalista que incentiva a culturalizar y promover el “tener” por la cultura “ser”. Está caracterizada por la forma en que un individuo busca el éxito personal, pero no el del equipo en la organización, en la sociedad actual se puede aún identificar personas con estos rasgos, cuando en si este tipo de cultura no propone disyuntivas de éxito cuando una empresa no trabaja en equipo.

1. Motivación por el interés personal: está caracterizado por aquel individuo que es conocido por solo direccionar hacia su interés personal, más conocido como un hombre económico, busca maximizar su utilidad y beneficios al mismo tiempo, determinando muy bien sus objetivos y metas con un comportamiento muy racional. (self-interest).

2. Comportamiento dirigido a ganar: los rasgos de la persona individualista se caracteriza en normas y obligaciones sociales que se enfocan y está dirigido a tomar decisiones con carácter frío, es tan intenso que perder le causa dolor y cuando gana suele sentir placer, por lo cual se dirige a ganar

3. Comportamiento egoísta: una persona individualista que se dispone a los fines económicos es un individuo egoísta, que se enfoca por excelencia la autosatisfacción individual o personal. Este tipo de individuo siendo explotador y rapaz, lo cual estas cualidades para nada incluyen a las demás personas.

1.3.2.2.2. Motivación por poder Institucional:

La motivación poder organizacional es aquella necesidad de poder influenciar en la manera de actuar de los demás individuos para el bienestar de la organización como un todo. En otros términos, estas personas buscan el poder a través de canales de liderazgo regulares, de manera que son aceptadas por otros individuos y se sistematiza a posiciones de liderazgo en función a sus actitudes y actividades sobresalientes. Sin embargo, también puede tener rasgos de ambición personal.

1.3.2.3. Motivación por Afiliación.

Es el deseo de tener círculos interpersonales amigables y cercanos con las personas de una determinada organización. Motivo por el cual los individuos necesariamente tienen que interactuar con otras personas ya que los seres humanos por naturaleza somos seres sociales. Buscan con intensidad la aprobación de la organización a la cual pertenece. Los individuos que tienen motivaciones de afiliación trabajan mejor cuando perciben felicitaciones por sus actitudes favorables positivas y su colaboración, tienen una selección de amigos. Sienten una satisfacción interna mayor al encontrarse entre conocidos.

1. El desarrollo de las relaciones interpersonales. Las personas con alta necesidad de afiliación suelen unirse a más grupos sociales que las personas con baja necesidad de afiliación. También parece ser que las personas con alta necesidad de afiliación están más tiempo interactuando con los demás y cuando inician amistades suelen establecerlas de forma más estable y duradera que las personas con necesidad de afiliación baja.

2. El mantenimiento de las redes interpersonales. En lo que parece ser una estrategia por mantener las amistades, las personas con alta necesidad de afiliación hacen más llamadas, escriben más cartas y visitan más a sus amistades que las personas con baja necesidad de afiliación.

1.3.2.3.1. Clima Laboral:

Se entiende por el conjunto de atributos, distintivos o características relativamente permanentes de un ambiente de trabajo que son percibidas o experimentadas por los individuos que integran la organización y que influyen sobre su conducta y la de los demás individuos. Balado (2018).

Chiavenato (1990) por su parte, manifiesta que el clima organizacional es el medio interno y la atmósfera de una organización. Factores como la tecnología, las políticas, reglamentos, los estilos de liderazgo, la etapa de la vida del negocio, entre otros, son influyentes en las

actitudes, comportamientos de los empleados, desempeño laboral y productividad de la organización.

1.3.2.3.2. Relación interpersonal con el Director:

Una relación interpersonal es una interrelación equitativa entre dos o más personas, en el sentido de llevar una motivación por afiliación con equidad entre el director y los colaboradores de la institución educativa, de tal manera que la relación interpersonal sea eficiente y eficaz.

1.3.2.3.3. Reconocimientos por Logro:

Reconocer los buenos desempeños, en cualquier ámbito, es una conveniencia y una necesidad. El reconocimiento es la manera como los trabajadores y las empresas refuerzan vínculos y fortalecen positivos cambios en una organización. Cuando se reconoce a una persona eficiente y eficaz, de la mano que se refuerza acciones y conductas de los colaboradores hacia la empresa.

1.3.2.3.4. Relaciones con los Colegas:

Mantener una relación amigable con sus colegas ayudará a enriquecer su red de amigos influenciando positivamente. Además, así se aseverara de laborar en un ambiente grato y confortable. Ayudar a los colegas cuando lo consideren necesario, ser amigable con ellos y aceptar de manera constructiva las críticas son algunos puntos clave para fomentar buenos lazos dentro de un ambiente laboral.

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.4.2. Problema Principal

¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación interna y la motivación laboral del área administrativa en la IEP “La Salle”- Tingua, 2018?

1.4.3. Problemas específicos

1. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la comunicación efectiva y la motivación por logro en la IEP “La Salle”- Tingua, 2018?

2. ¿Cuál el nivel de relación que existe entre los tipos de comunicación y la motivación por poder en la IEP “La Salle”- Tingua, 2018?

3. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre las barreras de la comunicación y la motivación por afiliación en la IEP “La Salle”- Tingua, 2018?

1.5. Justificación del Estudio

La presente investigación es muy relevante ya que se brindará información que aportará a la mejora de la comunicación interna y la motivación laboral en la institución educativa “la Salle”, si se logra un cálido clima organizacional con una adecuada motivación laboral y comunicación interna.

Mediante un enfoque social se podrá lograr que los docentes y administrativos se identifiquen con la institución, a su vez también obtendrán un alto grado de satisfacción laboral que hará que se desenvuelvan muy eficientemente en la institución.

Con un punto de vista académico la investigación aportara a que otras personas que realicen una investigación similar puedan acoger la información y tomarla como referencia.

El enfoque de la teoría a la práctica se pretende que la investigación acceda a mejorar la comunicación interna y la motivación laboral organizacional de la institución educativa “La Salle”, ya con esto los alumnos se beneficien con un cálido desenvolvimiento de los docentes y administrativos y lleguen a ser y tener una buena calidad de educación.

En el aspecto metodológico la investigación podrá proporcionar datos confiables y seguros para que la institución educativa “La Salle” pueda solucionar los problemas que le aquejan tales como la desmotivación y la deficiente comunicación interna.

1.6. Objetivo

1.6.1. Objetivo General

Analizar la relación entre la comunicación interna y la motivación laboral del área administrativa en la IEP “La Salle”- Tinguá, 2018.

1.6.2. Objetivo Específicos

1. Identificar el nivel de relación que existe entre comunicación efectiva y la motivación por logro en la IEP “La Salle”- Tinguá, 2018.
2. Identificar el nivel de relación que existe entre los tipos de comunicación y la motivación por poder en la IEP “La Salle”- Tinguá, 2018.
3. Identificar el nivel de relación que existe entre las barreras de comunicación y la motivación por afiliación en la IEP “La Salle”- Tinguá, 2018.

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis General

Existe una relación significativa entre la comunicación interna y la motivación laboral del área administrativa en la IEP “La Salle”- Tinguá, 2018.

1.7.2. Hipótesis Nula

No existe relación significativa entre la comunicación interna y la motivación laboral del área administrativa en la IEP “La Salle”- Tinguá, 2018.

CAPÍTULO II

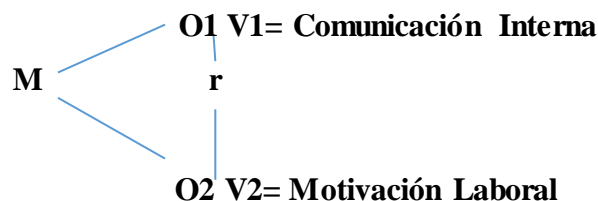
MÉTODO

2. Método:

2.1. Diseño de Investigación:

Hernández, Fernández y Baptista (2014) El diseño de la investigación fue de tipo no experimental; porque no se realizó manipulación alguna de las variables del estudio. Este diseño involucra realizar la observación de las variables de estudio, a partir un examen imparcial, acumulando información intacta, tal como se presentan en su contexto natural para analizarlo con posterioridad

El enfoque de la investigación fue cuantitativa, porque se utilizó la recolección y análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar la hipótesis establecida; el nivel investigación fue correlacional, porque la investigación registró datos tal y como se presentan en su estado natural, el diseño de investigación es no experimental - correlacional; porque no se manipuló las variables de investigación así mismo se estudió el grado de relación o grado de asociación de las variables mediante la cual se recopiló información de ambas variables buscando comprobar si existe incidencia entre una variable a otra. Cuyo esquema es la siguiente:



M = Muestra de Estudio.

O1 = Observación de la Variable Comunicación Interna.

r = Relación existente.

O2 = Observación de la Variable Motivación Laboral

2.2. Variables y Operacionalización:

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTOS	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
COMUNICACIÓN INTERNA	Capriotti (2014). Es el conjunto de mensajes y acciones de comunicación elaboradas de forma consciente y voluntaria para relacionarse con los integrantes de la organización, con el fin de interactuar con ellos de forma creativa y diferenciada, sobre cada una de sus actividades. (P. 23).	La transferencia de información de una persona a otra, así como también la manera en la que las personas pueden relacionarse con otras personas a través de ideas, hechos y valores. Por lo que se determinara mediante la comunicación efectiva, los tipos de comunicación, y las barreras de la comunicación interna.	X1. Comunicación efectiva	Resolución de problemas	ORDINAL
				Dialogo constante	
				Escucha	
				Puntualidad	
			X2. Tipos de comunicación	Vertical	
				Horizontal	
			X3. Barreras de la comunicación interna	Psicológicas	
				Físicas	
				Semánticas	
				Administrativas	
MOTIVACION LABORAL	Chiavenato (2009). Se determina como el impulso que dirige a un individuo a elegir y llevar a cabo una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación (P. 53).	En la organización es un aspecto de suma importancia, ya que incentiva al colaborador a interesarse más y a tratar de alcanzar sus objetivos y metas en la organización donde se desenvuelve. Por lo que se determinara mediante la motivación por logro, la motivación por poder y la motivación por afiliación.	Y1. Motivación por logro	Capacitaciones	ORDINAL
				Desarrollo profesional	
			Y2. Motivación por poder	Poder individualista	
				Poder institucional	
			Y3. Motivación por afiliación	Clima laboral	
				Relación interpersonal con el director	
				Reconocimiento por logros.	
				Relaciones interpersonales con los colegas	

2.3. Población y Muestra.

La población muestral está conformada por las 48 personas conformadas por la parte de docentes, ya que estos cumplen labores administrativas en la institución y también el personal administrativo que laboran en el colegio “La Salle”, Tingua. En tal razón, se considera una población finita y se usará el muestreo no probabilístico por conveniencia.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

TÉCNICA	INSTRUMENTO
<u>Encuesta</u> Se hizo uso de diversas herramientas que pueden ser utilizadas por el participante para recoger información necesaria y relevante que servirá de base para el trabajo.	<u>Cuestionario</u> Instrumento que sirvió para recolectar información, mediante una serie de preguntas acerca de la relación entre la comunicación interna y la motivación del área administrativa.

2.4.1. Escala de medición:

Escala Ordinal para ambas variables en estudio, pues se establece niveles en cuanto Comunicación Interna fue adecuada, regular, inadecuado. De igual manera para la Satisfacción Laboral fue adecuada, regular, inadecuado.

Nivel de Puntuación de las Variables

Variable	Instrumento	Puntaje Minino	Puntaje Máximo	Nivel	Puntuación de Nivel
Comunicación Interna	Cuestionario			Inadecuado	10-20
	sobre Comunicación	10	40	Regular	21-30
	Interna			Adecuado	31-30
Motivación	Cuestionario			Bajo	10-20

Laboral	sobre			Regular	21-30
	Motivación	10	40		
	Laboral			Alto	31-40

Fuente: Elaboración Propia

2.4.2. Validación y Confiabilidad.

2.4.2.1. Validación:

El cuestionario será validado mediante el juicio de expertos, el cual integran tres profesionales especializados y capacitados en el tema a investigar a fin de que el proyecto de investigación sea validado.

2.4.2.2. Confiabilidad:

La confiabilidad del trabajo de investigación será mediante el de la consistencia interna (Alfa de Cronbach) ya que este servirá de consistencia para los resultados obtenido.

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Donde:

S_i^2 = es la varianza del Ítem i.

S_t^2 = es la varianza total de los valores totales observados.

k = es el número de preguntas o ítems.

$$\alpha = \left[\left(\frac{20}{20-1} \right) \right] \left(1 - \frac{8.93}{61.37} \right)$$

$$\alpha = 0.89$$

Donde:

S_i^2 = 8.93

S_t^2

$$= 61.37$$

$$k = 20$$

El resultado de la confiabilidad de la investigación fue $\alpha = 0.89$, valor que significa que el instrumento es confiable.

2.5. Métodos de Análisis de Datos.

Para la presente investigación se utilizó la técnica matemática de la estadística descriptiva, para poder alcanzar resultados en términos de porcentajes, frecuencias y ser representados en cuadros y gráficos.

Además se utilizó Estadísticos Inferenciales:

Prueba de normalidad: se utilizan para determinar si un conjunto de datos está bien modelada por una distribución normal o no, o para calcular la probabilidad de una variable aleatoria de fondo es que se distribuye normalmente.

La Prueba de hipótesis R de Pearson: Es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 304).

Se hizo el uso de un software especializado para el procesamiento de los datos. Luego de la recopilación de base de datos información de la encuesta se procedió a su análisis y presentación. Los programas estadísticos utilizados fueron: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión SPSS22 y Microsoft Office Excel 2014.

2.6. Aspectos Éticos

La presente investigación es auténtico y confiable debido a que se acató los principios de originalidad, veracidad, derechos de autor, entre otros; de tal manera que toda esta información recogida se mostrará tal y como es, sin ser manipulada de ninguna forma para no alterar los resultados.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

3. RESULTADOS

3.1. Tratamiento de Resultados

Se aplicó el cuestionario de comunicación interna y motivación laboral a los 48 trabajadores de la Institución Educativa Pública La Salle de Tingua, el día martes 08 de mayo del 2018 en horas de la mañana, breve coordinación con el Director y el Coordinador de Recursos Humanos y Educativos, con la finalidad de evitar información sesgada o respuestas influenciadas por sus compañeros de trabajo, que pudiera afectar los resultados de la investigación.

Seguidamente de la recopilación de datos, se realizó la tabulación respectivamente, para luego realizar y hallar la tabulación correspondiente de cada uno de las variables así como las dimensiones.

Consecuentemente, con los datos ya tabulados se ejecutó el proceso en el sistema IBM SPSS Statistics 22, realizando la prueba de hipótesis con el coeficiente de correlación de Pearson cada uno con sus respectivas interpretaciones y figuras; posteriormente se realizó los resultados, es decir de cada variable así como cada dimensión todos estos con sus respectivas interpretaciones así como los gráficos.

3.2. Resultados según objetivos del estudio

3.2.1. Resultado respecto al Objetivo General

Objetivo General: Analizar la relación entre la comunicación interna y la motivación laboral del área administrativa en la IEP “La Salle”- Tinguá, 2018.

Tabla 1

Relación entre comunicación interna y la motivación laboral.

		Motivación laboral			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Comunicación interna	Inadecuado	22	3	0	25
		45,8%	6,3%	0,0%	52,1%
	Regular	3	20	0	23
		6,3%	41,7%	0,0%	47,9%
	Adecuado	0	0	0	0
		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total		25	23	0	48
		52,1%	47,9%	0,0%	100,0%

Fuente: Base de Datos Anexos

Los resultados obtenidos en la tabla 1 muestran el cruce de variables de la comunicación interna y la motivación laboral, para lo cual se evidencia que cuando la comunicación interna se manifiesta de manera inadecuada, la motivación laboral también se manifiesta de manera baja a un porcentaje de 45.8 %. Así también se evidencia que cuando la comunicación interna se manifiesta de manera regular, la motivación laboral se presenta de manera regular al 41.7 %. Con esto se afirma que hay relación de los niveles de las variables.

Tabla 2

Relación de la comunicación interna y la motivación laboral.

		Motivación laboral
Comunicación interna	Correlación de Pearson	,759**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	48

Fuente: Base de Datos Anexos

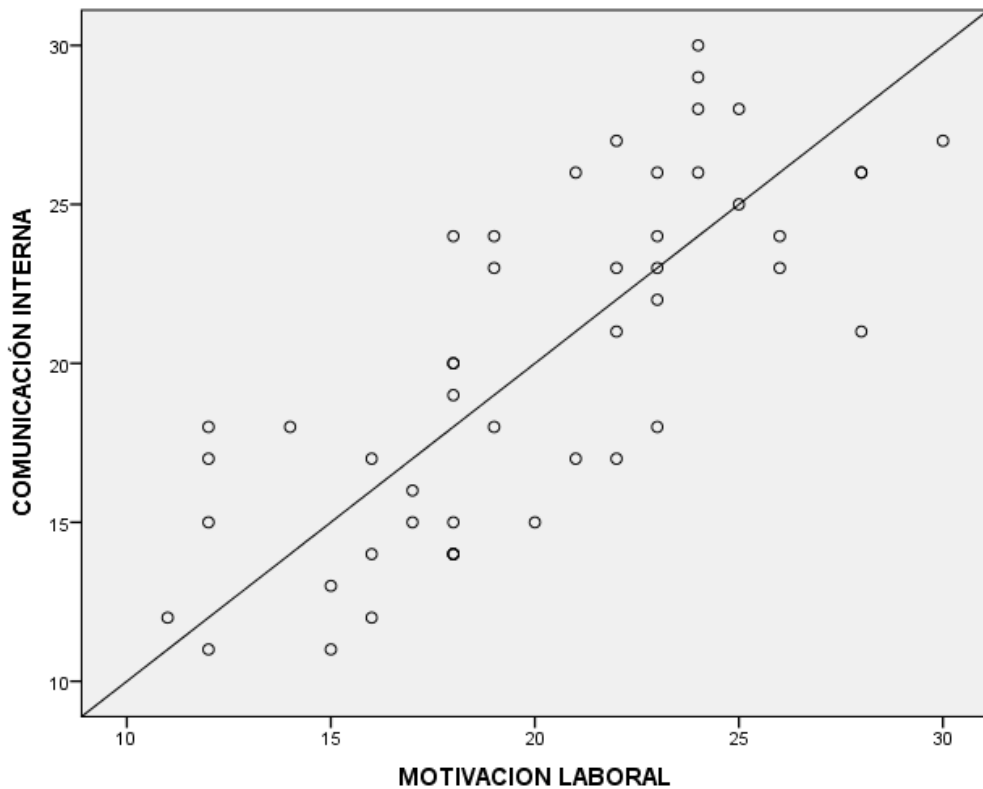


Figura 1. *Dispersión de la comunicación interna y la motivación laboral.*

Los resultados obtenidos en la tabla 2 muestra el nivel de relación que existe entre la comunicación interna y la motivación laboral, para lo cual se ha obtenido un valor de $r=0.759$, el cual según lo expresado por Hernández, Fernández y Baptista es analizado como correlación positiva considerable, reflejando que una buena comunicación interna conlleva a una buena motivación laboral. Así también la figura 1 evidencia la dispersión de la relación de la comunicación interna y la motivación laboral, el cual se analiza, cuando

los puntos se encuentran más cercanos a la línea diagonal indica mayor relación y cuando se alejan indica menor relación.

3.2.2. Resultado respecto a los objetivos específicos:

Objetivo específico N° 1: Identificar el nivel de relación que existe entre comunicación efectiva y la motivación por logro en la IEP “La Salle”- Tingua, 2018.

Tabla 3

La Comunicación Efectiva y la Motivación por Logro.

		Motivación por logro		
		Bajo	Regular	Total
Comunicación Efectiva	Inadecuado	25	2	27
		52,1%	4,2%	56,3%
	Regular	9	10	19
		18,8%	20,8%	39,6%
	Adecuado	0	2	2
		0,0%	4,2%	4,2%
Total		34	14	48
		70,8%	29,2%	100,0%

Fuente: Base de Datos Anexos

Los resultados obtenidos en la tabla 3 muestran el cruce de variables de la comunicación efectiva y la motivación por logro, para lo cual se evidencia que cuando la comunicación efectiva se manifiesta de manera inadecuada, la motivación por logro también se manifiesta de manera baja a un porcentaje de 52.1 %. Así también se evidencia que cuando la comunicación efectiva se manifiesta de manera regular, la motivación por logro se presenta de manera regular al 20.8 %. También se evidencia que cuando la comunicación

efectiva se manifiesta de manera adecuada la motivación por poder se manifiesta de manera alta. Con esto se afirma que hay relación de los niveles de las variables.

Tabla 4

La comunicación efectiva y la motivación por logro.

		Motivación por logro
Comunicación	Correlación de Pearson	,753**
efectiva	Sig. (bilateral)	,000
	N	48

Fuente: Base de Datos Anexos

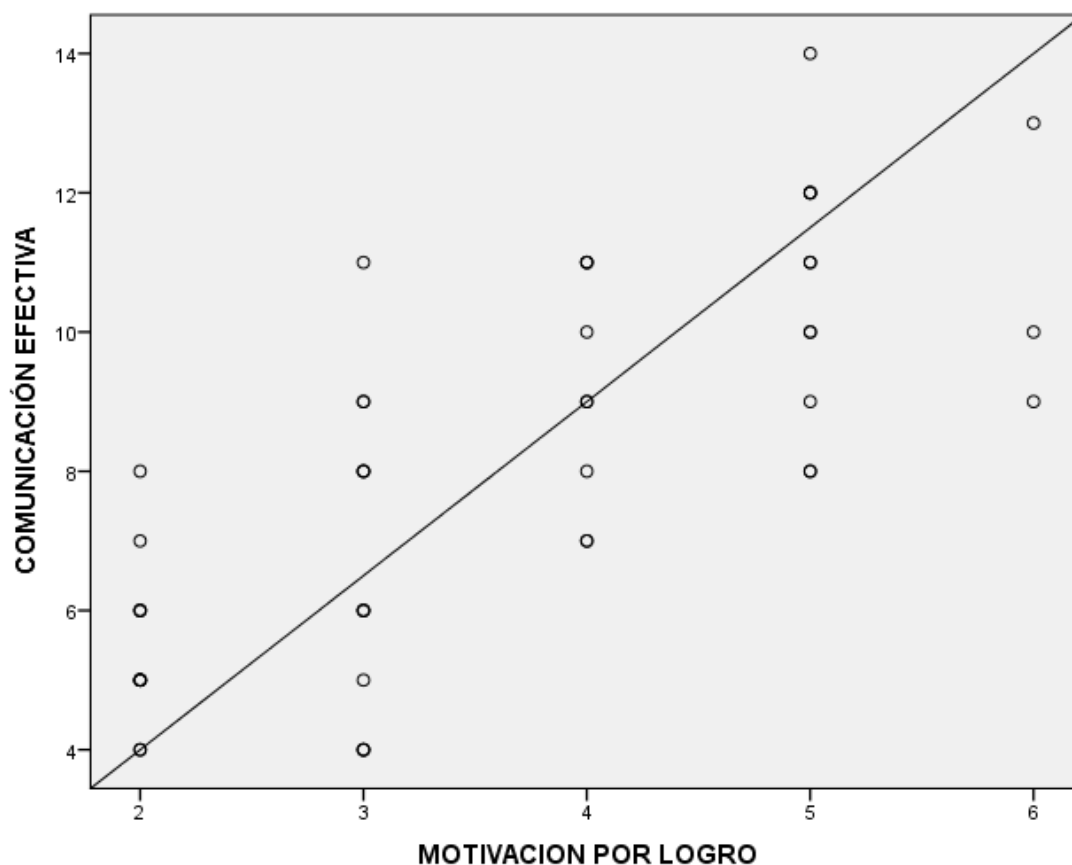


Figura 2. *Dispersión de la comunicación efectiva y la motivación por logro.*

Los resultados obtenidos en la tabla 4 muestra el nivel de relación que existe entre la comunicación efectiva y la motivación por logro, para lo cual se ha obtenido un valor de

$r=0.753$, el cual según lo expresado por Hernández, Fernández y Baptista es analizado como correlación positiva considerable, reflejando que una buena comunicación efectiva conlleva a una buena motivación por logro. Así también la figura 2 evidencia la dispersión de la relación de la comunicación efectiva y la motivación por logro, el cual se analiza, cuando los puntos se encuentran más cercanos a la línea diagonal indica mayor relación y cuando se alejan indica menor relación.

Objetivo específico N° 2: Identificar el nivel de relación que existe entre los tipos de comunicación y la motivación por poder en la IEP “La Salle”- Tinguá, 2018.

Tabla 5

Cruce de los tipos de comunicación y la motivación por poder.

		Motivación por poder			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Tipos de comunicación	Inadecuado	24 50,0%	7 14,6%	0 0,0%	31 64,6%
	Regular	6 12,5%	5 10,4%	1 2,1%	12 25,0%
	Adecuado	2 4,2%	2 4,2%	1 2,1%	5 10,4%
Total		32 66,7%	14 29,2%	2 4,2%	48 100,0%

Fuente: Base de Datos Anexos

Los resultados obtenidos en la tabla 5 muestran el cruce de los tipos de comunicación y la motivación por poder, para lo cual se evidencia que cuando se cuenta con tipos de comunicación se manifiesta de manera inadecuada, la motivación por poder también se manifiesta de manera baja a un porcentaje de 50.0 %. Así también se evidencia que cuando los tipos de comunicación se manifiesta de manera regular, la motivación por poder se presenta de manera baja al 12.5 %. También se evidencia que cuando se tiene tipos de

comunicación adecuada, esto hace que se tenga una motivación por poder de manera regular. Con esto se afirma que hay relación de los niveles de las variables.

Tabla 6

		Motivación por poder
Tipos de comunicación	Correlación de Pearson	,531**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	48

Correlación de los tipos de comunicación y la motivación por poder.

Fuente: Base de Datos Anexos

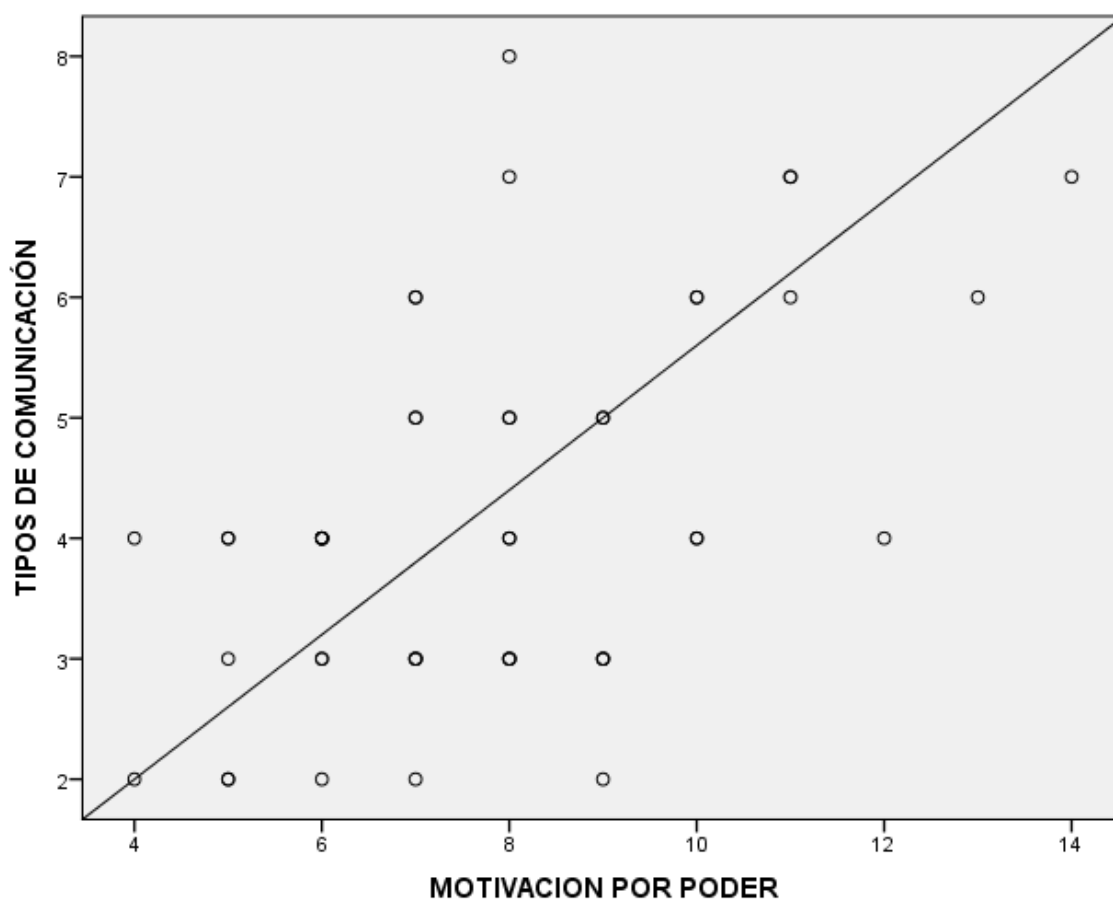


Figura 3. *Dispersión de los tipos de comunicación y la motivación por poder.*

Los resultados obtenidos en la tabla 6 muestra el nivel de relación que existe de los tipos de comunicación y la motivación por poder, para lo cual se ha obtenido un valor de $r=0.531$, el cual según lo expresado por Hernández, Fernández y Baptista es analizado como correlación media positiva, reflejando que una buena aplicación de tipos de comunicación conlleva a una buena motivación por poder. Así también la figura 9 evidencia la dispersión de la relación de los tipos de comunicación y la motivación por poder, el cual se analiza, cuando los puntos se encuentran más cercanos a la línea diagonal indica mayor relación y cuando se alejan indica menor relación.

Objetivo específico N° 3: Identificar el nivel de relación que existe entre las barreras de comunicación y la motivación por afiliación en la IEP “La Salle”- Tinguá, 2018.

Tabla 7

Cruce de las barreras de comunicación y la motivación por afiliación.

		Motivación por afiliación			Total
		Bajo	regular	Alto	
Barreras de la comunicación	Inadecuado	15 31,3%	13 27,1%	0 0,0%	28 58,3%
	Regular	6 12,5%	13 27,1%	1 2,1%	20 41,7%
Total		21 43,8%	26 54,2%	1 2,1%	48 100,0%

Fuente: Base De Datos Anexos

Los resultados obtenidos en la tabla 7 muestran el cruce de las barreras de comunicación y la motivación por afiliación, para lo cual se evidencia que cuando las barreras de comunicación se manifiestan de manera inadecuada, la motivación por afiliación también se manifiesta de manera baja a un porcentaje de 31.3 %. Así también se evidencia que cuando las barreras de comunicación se manifiestan de manera regular, la motivación por afiliación se presenta de manera regular al 27.1 %. Con esto se afirma que hay relación de los niveles de las variables.

Tabla 8

Correlación de las barreras de comunicación y la motivación por afiliación.

		Motivación por afiliación
Barreras de la comunicación	Correlación de Pearson	,372**
	Sig. (bilateral)	,009
	N	48

Fuente: Base de Datos anexos

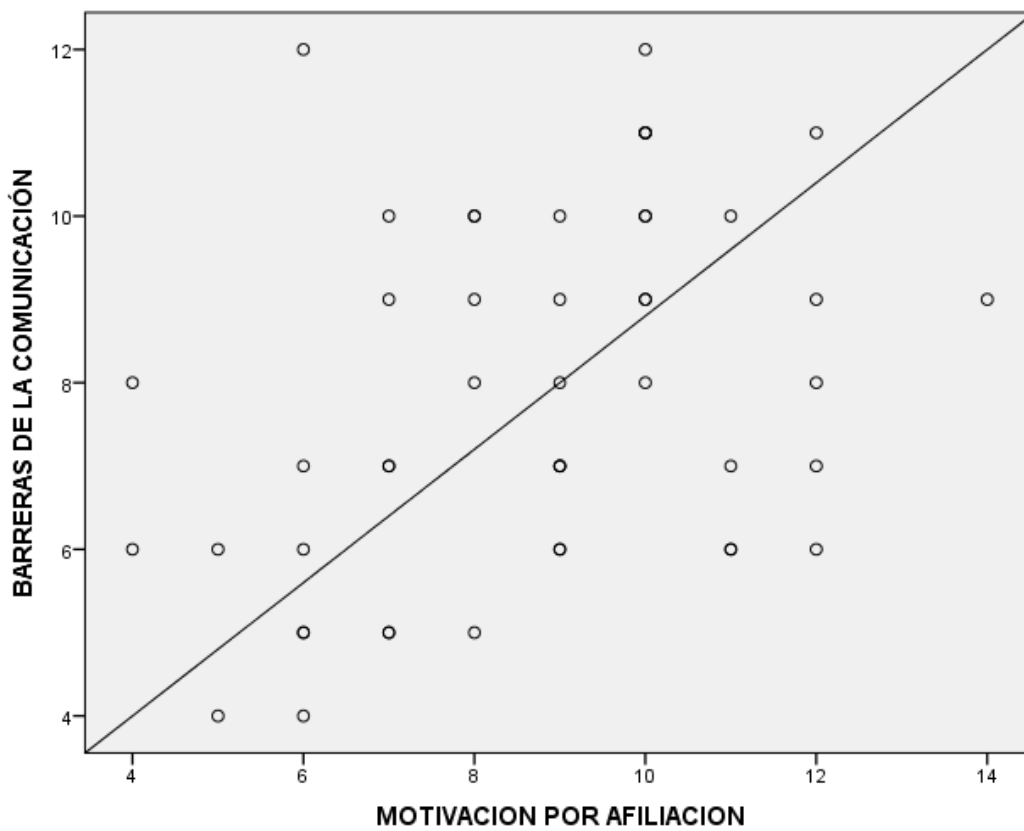


Figura 5. *Dispersión de las barreras de comunicación y la motivación por afiliación.*

Los resultados obtenidos en la tabla 8 muestra el nivel de relación que existe de las barreras de comunicación y la motivación por afiliación, para lo cual se ha obtenido un valor de $r=0.372$, el cual según lo expresado por Hernández, Fernández y Baptista es analizado como correlación positiva débil, reflejando que las barreras de comunicación no tienen mucha relación con la motivación por afiliación. Así también la figura 11 evidencia

la dispersión de la relación de las barreras de comunicación y la motivación por afiliación, el cual se analiza, cuando los puntos se encuentran más cercanos a la línea diagonal indica mayor relación y cuando se alejan indica menor relación.

3.3. Resultados descriptivos de las variables:

Tabla 9.

Frecuencia de la comunicación interna del área administrativa en la IEP “La Salle”-Tingua, 2018.

Niveles	Dimensiones						Variable	
	Comunicación efectiva		Tipos de comunicación		Barreras de la comunicación		Comunicación interna	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Inadecuado	27	56.3%	31	64.6%	28	58.3%	25	52.1%
Regular	19	39.6%	12	25.0%	20	41.7%	23	47.9%
Adecuado	2	4.2%	5	10.4%	0	0.0%	0	0.0%

Fuente: Base de datos anexos

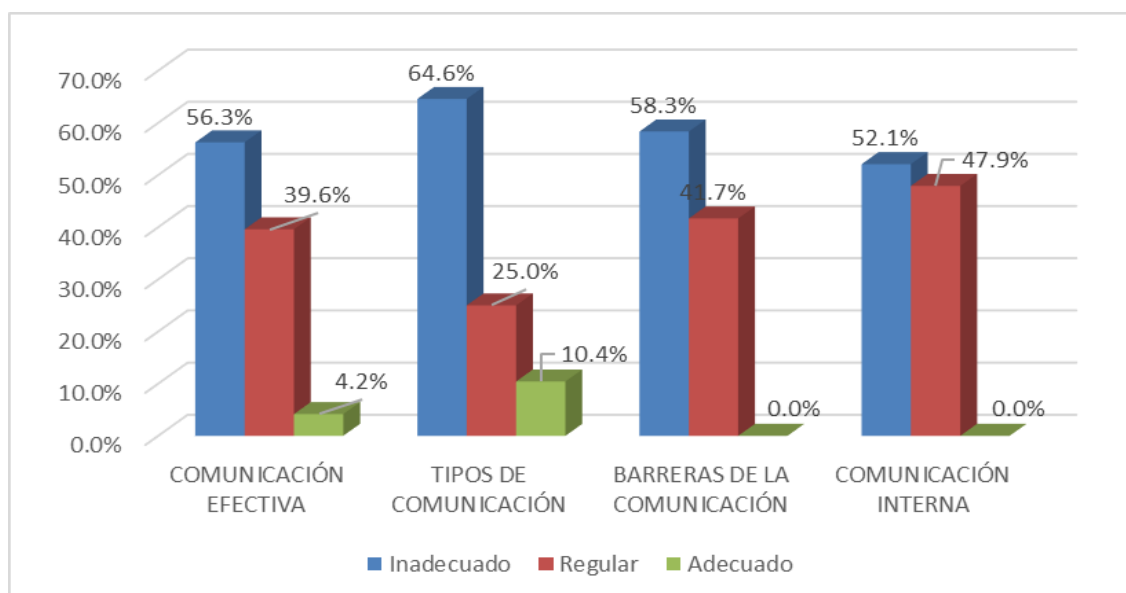


Figura 6.

Barra de la comunicación interna del área administrativa en la IEP “La Salle”-Tingua, 2018.

Interpretación:

Los resultados obtenidos en la tabla 9 y figura 6 muestran los porcentajes obtenidos para la variable comunicación interna y sus dimensiones, para lo cual en referencia a la dimensión comunicación efectiva se alcanzó un 56.3 % para el nivel inadecuado, un 39.6 % para el nivel regular y un 4.2 % para el nivel adecuado. En referencia a la dimensión tipos de comunicación se encontró un 64.6 % para el nivel inadecuado, un 25.0 % para el nivel regular y un 10.4 % para el nivel adecuado. En referencia a la dimensión barreras de comunicación se untuvo un 58.3 % para el nivel inadecuado, un 41.7 % para el nivel regular y un 0.0 % para el nivel adecuado. En referencia a la variable de estudio comunicación interna se alcanzó un 52.1 % para el nivel inadecuado, un 47.9 % para el nivel regular y un 0.0 % para el nivel adecuado.

Tabla 10.

Frecuencia de la motivación laboral del área administrativa en la IEP “La Salle”-Tingua, 2018.

Niveles	Dimensiones						Variable	
	Motivación por logro		Motivación por poder		Motivación por afiliación		Motivación laboral	
	fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	34	70.8%	32	66.7%	21	43.8%	25	52.1%
Regular	14	29.2%	14	29.2%	26	54.2%	23	47.9%
Alto	0	0.0%	2	4.2%	1	2.1%	0	0.0%

Fuente: Base de datos anexos

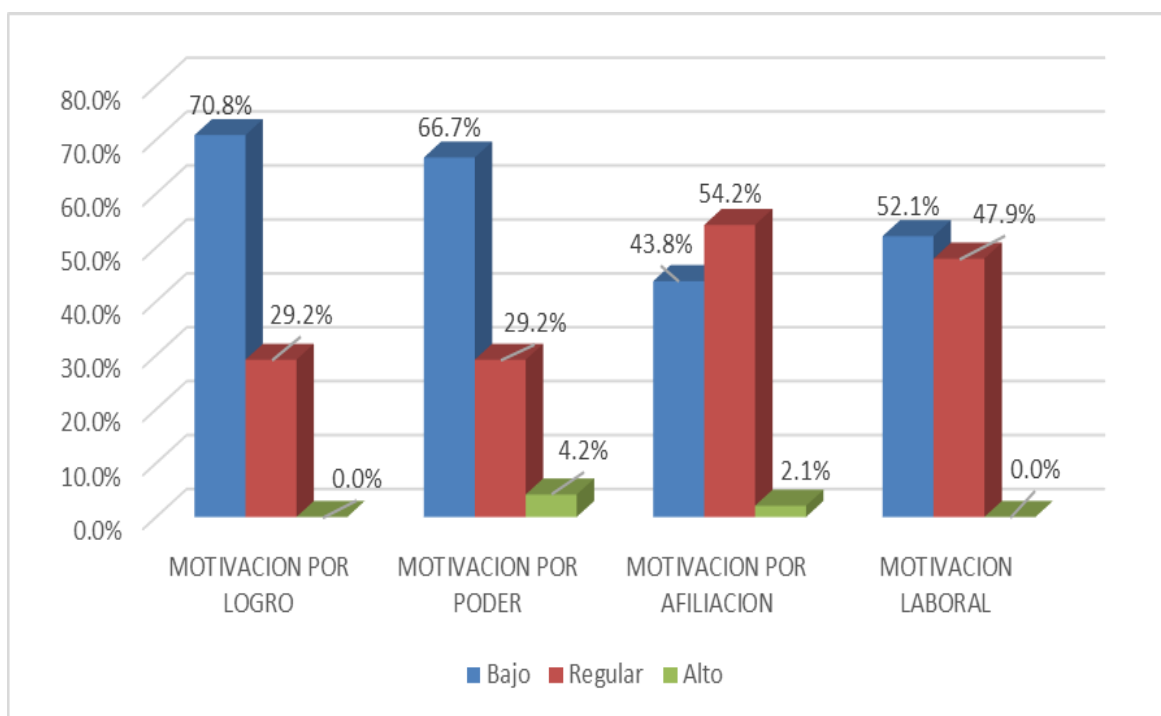


Figura 7.

Barra de la motivación laboral del área administrativa en la IEP “La Salle”- Tigua, 2018.

Interpretación:

Los resultados obtenidos en la tabla 10 y figura 7 muestran los porcentajes obtenidos para la variable motivación laboral y sus dimensiones, en referencia a la dimensión motivación del logro se alcanzó un 70.8 % para el nivel bajo, un 29.2 % se obtuvo para el nivel regular y ninguna persona opina que la motivación del logro es alta. En referencia a la dimensión motivación del poder se encontró que 66.7 % lo consideran como bajo, un 29.2 % lo consideran como regular y un 4.2 % lo consideran como alto. En referencia a la dimensión motivación de la afiliación se obtuvo un 43.8 % para el nivel bajo, un 54.2 % para el nivel regular y un 2.1 % lo considera como alto. En referencia a la variable de estudio motivación laboral, un 52.1 % lo considera como bajo, otro 47.9 % lo considera como regular y ninguna persona lo considera como alto.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

4. DISCUSIÓN

Para llevar a cabo la discusión se verifico los resultados obtenidos en la investigación y comparándolos con los resultados encontrados por otros investigadores que se encuentran los trabajos previos.

En referencia al objetivo general: Analizar la relación entre la comunicación interna y la motivación laboral, los resultados obtenidos evidencian que los puntajes más altos alcanzados se ubican en inadecuado y regular para las variables comunicación interna y motivación laboral, además el nivel de correlación obtenida es de $r = 0.759$ analizada como correlación positiva indicando que se asemejan ambas variables de estudio, posteriormente los resultados al ser comparados con lo encontrado por Olivos (2014) en su tesis titulada “La Comunicación Interna, la Percepción y la Calidad de Servicio de los Socios de la Cooperativa de Ahorro y Créditos San Lorenzo del distrito de Trujillo”, la cual concluye: La comunicación interna dentro de la “Cooperativa de Ahorro y Crédito San Lorenzo” no satisface en los trabajadores, las posibilidades de determinar comunicaciones efectivas y oportunas al personal interno de la cooperativa, lo que redundo en una deficiente calidad de servicio al cliente. Con lo cual, se evidencia la relación significativa entre la comunicación interna y la percepción de la calidad de servicio ya que en este caso no existe cierta fluidez para que los trabajadores como en los socios puedan llevar a cabo la comunicación interna, por lo tanto relacionando ambos proyectos de investigación se recomienda que la dirección debería proponer estrategias de comunicación para mantener a los directivos motivados en las labores que realizan, por otro lado la denominada información es una manera concreta de organización social en el que la generación, procesamiento y transmisión de la información se convierte en la principal fuente de productividad y poder, debido a las nuevas condiciones tecnológicas de nuestro tiempo. En esta sociedad basada en la información, las personas son uno de los activos más importantes y escasos de una organización.

En referencia al objetivo específico: Identificar el nivel de relación que existe entre comunicación efectiva y la motivación por logro, los resultados obtenidos en el cruce de las dimensiones indicadas se logro para lo cual los puntajes más altos, en el cual se encuentran en los niveles inadecuado en relación con el nivel bajo, el nivel regular con el también nivel regular, reflejando que cuando se tiene una mala comunicación efectiva,

conlleva a una mala motivación por logro, además el nivel de relación obtenida es de $r = 0.753$, el cual es analizado como correlación positiva considerable, dando a conocer si se mejora la comunicación efectiva podría mejorar la motivación del poder, resultados que al ser comparados con lo encontrado por Roca (2012) en su tesis titulada “Relación Entre la Comunicación Interna y la Cultura Organizacional de la facultad de ciencias de la comunicación de la universidad nacional San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho, periodo 2009-ii”, la cual concluye: La deficiente comunicación interna de la organización influyo de manera negativa en el comportamiento del público interno ya que esta organización tiene patrones que hacen que la cultura organizacional sea compleja, con estos resultados se puede afirmar lo importante que es la comunicación efectiva en la motivación por logro y a pesar que los resultados presentaron niveles bajos, la relación es alta entonces se puede afirmar que si se mejora la comunicación efectiva esto también mejoraría la motivación por logro. Al respecto Castells (2001) afirma que los individuos por naturaleza no viven aisladas del mundo presente o de la sociedad, como tampoco son autosuficientes sino que se interrelacionan más continuamente con otras personas o con su ambiente por medio de la comunicación organizacional, siendo establecida como aquella transferencia de información o de significado de un individuo a otro, sintetizado de otra manera, es el proceso por el cual se transfiere información y significados de un individuo a otro, a través de ideologías, actos, valores, sentimientos y conocimientos comprendiendo la manera como se transmite entre ellas. En todas aquellas organizaciones la comunicación existente es al menos entre dos individuos: el que envía un mensaje y el que recepciona.

En referencia al objetivo específico: Identificar el nivel de relación que existe entre los tipos de comunicación y la motivación por poder, para lo cual se identificó que cuando los tipos de comunicación se manifiesta de manera inadecuada, la motivación por poder también se manifiesta de manera inadecuada a un porcentaje de 50.0 %. Así también se evidencia que cuando los tipos de comunicación se manifiesta de manera regular, la motivación por poder se presenta de manera regular al 12.5 %. También se evidencia que cuando se tiene tipos de comunicación adecuado, además el nivel de correlación obtenida es de $r = 0.531$ el cual según lo analizado se manifiesta como correlación media positiva, reflejando que una deficiente aplicación de tipos de comunicación conlleva a una baja motivación por poder, resultados que al ser comparados con lo encontrado por Tijera (2011) en su tesis titulada “Papel de la Motivación en el Desempeño Docente” trabajo

presentado a la Universidad Autónoma de Nuevo León- Monterrey, México, la cual concluye: En el desarrollo de la investigación se pudo constatar la relevancia que tiene la motivación en la vida personal y laboral de los individuos para que estos tengan un buen rendimiento en la organización. De tal manera que se ha centrado la atención del desempeño de los docentes de posgrado de la Facultad de Ciencias Políticas; con estos resultados se puede comprobar que a pesar que en la investigación no se encontró una relación alta entre los tipos de comunicación y la motivación por poder, en los resultados del investigador Tijera si se encontró la importancia de tener relacionados a estos dos aspectos, por tales motivos se debe plantear estrategias de mejora y lograr resultados positivos para los trabajadores y la dirección, as también en la actualidad las organizaciones tradicionales tanto como las estructuras jerárquicas son muy relevantes ya que garantizan y controlan una adecuada circulación de información sobre las decisiones que toman las jefaturas hacia los colaboradores y también en viceversa con la medida de tiempo necesaria, por lo tanto con el soporte de la tecnología en la actualidad no es necesario contar múltiples personas que controlen y a menudo censuraren la información (Kreps, 1990).

En referencia al objetivo específico: Identificar el nivel de relación que existe entre las barreras de comunicación y la motivación por afiliación, los resultados obtenidos muestran que cuando las barreras de comunicación se manifiestan de manera inadecuada, la motivación por afiliación también se manifiesta de manera baja a un porcentaje de 31.3 %. Así también se evidencia que cuando las barreras de comunicación se manifiestan de manera regular, la motivación por afiliación se presenta de manera regular al 27.1 %. También se evidencia que cuando las barreras de comunicación no se presentan de manera adecuado, esto hace que se tenga una motivación por afiliación de manera baja al 12.5 %, así también el nivel de correlación obtenida es de 0.372, el cual según lo expresado es analizado como correlación positiva débil, reflejando que las barreras de comunicación no tienen mucha relación con la motivación por afiliación, resultados que al ser comparados con lo encontrado por Osorio (2015) en su tesis titulada “Propuesta de un Plan de Capacitación para Mejorar el Desempeño Laboral Docente de la Institución Educativa Particular San Martín de Porres de la ciudad de Huaraz, región Ancash, en el año 2014” concluye: Se diseñó la propuesta de un programa de capacitación para mejorar el desempeño laboral docente de la Institución Educativa Particular San Martín de Porres de

la ciudad de Huaraz, y fue validado por unanimidad de los expertos, debido a que los criterios considerados fueron los adecuados; con los resultados encontrados por el investigador se puede asegurar que implementar programas de capacitación favorece a las barreras de comunicación entre los integrantes de la empresa y esto logra mantener una motivación por afiliación de los docentes con la institución educativa; así también es sumamente importante que la organización fluya adecuadamente en toda la estructura organizacional, sin embargo existen ciertos determinantes que no lo permiten, de tal manera que obstaculiza el sentido de circulación, las que en alusión son denominadas BARRERAS (Chiavenato, 2009).

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES:

1. Existe relación positiva considerable y significativa entre la comunicación interna y la motivación laboral del área administrativa en la IEP “La Salle”- Tingua, 2018, con un valor de $r = 0.759$ y un nivel de significancia de $sig = 0.000$, demostrando que la comunicación interna si interviene en la motivación labora, así mismo se comprobó la hipótesis de trabajo afirmando que existe una relación significativa entre la comunicación interna y la motivación laboral del área administrativa en la IEP “La Salle”- Tingua, 2018.
2. La relación encontrada entre la comunicación efectiva y la motivación por logro en la IEP “La Salle”- Tingua, 2018, dio como resultado un valor de $r=0.753$ y $sig = 0.000$, analizada como positiva considerable, reflejando que cuando se cuenta con una comunicación efectiva de nivel regular conlleva a una motivación por logro medio.
3. La relación encontrada entre los tipos de comunicación y la motivación por poder en la IEP “La Salle”- Tingua, 2018, dio como resultado un valor de $r=0.531$ y $sig =0.00$, analizado como correlación media positiva, el cual dio a conocer que cuando se cuenta con niveles inadecuados de tipos de comunicación, conlleva a niveles bajos de motivación de poder.
4. La relación encontrada entre las barreras de comunicación y la motivación por afiliación en la IEP “La Salle”- Tingua, 2018, dio como resultados un valor de $r=0.372$ y $sig =0.09$, analizado como correlación positiva débil, el cual reflejo que las barreras de comunicación no tienen mucho que ver con la motivación de la afiliación.

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES:

1. Al director de la IEP "LA SALLE"-TINGUA, realizar talleres de comunicación interna y motivación laboral para que los docentes y administrativos puedan mejorar las relaciones interpersonales entre ellos y la dirección, como también contrastando en gestionar recursos económicos a las municipalidades Mancos - Yungay para poder llevar a cabo la participación de coaching enfocado a las necesidades del personal en disposición.
2. Al coordinador de recursos educativos implementar múltiples estrategias tales como talleres de sensibilización enfocado al desarrollo educativo hacia los estudiantes de la manera como se relación en efecto el rol de cada uno de ellos entorno al aprendizaje escolar, induciendo a que la motivación laboral pueda mantener a los docentes motivados y lograr mejorar su desempeño dentro de la institución educativa, además de las relaciones laborales entre ellos.
3. A los docentes proponer estrategias de comunicación para mejorar las relaciones entre colegas y la dirección a través de reuniones pedagógicas, restringiendo el uso inadecuado de elementos tecnológicos, también a la vez en las reuniones que se suscitan proponer a que comuniquen si tienen algunas deficiencias o dificultades en confianza entorno a las relaciones laborales entre colaboradores para poder proponer soluciones antes que ocurran incidencias que comprometan el desempeño.

REFERENCIAS

VII. REFERENCIAS

Balado, B. (2018). Claves para desarrollar un mejor clima laboral a través de la motivación. Recuperado de: <https://www.questionpro.com/blog/es/clima-laboral-por-motivacion/>

Bueno, M. (2012). *Relaciones Interpersonales en la educación*. Madrid: Pirámide.

Castells, M. (2009). Comunicación y Cultura. España: Revista TELOS.

Castillo, F. (2010). *Importancia de la Gestión del Talento Humano*. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/>.

Capriotti, P. (2014). *La gestión comunicativa de las situaciones de crisis*, España: Clave Editorial.

Certo, S. (1994). *Modern Management: Diversity, Quality, Ethics, and the Global Environment*, EE.UU: Ally & Bacon.

Chiavenato, I. (2009). *Importancia de la Motivación*. Colombia: Pearson.

Childcare Health Program. (2006), Comunicación y Solución de Problemas. California, Administrado por la University of California

Davis, J. (2002). *Comportamiento humano en el trabajo*. EE.UU: Interamericana Editores.

Entrepreneur, G. (2017). *Técnicas para motivar al empleado*. Recuperado de:
<https://www.entrepreneur.com/article/267966>.

Ernst y Young. (1998). Escuela Bancaria y Comercial. Recuperado de
<https://mx.linkedin.com/in/jos%C3%A9-francisco-riveramart%C3%A9-87231547>

Garzón, M (2005). *El Desarrollo Organizacional y el Cambio Planeado*. Colombia:
Editorial Universidad del Rosario.

Gil, I; Ruiz, L. y Ruiz, J. (1997) *La Nueva Dirección de Personas en la empresa*. Madrid.
Editorial Mc Graw Hill Interamericana de España, S.A

Hernández, R., Fernández, C., Batista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ª ed.
México: McGraw Hill.

Judge, T. (2009). *Comunicación Interpersonal*. EE.UU: Graham.

Kreps, (1990). *Tipos de Comunicación Interna*. México: Pearson.

Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad*. Madrid: Díaz de Santos S.A.

Mcclelland. D. (1989). *Estudio de la Motivación*. Madrid: NARCEA.

Maristany, J. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. 2da Edición. México: Pearson
Educación.

- Prieto, J. (2011). *Gestión Estratégica Organizacional. Guía práctica para el diagnóstico empresarial*. Tercera Edición. Bogotá: Ecoe Ediciones
- Robbins, S. (2009). *El comportamiento Organizacional*, México: Pearson.
- Roca, S. (2009) *Relación Entre la Comunicación Interna y la Cultura Organizacional*. Perú: Santillán.
- Rodríguez, G. (2010). Artículo valores que promueve el profesional en su vida laboral, disponible en <http://es.slideshare.net/Pedrolst/valores-que-promueve-elprofesional-en-su-vida-laboral>.
- Romero, D. (2006). *La Dimensión Individual en el Comportamiento Organizacional*. *Revista Iberoamericana de Psicología Ciencia y Tecnología*. Disponible en: <http://www.iberoamericana.edu.co/app/Docs/PSIN1V1ART5.pdf>.
- Serrano, (2012). *Importancia de la Comunicación Interna*. México: Pearson.
- Sum, M. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral*. Panamá.
- Tijera, J. (2011) *Papel de la Motivación en el Desempeño Docente*. México.
- Olivos, L. (2014). *La Comunicación Interna, la Percepción y la Calidad de Servicio de los Socios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Lorenzo*. Trujillo, Perú.

Ortiz, A. (2015). *Eficiencia Administrativa*. Recuperado de:

<http://florbe.com/pe/administracion-de-empresas/eficiencia-administrativa>.

Osorio, J. (2015) *Propuesta de un Plan de Capacitación para Mejorar el Desempeño Docente de la Institución Educativa Particular San Martín de Porres*. Perú.

Zurita, R. (2010). Satisfacción Laboral: Ventaja en la vida y empresa. *SmarNotes/Ideas de Management*, 02.

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><u>Problema general</u></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación interna y la motivación laboral del área administrativa en la IEP “La Salle”- TINGUA?</p> <p><u>Problemas específicos</u></p> <p>A. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la comunicación efectiva y la</p>	<p><u>Objetivo general</u></p> <p>Analizar la relación entre la comunicación interna y la motivación laboral del área administrativa en la IEP “La Salle”- TINGUA.</p> <p><u>Objetivos específicos</u></p> <p>A. Identificar el nivel de relación que existe entre comunicación efectiva y la motivación por logro en la IEP “La Salle”-</p>	<p>Hi:</p> <p>Existe una relación significativa entre la comunicación interna y la motivación laboral del área administrativa en la IEP “La Salle”- TINGUA.</p> <p>Ho:</p> <p>No existe ningún tipo de relación significativa entre la comunicación interna y</p>	<p><u>VARIABLE X:</u></p> <p>X. Comunicación Interna</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <p>X.1 Comunicación efectiva.</p> <p>X.2 Tipos de comunicación.</p> <p>X.3 Barreras de la comunicación</p>	<p><u>TIPO DE INVESTIGACIÓN</u></p> <p>Aplicada</p> <p><u>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</u></p> <p>Correlacional</p> <p><u>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</u></p> <p>No experimental- transversal</p>

<p>motivación por logro en la IEP “La Salle”-Tingua?</p> <p>B. ¿Cuál el nivel de relación que existe entre los tipos de comunicación y la motivación por poder en la IEP “La Salle”-Tingua?</p> <p>C. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre las barreras de la comunicación y la motivación por afiliación en la IEP “La Salle”-Tingua?</p>	<p>Tingua.</p> <p>B. Identificar el nivel de relación que existe entre los tipos de comunicación y la motivación por poder en la IEP “La Salle”-Tingua.</p> <p>C. Identificar el nivel de relación que existe entre las barreras de comunicación y la motivación por afiliación en la IEP “La Salle”-Tingua.</p>	<p>la motivación laboral del área administrativa en la IEP “La Salle”-Tingua.</p>	<p>interna.</p> <p><u>VARIABLE Y:</u></p> <p>Y. Motivación laboral</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <p>Y.1 Motivación por logro</p> <p>Y.2 Motivación por poder</p> <p>Y.3 Motivación por afiliación</p>	<p><u>POBLACIÓN MUESTRAL</u></p> <p>48 son las personas que laboran en el colegio “La Salle”, Tingua</p> <p><u>TÉCNICA</u></p> <p>La Encuesta</p> <p><u>INSTRUMENTO</u></p> <p>El Cuestionario</p> <p><u>ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE DATOS</u></p> <p>Se hará el uso de las técnicas de tabulación de datos y análisis estadísticos básicos.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ANEXO 02: INSTRUMENTO

CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA “LA SALLE” DEL CENTRO POBLADO DE TINGUA, YUNGAY.

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. Edad: Hora:.....

1.2. Sexo: M F

1.3. Cargo:

II. INDICACIONES

Estimado señor (a, ta), la presente investigación es para describir como es la relación entre la comunicación interna y la motivación laboral del área administrativa en la IEP “La Salle”- TINGUA, por lo tanto se solicita que responda correctamente con un X a las siguientes preguntas según su opinión personal.

III. ÍTEMS

3.1. ¿Cuándo hay problemas dentro de la I.E, se proponen soluciones de acorde al momento?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

3.2. ¿Existe dialogo constante entre el personal de la I.E?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

3.3. ¿Cuándo surge un problema se escucha la opinión de todos sin importar el cargo que ocupen?

- a) Siempre
- b) Casi siempre

c) A veces

d) Nunca

3.4. ¿Considera que la puntualidad está relacionada a la integra comunicación entre colaboradores?

a) Siempre

b) Casi siempre

c) A veces

d) Nunca

3.5. ¿La comunicación se genera desde los trabajadores hasta los directivos?

a) Siempre

b) Casi siempre

c) A veces

d) Nunca

3.6. ¿la información en la I.E se comparte entre todos los colaboradores de acorde al cargo que se ocupa?

a) Siempre

b) Casi siempre

c) A veces

d) Nunca

3.7. ¿la actitud del líder, influye considerablemente en la comunicación interna de los colaboradores?

a) Siempre

b) Casi siempre

c) A veces

d) Nunca

3.8. ¿Se utiliza de manera excesiva los elementos tecnológicos y a su vez esto limita la comunicación?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

3.9. ¿Existe fluidez y éxito para captar la información entre colaboradores?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

3.10. ¿La información es fluida por parte de las jefaturas a los colaboradores?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

3.11. ¿La capacitación brindada por la I.E hacia Ud. Motiva al logro de sus objetivos?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

3.12. ¿La I.E le otorga u ofrece posibilidades para poder desarrollarse profesionalmente?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

3.13. ¿Con que frecuencia tu opinión es tomada en cuenta en las decisiones?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

3.14. ¿El carácter del director es el de dominante?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

3.15. ¿El director y tus compañeros de labor se preocupan por Ud. Como persona?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) a veces
- d) nunca

3.16. ¿Sientes que tu trabajo es importante y valorado en la I.E?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

3.17. ¿Te sientes motivado por el clima laboral?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

3.18. ¿la dirección le da la seguridad para desenvolverse adecuadamente en el trabajo?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

3.19. ¿En la institución lo motivan con el reconocimiento por el buen desempeño?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

3.20. ¿considera usted que existe buenas relaciones laborales entre colegas?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

ANEXO 03: TABLA DE ESPECIFICACIONES

TABLA DE ESPECIFICACIONES

I. Datos Informativos:

- Autora: Angeles Cabrera Meliza Elizabeth
- Tipo de Instrumento: Tipo clásica
- Niveles de aplicación: Colaboradores de la Aplicada a los colaboradores de la I.E.P “La Salle” – Tingua
- Administración: Individual
- Duración: 20 minutos
- Materiales: Hoja impresa, lapicero.
- Responsable de la aplicación: Autora

II. Descripción y propósito

El instrumento consta de 20 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la asección presentada, cuyo objetivo es Analizar la relación entre la comunicación interna y la motivación laboral del área administrativa en la IEP “La Salle”-Tingua, 2018., con la finalidad de establecer la relación de una variable con otra.

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
D1: Comunicación efectiva	1. Resolución de problema	14%	1	1 – 4
	2. Dialogo constante		2	1 – 4
	3. Escucha		3	1 – 4
	4. Puntualidad		4	1 – 4
D2: Tipos de comunicación	5. Vertical	19%	5	1 – 4
	6. Horizontal		6	1 – 4
D3: Barreras de la	7. Psicológico	16%	7	1 – 4
	8. Física		8	1 – 4

comunicación	9. Semántica		9	1 – 4
	10. Administrativa		10	1 – 4
D4: Motivación por logro	11. Capacitación	18%	11	1 – 4
	12. Desarrollo profesional		12	1 – 4
D5: motivación por Poder	13. Poder individualista	16%	13	1 – 4
			14	1 – 4
	14. Poder institucional		15	1 – 4
			16	1 – 4
D6: motivación por Afiliación	15. Clima laboral	16%	17	1 – 4
	16. Relación interpersonal con el director		18	1 – 4
	17. Reconocimiento por logros		19	1 – 4
	18. Relaciones interpersonales con los colegas		20	1 – 4
	Total	100%	20 ítems	

IV. OPCIONES DE RESPUESTA

N° de ítems	Opción de respuesta	Puntaje
1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15, 16,17,18,19,20	- Siempre	4
	- Casi siempre	3
	- A veces	2
	- Nunca	1

V. NIVELES DE VALORACIÓN:

5.1. Valoración de las variables:

Comunicación Interna	

Inadecuado	(10-20)
Regular	(21-30)
Adecuado	(31-40)

Motivación Laboral	
Bajo	(10-20)
Regular	(21-30)
Alto	(31-40)

5.2. Valoración de las variables 1: Nivel de Comunicación Interna

NIVEL	CRITERIOS	VALORES
ADECUADO	<ul style="list-style-type: none"> - Soluciones apropiadas de acorde al momento - Dialogo constante entre el personal - Propuestas de solución con aporte de todo el personal - Adecuada puntualidad de los colaboradores - comunicación apropiadamente fluida de los colaboradores hacia los directivos - información es muy bien compartida entre los colaboradores de acuerdo a su cargo - la actitud optima del líder influencia positivamente a los trabajadores - El uso de los elementos tecnológicos ayuda a una adecuada comunicación - Se manifiesta la existencia del éxito en captar la fluidez de la información entre trabajadores - Adecuada información de las jefaturas a los colaboradores 	(31-40)

REGULAR	<ul style="list-style-type: none"> - Soluciones poco apropiadas de acorde al momento - Dialogo poco constante entre el personal - Propuestas de solución con reducido aporte de todo el personal - Poco adecuada puntualidad de los colaboradores - comunicación escasamente apropiadamente y fluida de los colaboradores hacia los directivos - información es poco compartida entre los colaboradores de acuerdo a su cargo - la actitud optima del líder influencia poco a los trabajadores - El uso de los elementos tecnológicos no a menudo ayuda a una adecuada comunicación - Escasamente se manifiesta la existencia del éxito en captar la fluidez de la información entre trabajadores - Poco adecuada es la información de las jefaturas a los colaboradores 	(21-30)
INADECUADO	<ul style="list-style-type: none"> - No existen soluciones apropiadas de acorde al momento - Carencia absoluta de dialogo constante entre el personal - falta de aceptación de las propuestas de solución con aporte de todo el personal - No hay una adecuada puntualidad de los colaboradores - La comunicación no es apropiadamente fluida de los colaboradores hacia los directivos - información no es compartida entre los colaboradores de acuerdo a su cargo - la actitud nada optima del líder influencia negativamente a los trabajadores - El uso de los elementos tecnológicos impide a una adecuada comunicación - Se manifiesta la inexistencia del éxito en captar la fluidez de la información entre trabajadores 	(10-20)

	- Inadecuada información de las jefaturas a los colaboradores	
--	---------------------------------------------------------------	--

5.3. Valoración de las variables 2: Nivel de Motivación Laboral

NIVEL	CRITERIOS	VALORES
ALTO	<ul style="list-style-type: none"> - La capacitación motiva positivamente al logro de objetivos - La I.E.P otorga a sus colaboradores facilidades para desarrollarse profesionalmente - Siempre toman en cuenta la opinión del personal para la toma de decisiones - El carácter del director no es nada dominante - Entre compañeros de trabajo siempre se preocupan entre ellos como persona. - Su trabajo siempre es valorado e importante - El clima laboral motiva a desarrollarse perfectamente. - Percepción positiva de seguridad para desenvolverse en el puesto - Siempre hacen reconocimiento por el buen desempeño - Las relaciones interpersonales entre colegas siempre es el adecuado 	(31-40)
REGULAR	<ul style="list-style-type: none"> - La capacitación motiva con escasas positivamente al logro de objetivos - La I.E.P otorga a sus colaboradores en pocas oportunidades facilidades para desarrollarse profesionalmente - Con poca frecuencia toman en cuenta la opinión del personal para la toma de decisiones - El carácter del director no es poco dominante - Entre compañeros de trabajo en raras ocasiones se preocupan entre ellos como persona. - Su trabajo pocas veces es valorado e importante - El clima laboral pocas veces motiva a desarrollarse perfectamente. 	(21-30)

	<ul style="list-style-type: none"> - Percepción positivamente escasa de seguridad para desenvolverse en el puesto - Pocas veces hacen reconocimiento por el buen desempeño - Las relaciones interpersonales entre colegas no siempre es el adecuado 	
BAJO	<ul style="list-style-type: none"> - La capacitación no motiva positivamente al logro de objetivos - La I.E.P no otorga a sus colaboradores facilidades para desarrollarse profesionalmente - Nunca toman en cuenta la opinión del personal para la toma de decisiones - El carácter del director es de dominante - Entre compañeros de trabajo nunca se preocupan entre ellos como persona. - Su trabajo nunca es valorado e importante - El clima laboral no motiva a desarrollarse perfectamente. - Percepción negativa de seguridad para desenvolverse en el puesto - Nunca hacen reconocimiento por el buen desempeño - Las relaciones interpersonales entre colegas nunca es el adecuado 	(10-20)

ANEXO 04: CONFIABILIDAD ALPHA DE CRONBACH (MUESTRA PILOTO)

ITEMS	SEXO	EDAD	CARGO	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	TOTAL
SUJETO																								
1	M	57	1	4	1	3	1	1	4	3	4	3	1	3	4	1	4	1	2	1	4	1	2	106
2	M	41	1	4	1	2	1	2	3	4	3	4	2	4	4	2	3	2	1	2	4	1	1	92
3	F	47	3	2	1	3	1	1	4	4	4	3	1	2	4	1	3	3	2	1	3	1	2	96
4	M	48	1	3	1	3	1	2	1	2	3	2	1	2	4	2	3	2	1	2	4	1	2	91
5	M	43	2	3	1	3	2	1	4	2	3	4	1	4	3	1	4	1	1	1	3	1	1	89
6	M	62	1	4	2	3	1	2	4	2	4	2	1	2	3	1	2	2	1	2	4	1	1	107
TOTAL				0.667	0.167	0.167	0.1667	0.3	1.467	0.9667	0.3	0.8	0.16667	0.96667	0.2667	0.26667	0.5667	0.56667	0.26667	0.3	0.26667	0	0.3	61.367

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K:	20
S Vi:	8.9333
VT:	61.367
ALFA:	0.8994

ANEXO 05: PRUEBA DE NORMALIDAD

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		COMUNICACIÓN EFECTIVA	TIPOS DE COMUNICACIÓN	BARRERAS DE LA COMUNICACIÓN	COMUNICACIÓN INTERNA	MOTIVACIÓN POR LOGRO	MOTIVACIÓN POR PODER	MOTIVACIÓN POR AFILIACIÓN	MOTIVACIÓN LABORAL
N		48	48	48	48	48	48	48	48
Parámetros normales ^{a,b}	Media	8.0417	4.21	7.88	20.13	3.58	7.81	8.67	20.06
	Desviación estándar	2.71292	1.570	2.160	5.397	1.269	2.266	2.328	4.760
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.128	.199	.136	.120	.198	.134	.119	.105
	Positivo	.128	.199	.136	.111	.198	.134	.096	.105
	Negativo	-.091	-.102	-.115	-.120	-.160	-.066	-.119	-.096
Estadístico de prueba		.128	.199	.136	.120	.198	.134	.119	.105
Sig. asintótica (bilateral)		.046 ^c	.000 ^c	.026 ^c	.084 ^c	.000 ^c	.032 ^c	.084 ^c	.200 ^{c,d}

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

Comprobamos el nivel de significación, si es menor que 0.05 la distribución no es normal, si es mayor que 0.05 la distribución es normal.

El coeficiente de correlación de Pearson se utiliza cuando los datos siguen una distribución normal para comprobar si dos variables cuantitativas tienen una relación entre sí, es decir si varían de forma simultánea. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

ANEXO 06: MATRIZ DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta a cerca de la relación entre la comunicación interna y la motivación laboral del área administrativa en la IEP "La Salle"-Tingua, 2018.

OBJETIVO: Analizar la relación entre la comunicación interna y la motivación del área administrativa en la IEP "La Salle"- Tingua.

DIRIGIDO A: Los trabajadores de la IEP "La Salle"- Tingua.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

Cruzado Mejía Maria del Carmen

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

Magister en Gestion Publica

Firma



Post firma

DNI 87494475

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta a cerca de la relación entre la comunicación interna y la motivación laboral del área administrativa en la IEP "La Salle"-Tingua, 2018.

OBJETIVO: Analizar la relación entre la comunicación interna y la motivación del área administrativa en la IEP "La Salle"- Tingua.

DIRIGIDO A: Los trabajadores de la IEP "La Salle"- Tingua.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

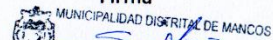
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

VÁSQUEZ SARMIENTO SARA LUZ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

Firma



MUNICIPALIDAD DISCRITA DE MICOS
CPC. SARA L. VÁSQUEZ SARMIENTO
JEFE DE LA UNIDAD DE TESORERÍA

Post firma

DNI : 70609328

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta a cerca de la relación entre la comunicación interna y la motivación laboral del área administrativa en la IEP "La Salle"-Tingua, 2018.

OBJETIVO: Analizar la relación entre la comunicación interna y la motivación del área administrativa en la IEP "La Salle"- Tingua.

DIRIGIDO A: Los trabajadores de la IEP "La Salle"- Tingua.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

POMA SOTEGO RAFAEL RONOLD

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

MBA.

Firma

Post firma

DNI 31667848.

ANEXO 07: DOCUMENTACION



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Huaraz, 29 de Noviembre del 2017

CARTA N° 153- 2017- FCE- CPP- UCV

Señor:

RUSBEL VARGAS ROMERO
DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA SALLE

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA "LA SALLE" TINGUA - YUNGAY		
EXP. N°	FECHA	FOLIO
837	30 NOV 2017	01
HORA	FIRMA	
8:14 am		

Presente. -

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la señorita **ANGELES CABRERA MELIZA ELIZABETH**, identificado(a) con DNI. N° **70459277**, estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales quien está cursando el IX ciclo de la carrera profesional de **ADMINISTRACIÓN** de nuestra casa de estudios, actualmente se encuentra desarrollando su PROYECTO DE INVESTIGACIÓN en su institución, por lo tanto se le solicita su autorización para realizar dicha investigación que lleva por nombre: "**RELACIÓN ENTRE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN LA IEP "LA SALLE" - TINGUA, 2018**", con el fin de complementar la formación recibida. Por lo que le pedimos brindarle todas facilidades e información a la estudiante.

Sin otro en particular y agradeciéndole por su atención a la presente, me despidió testimoniándole mi singular deferencia.

Atentamente,

Dra. Jaella Peña Romero

DIRECTORA DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACION

CAMPUS HUARAZ
Av. Independencia N° 1488
Barrio Palmira Baja,
Independencia - Huaraz
Telf.: (043) 483031
www.ucv.edu.pe

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe



PERÚ

Ministerio
de Educación

Dirección Regional de
Educación - Ancash

Unidad de Gestión
Educativa Local - Yungay

IEP "Juan Bautista
de la Salle" - TINGUA

“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

Tingua, diciembre 01 de 2017

OFICIO N° 0238-2017-ME/RA/DREA/UGELY/IEP “LS” T-D.

SEÑORA : Dra. JAELA PEÑA ROMERO
Directora de la Escuela de Administración

HUARAZ

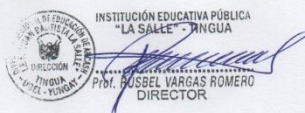
ASUNTO : Comunica Aceptación para el Desarrollo de Proyecto de Tesis.

REF. : Carta 153-2017-FCE-CPP-UCV

Tengo el grato honor de dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y mediante la presente comunicarle que la Srta. Meliza Elizabeth ANGELES CABRERA, estudiante de la facultad de Ciencias Empresariales, de la Carrera profesional de ADMINISTRACIÓN, a sido ACEPTADA en la Institución Educativa Pública “Juan Bautista de la Salle” de Tingua, a fin de que realice su Proyecto de Tesis denominado **“Relación Entre la Comunicación Interna y la Motivación Laboral del Área Administrativa en la IEP “La Salle”- Tingua-2018”**.

Hago propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,



C.c. Archivo.
D.LS/MRVR.
Coord/HAP.

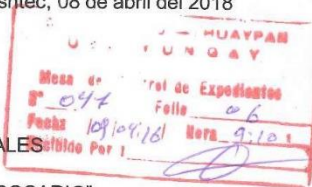
CARRETERA CENTRAL S/N – TINGUA

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

Tishtec, 08 de abril del 2018

SOLICITUD N° 01-2018-ACME-UCV-HZ

SEÑOR : Prof. ALEJANDRO MEJIA GONZALES
Director de la IEP "VIRGEN DEL ROSARIO"



HUAYPAN

SOLICITA : Aceptación para aplicar una Encuesta Piloto.

Yo Angeles Cabrera Meliza Elizabeth Estudiante de Decimo Ciclo de la Universidad Cesar Vallejo-Huaraz, Identificada con DNI: 70459277, con Domicilio en el Caserío de Tishtec, con N° de celular 998599260, Correo Electrónico: meliza_angeles@hotmail.com ante usted me presento y expongo:

En la actualidad mi persona se encuentra realizando el Desarrollo de Tesis en el cual este lleva de Título; "RELACIÓN ENTRE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN LA IEP "LA SALLE"-TINGUA, 2018". Para lo que se requiere aplicar el Instrumento a una determinada Muestra Piloto, de tal manera que acudo a su despacho para que acceda a permitir a que pueda aplicar dicho instrumento, sin más que decir me despido reiterando mi estima Personal.

ADJUNTO:

- El instrumento a Aplicar.

Atentamente,

ANGELES CABRERA MELIZA

DNI: 70459277



PERÚ

Ministerio de Educación

Gobierno Regional de Ancash

Dirección Regional de Educación Ancash

Unidad de Gestión Educativa Local Yungay

Institución Educativa Pública "VIRGEN DEL ROSARIO" Huaypán - Mencos - Yungay

"Año del diálogo y la reconciliación nacional"

INFORME N° 014-2018-ME/DREA/UGEL-Y/IEP "VR"/D.

AL : Rector de la Universidad César Vallejo-Huaraz.
HUARAZ.

DE : ALEJANDRO MEJÍA GONZALES.
Director de la I.E. "Virgen del Rosario"-Huaypán.

ASUNTO : Informe sobre la aplicación de Encuesta Piloto.

REFERENCIA : Solicitud N° 01-2018-ACME-UCV-HZ.

FECHA : Huaypán, 12 de abril de 2018.

Me es grato dirigirme a usted para hacerle llegar un cordial saludo y a la vez informar sobre la encuesta piloto llevada a cabo por la señorita Ángeles Cabrera Meliza.

PRIMERO: La mencionada señorita, identificada con DNI N° 70459277, se presentó el día 9 de abril a nuestra institución, solicitando realizar una encuesta a los trabajadores de la institución.

SEGUNDO: Dicho documento fue aceptado y se programó la actividad para el día 12 del mismo mes.

TERCERO: La encuesta se llevó a cabo dicha fecha, con la participación voluntaria de los docentes, quienes recibieron el agradecimiento de la señorita en referencia.

Es todo cuanto debo informar en honor a la verdad Sr. Rector, para su conocimiento y demás fines.

Atentamente,



Alejandro Mejía Gonzales
C.M. 1033340329
DIRECTOR



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

Tishtec, 15 de Mayo del 2018

SOLICITUD N° 02-2018-ACME-UCV-HZ.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA "LA SALLE" TINGUA - YUNGAY					
EMISOR	0252	FECHA	15 MAY 2018	FOLIO	01
RECEPTOR		03:42 p.m.		FIRMA	

SEÑOR : Prof. RUSBEL VARGAS ROMERO
Director de la IEP "LA SALLE"

TINGUA

SOLICITA : Información Sobre el Número Total de trabajadores de la
Institución Educativa Pública "La Salle", Tingua

Yo Angeles Cabrera Meliza Elizabeth Estudiante de Decimo Ciclo de la Universidad Cesar Vallejo-Huaraz, Identificada con DNI: 70459277, con Domicilio en el Caserío de Tishtec, con N° de celular 998599260, Correo Electrónico: meliza_angeles@hotmail.com ante usted me presento y expongo:

En la actualidad mi persona se encuentra realizando el Desarrollo de Tesis en el cual este lleva de Titulo; "RELACIÓN ENTRE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN LA IEP "LA SALLE"-TINGUA, 2018". Para lo que solicito a su despacho tenga a bien dar a conocer la cantidad total de trabajadores, que usted muy dignamente dirige, teniendo en cuenta que es de suma urgencia y muy importante para la realización de la investigación de tesis y el desarrollo profesional.

Por tanto pido a usted acceder a mi petición por ser de justicia

Atentamente,

ANGELES CABRERA MELIZA

DNI: 70459277

“AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

CARTA N° 004-2018-IEP”LS”-D

SEÑORITA:

MELIZA ANGELES CABRERA

Caserío de Tishtec- Tingua

ASUNTO : Información del Número de Trabajadores

REF. : EXP. N° 0252-2018-IEP”LS”

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez manifestarle que mediante el documento de la referencia, solicita información del número de trabajadores de la Institución Educativa Pública “Juan Bautista de la Salle” de Tingua, para poder realizar su investigación titulada **“Relación entre la Comunicación Interna y la Motivación Laboral del Área Administrativa en la I.E.P “La Salle”- Tingua 2018**, en atención a ello se le informa que son 48 trabajadores en total de la institución .

Sin otro particular aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA
"LA SALLE" - TINGUA

Prof. RUSBEL VARGAS ROMERO
DIRECTOR



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

CARGO

Tishtec, 15 de Mayo del 2018

SOLICITUD N° 03-2018-ACME-UCV-HZ.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA "LA SALLE" TINGUA - YUMGAY	
CARGO	FECHA
0253	15 MAY 2018
HORA	FIRMA
03:42 p.m.	

SEÑOR : Prof. RUSBEL VARGAS ROMERO
Director de la IEP "LA SALLE"

TINGUA

SOLICITA : informe de conformidad de haber realizado mi encuesta el 08 de mayo del presente año a los trabajadores de la Institución Educativa Pública "La Salle", Tingua

Yo Angeles Cabrera Meliza Elizabeth Estudiante de Decimo Ciclo de la Universidad Cesar Vallejo-Huaraz, Identificada con DNI: 70459277, con Domicilio en el Caserío de Tishtec, con N° de celular 998599260, Correo Electrónico: meliza_angeles@hotmail.com ante usted me presento y expongo:

En la actualidad mi persona se encuentra realizando el Desarrollo de Tesis en el cual este lleva de Título; "RELACIÓN ENTRE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN LA IEP "LA SALLE"-TINGUA, 2018".

Para lo cual me acerco a su digno despacho para solicitarle un Informe de conformidad de haber realizado mi encuesta el pasado 08 de mayo del presente año a los trabajadores de esta Institución Educativa, por ser de suma urgencia para realizar mi trabajo de investigación.

Por tanto pido a usted acceder a mi petición por ser de justicia

Atentamente,

ANGELES CABRERA MELIZA

DNI: 70459277



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA
"JUAN BAUTISTA DE LA SALLE" - TINGUA

AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL

Tingua, julio 04 de 2018.

CARTA N° 005-2018-IEP"LS"-D

SEÑORITA:

MELIZA ELIZABETH ANGELES CABRERA

Caserío de Tishtec- Tingua

ASUNTO : Remito Conformidad de Encuesta

REF. : EXP. N° 0253-2018-IEP"LS"

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez manifestarle que mediante el documento de la referencia, solicito informe de conformidad de haber realizado la encuesta en la Institución Educativa Pública "Juan Bautista de la Salle" de Tingua, para poder realizar su investigación titulada "**Relación entre la Comunicación Interna y la Motivación Laboral del Área Administrativa en la I.E.P "La Salle"- Tingua 2018**", en atención a ello se da dicha **CONFORMIDAD** de haber realizado la encuesta el 08 de mayo del presente año .

Sin otro particular aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

 INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA
"LA SALLE" - TINGUA
DIRECCIÓN
TINGUA
JULI - TINGUA
Prof. RUSSEL VARGAS ROMERO
DIRECTOR

CARRETEA CENTRAL S/N- TINGUA- MANCOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESOLUCION DIRECTORAL N° 218 - 2017 - EA / UCV-CHIMBOTE 02

Huaraz, 16 de Diciembre del 2017

VISTO: El informe del Dictamen de aprobación de Proyecto de Tesis, presentado por el jurado evaluador designado por la Escuela de Administración sobre la aprobación del Proyecto de Investigación; y,

CONSIDERANDO:

Que el recurrente es alumno (a) de la Escuela Académica Profesional de Administración, y ha sustentado su Proyecto de Investigación, presentado ante el jurado Evaluador conformado por:

Mg. JULIO BUSTAMANTE CABELLO	PRESIDENTE
Mg. RAMOS FLORES FRANCISCO ALEXANDRO	SECRETARIO
Dr. SAENZ RODRIGUEZ ROLANDO REMIGIO	VOCAL

En uso de sus atribuciones conferidas

SE RESUELVE:

APROBAR, por Unanimidad el Proyecto de Investigación denominado:
"RELACIÓN ENTRE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN LA IEP "LA SALLE"-TINGUA".

Presentado por el alumno (a):

- ANGELES CABRERA MELIZA ELIZABETH

De la Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Chimbote 02.

Regístrese, comuníquese y archívese.


Mg. Jaella Peña Romero
Directora Escuela Administración

Campus Huaraz
Av. Independencia 1488
Barrio Palmira Baja
Independencia Huaraz
Telf.: 483031
www.ucv.edu.pe



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

Tishtec, 27 de Junio del 2018

SOLICITUD N° 04-2018-ACME-UCV-HZ.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA "LA SALLE" TINGUA YUNGAY		
EXE-SP	FECHA	FOLIO
0388	27 JUN 2018	01
HORA	FIRMA	
09:36 a.m.		

SEÑOR : Prof. RUSBEL VARGAS ROMERO
Director de la IEP "LA SALLE"

TINGUA

SOLICITA : CONSTANCIA por haber realizado la investigación de tesis en la Institución Educativa Pública "La Salle", Tingua

Yo Angeles Cabrera Meliza Elizabeth Estudiante de Decimo Ciclo de la Universidad Cesar Vallejo-Huaraz, Identificada con DNI: 70459277, con Domicilio en el Caserío de Tishtec, con N° de celular 998599260, Correo Electrónico: meliza_angeles@hotmail.com ante usted me presento y expongo:

En la actualidad mi persona se encuentra realizando el Desarrollo de Tesis en el cual este lleva de Titulo; "RELACIÓN ENTRE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN LA IEP "LA SALLE"-TINGUA, 2018".

Para lo cual me acerco a su digno despacho para solicitarle una CONSTANCIA por haber realizado mi tesis en esta digna Institución, ya que este documento es de suma importancia para la finalización de la tesis.

Por tanto pido a usted acceder a mi petición por ser de justicia

Atentamente,

ANGELES CABRERA MELIZA

DNI: 70459277



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA
"JUAN BAUTISTA DE LA SALLE" - TINGUA

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA "JUAN
BAUTISTA DE LA SALLE" DE TINGUA, PERTENECIENTE A LA UNIDAD DE
GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE YUNGAY, QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, la Srta. **Meliza Elizabeth ANGELES CABRERA**, identificada con DNI N° 70459277, estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Cesar Vallejo- Huaraz; ha desarrollado su investigación de tesis que tiene por título "**Relación entre la Comunicación Interna y la Motivación Laboral del Área Administrativa en la IEP "La Salle"- Tingua-2018**", culminándose satisfactoriamente, construyendo a su desarrollo profesional.

Se expide la presente, a petición de la interesada, para los fines que crea conveniente.

Tingua, julio 04 de 2018.



C.c. Archivo.
D.LS/MRVR.
Sec/nlp.

CARRETEA CENTRAL S/N- TINGUA- MANCOS

ANEXO 08: HOJA DE VIDA DE LOS EXPERTOS

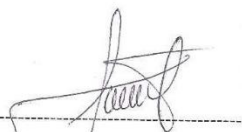
HOJA DE VIDA	
DATOS PERSONALES:	
1. Apellidos:	VASQUEZ SARMIENTO
2. Nombres:	SARA LUZ
3. N° de DNI:	70609328
4. Teléfono:	951694000
5. Correo Electrónico:	saravazquez385@gmail.com
FORMACIÓN ACADÉMICA PROFESIONAL	
Grados:	BACHILLER EN CONTABILIDAD
	MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
Títulos:	CONTADORA PÚBLICA
EXPERIENCIA PROFESIONAL	
1.	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANCOS
2.	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - HUAYLAS
3.	WORLD VISION PERU
4.	CENTRAL DE GESTIÓN DE NEGOCIOS SAC
5.	SERVICENTRO ORTIZ SRL
6.	



FIRMA

DNI: 70609328

HOJA DE VIDA	
DATOS PERSONALES:	
1. Apellidos:	POMA SOTEL
2. Nombres:	RAFAEL RONALD
3. N° de DNI:	31667848
4. Teléfono:	958-085619
5. Correo Electrónico:	rrpoma@gmail.com
FORMACIÓN ACADÉMICA PROFESIONAL	
Grados:	
Magister en Administración (MBA)	
Bachiller en Administración	
Títulos:	
Licenciado en Administración	
B	
EXPERIENCIA PROFESIONAL	
1.	Administrador de Agencia PENIEC
2.	Administrador de Cruz DEL SER
3.	Docente Universitario
4.	Regidor Provincial de Huanc
5.	Decano del Colegio de HC en Administrac
6.	



FIRMA

DNI: 31667848.

HOJA DE VIDA	
DATOS PERSONALES:	
1. Apellidos:	Cruzado Mejía María del Carmen
2. Nombres:	María del Carmen
3. N° de DNI:	47494475
4. Teléfono:	982 105 623
5. Correo Electrónico:	maria@rosiers.com
FORMACIÓN ACADÉMICA PROFESIONAL	
Grados:	
- Bachiller en Contabilidad.	
- Maestra en Gestión Pública	
Títulos:	
- Título Profesional en contabilidad.	
EXPERIENCIA PROFESIONAL	
1.	Administradora en "Ros Galy C.I.R.L."
2.	Responsable del levantamiento de Inventario de Patrimonio - UNASAT
3.	Auxiliar Contable - "Estudio Contable LC"
4.	Asistente de Gerencia Municipal - Municipalidad Distrital de Arequipa
5.	
6.	



FIRMA

DNI: 47494475


ANEXO 09: FOTOGRAFÍAS







ANEXO 10: ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

Yo, Julio César Bustamante Cabello
Docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y
Escuela Profesional de Administración de la Universidad César
Vallejo Huara, revisor (a) de la tesis titulada:

"RELACIÓN ENTRE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y LA
MOTIVACIÓN LABORAL DEL AREA ADMINISTRATIVA EN
LA IEP "LA SALLE"-TINGUA, 2018"

.....", del (de la) estudiante
Angeles Cabrera Melza Elizabeth

constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el
reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias
detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas
las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César
Vallejo.

Lugar y Fecha: Huara 12 de Julio de 2018



Firma

Nombres y Apellidos del (de la) Docente

DNI: 31662476

ANEXO 11: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

Yo ANGELES CABRERA MELIZA ELIZABETH identificado con DNI N° 70452277

Egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACION de la
Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública
de mi trabajo de investigación titulado :

" RELACION ENTRE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y LA MOTIVACIÓN
LABORAL DEL AREA ADMINISTRATIVA EN LA IEP "LA SALLE"-TINGUA, 2018"

; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado
en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


.....
Firma

DNI: 70452277

FECHA: 12 de Julio del 2018

ANEXO 12: AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ANGELES CABRERA MELIZA ELIZABETH

INFORME TÍTULADO:

“RELACIÓN ENTRE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y LA MOTIVACIÓN
LABORAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN LA IEP “LA SALLE”-TINGUA,
2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 12/07/2018

NOTA O MENCIÓN: DIECISÉIS (16)

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN