



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Gestión del capital humano y comunicación interna en docentes de
una institución educativa, Loja, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Maza Díaz, Moraima Rosa (ORCID: 0000-0001-9549-4039)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2021

Dedicatoria

El resultado de mi esfuerzo y dedicación se lo dedico a:

Al Creador y Dador de Vida, Dios, Padre Todo Poderoso, por acompañarme en todo momento, darme fuerzas y sabiduría, para de esta manera alcanzar mis más nobles ideales.

Con sentimientos de amor y alegría dedico:

En especial a mi querida hija e hijo que son mi inspiración y luz para mi superación y motivo para vivir, a mis queridos padres por el apoyo brindado, a mis hermanos que supieron extenderme sus manos cuando más lo necesitaba, a mí amado esposo por la demostración de amor ante la adversidad, acompañado siempre de sus oraciones que han sido luz y apoyo en todo momento.

Agradecimiento

Agradezco a todos los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo por haber impartido sus conocimientos en mi proceso académico y así mismo quiero agradecer de manera especial, a la Dra. Liliana Espinoza Salazar asesora de mi Tesis quién me ha guiado con su gran paciencia y sabiduría como docente para poder lograr culminar con felicidad mi carrera como master.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización.....	21
3.3. Población y muestra.....	24
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad....	24
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos.....	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV.RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS.....	42
Anexos	48

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de las variables gestión del capital humano y comunicación interna.....	21
Tabla 2. Nivel de la gestión del capital humano.....	27
Tabla 3. Nivel de la comunicación interna.....	28
Tabla 4. Relación entre la gestión del capital humano y la comunicación interna.....	29
Tabla 5. Relación entre la dimensión planeación y la comunicación interna.....	30
Tabla 6. Relación entre la dimensión organización y la comunicación interna.....	31
Tabla 7. Relación entre la dimensión dirección y la comunicación interna.....	32
Tabla 8. Relación entre la dimensión control y la comunicación interna.....	33

Resumen

Esta investigación buscó: Determinar la relación entre la gestión del capital humano y la comunicación interna de una institución educativa de Pindal- Provincia Loja- 2020, el estudio fue planteado bajo el enfoque cuantitativo, el tipo fue básica, de diseño no experimental, correlacional asociativa, la población fueron los 50 maestros que laboran en la I. E. de Pindal, la muestra fue la misma que la población, como técnica se usó la encuesta y como instrumentos se elaboraron dos; el primero permitió evaluar la variable gestión del capital humano, con 25 preguntas y el segundo la variable comunicación interna con 30 ítems ambos instrumentos en escala de Likert. Ambos fueron sometidos a procesos de validez de expertos y confiabilidad; que según la evaluación realizada cumplen con los parámetros para ser utilizados en la presente investigación. Los resultados principales fueron los siguientes: No se encontró relación significativa entre la gestión del capital humano y la comunicación interna ($\rho = .159$ $p = .270$), en cuanto a las dimensiones no se halló relaciones importantes entre la dimensión planeación ($\rho = .136$ $p = .346$), organización ($\rho = .141$ $p = .330$), dirección ($\rho = .125$ $p = .386$) control ($\rho = .038$ $p = .791$) con la comunicación interna de una institución educativa de Pindal Ecuador en el año 2020. Conclusión: No existe relación significativa entre la gestión del capital humano y la comunicación interna, por lo que ambas variables son independientes la una de la otra.

Palabras clave: gestión, capital humano, comunicación, dirección, control y planeación.

Abstract

This research sought to: Determine the relationship between human capital management and internal communication of an educational institution in Pindal-Loja Province- 2020, the study was raised under the quantitative approach, the type was basic, non-experimental design, associative correlation , the population was the 50 teachers who work in the EI of Pindal, the sample was the same as the population, the survey was used as a technique and two were developed as instruments; the first made it possible to evaluate the human capital management variable, with 25 questions and the second the internal communication variable with 30 items, both instruments on the Llikert scale. Both were subjected to expert validity and reliability processes; According to the evaluation carried out, they meet the parameters to be used in this research. The main results were the following: No significant relationship was found between human capital management and internal communication ($\rho = .159$ $p = .270$), regarding the dimensions, no significant relationships were found between the planning dimension ($\rho = .136$ $p = .346$), organization ($\rho = .141$ $p = .330$), direction ($\rho = .125$ $p = .386$) control ($\rho = .038$ $p = .791$) with the internal communication of an educational institution of Pindal Ecuador in the year 2020. Conclusion: There is no significant relationship between human capital management and internal communication, so both variables are independent of each other.

Keywords: management, human capital, communication, direction, control and planning

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, debido a la situación tan cambiante de las organizaciones a nivel mundial, las investigaciones sobre el capital humano en la gestión académica se tornan más importante y facilitan las pautas necesarias para optimizar todo sistema y proceso de gestión (Martínez, Segredo y Perdomo, 2013; García, 2016). En España, más de la mitad de instituciones admiten la existencia de dificultades en la comunicación interna y externa. Panel de Oak Power, detalla que el problema de incomunicación se debe en un 32% por falta de medios e imaginación y el 19% por falta de cultura de la comunicación; afectando el crecimiento, expansión y los resultados de las empresas (Asenjo y Martínez, 2015). Ruíz et al (2017) determinó en México, que los canales de comunicación incumplen funciones y la secuencia en la que se transmiten los mensajes carecen de eficiencia, en un 88%, en lo concerniente a la información compartida en la comunicación informal, se considera que es dañina, alcanzando un 92%, además de ser generadora de un ambiente de trabajo negativo (rivalidades profesionales, competencias, disgustos, etc.).

Al analizar una institución en Nicaragua, se determinó, específicamente sobre la gestión del capital humano, que el reclutamiento y selección de personal están lejos de cumplir con las exigencias establecidas, debido a las evidencias que permiten apreciar la falta de eficiencia en el proceder de los colaboradores del área administrativa, dado al incumplimiento de las normas internas (Flores et al., 2017). Desde otro escenario, en Argentina indudablemente los centros requieren a buenos líderes comunicadores para así ejercer una transmisión clara de las ideas y proyectos, no obstante, el 60% de las complicaciones organizacionales son el resultado de malas prácticas comunicativas (Formanchuk, 2015).

En el Perú, en el distrito de Chimbote, particularmente en las instituciones educativas de nivel secundario, es posible evidenciar varias flaquezas en la comunicación interna, debido a que se desconoce el tema, al igual que su importancia en la consecución de una adecuada gestión organizacional, llegando a generar vacíos y dando paso a lo que conocemos como

“comunicación informal” (Tinoco, 2016). Asimismo, Cuentas (2018) refirió que, en las instituciones que brindan servicios educativos, carecen de una gestión donde se tenga como prioridad al personal, asimismo, el clima del centro carece de los componentes que permitan la creación de un área adecuada donde se pueda invertir en el capital humano por parte del personal docente.

En el plano nacional, según Vallejo y Portalanza (2017) señalan que la gestión del capital humano es muy popular dentro del plano educacional mediante el uso de medidas estratégicas que permitan la atracción y retención del docente. Silvera, (2019), señala que existen serios problemas en la gestión y los procesos de comunicación en las instituciones educativas ecuatorianas, evidenciándose que el 85% de los evaluados consideran una mala gestión y desfavorables procesos de comunicación. No obstante, según Estrella (2016) en una institución educativa en Quito, se perciben muchas debilidades respecto a la comunicación interna por parte de los directivos, dado que no han fomentado adecuadamente el sentido de pertenencia entre los colaboradores. Del mismo modo, Barba (2015) determinó que la gestión del capital humano en los centros educativos estatales del sistema nacional de educación ecuatoriano no es integral; careciendo de subsistemas como la planificación y retención de personal, razón por la cual, el rendimiento de los maestros se ve afectado.

La Institución Educativa Pindal, es una institución del sector de educación de categoría en la que se imparte educación en tres niveles, en esta institución se cuenta con docentes de categoría nombrados y contratados, asimismo personal administrativo, dentro de los muchos problemas que se han identificado como organización existe falta de liderazgo, escaso trabajo en equipo, dificultades en las relaciones interpersonal y una comunicación interna deficiente, presencia de procedimientos burocráticos que general distancia entre el docente y la gerencia, no se cuenta con un área específica al interior del centro educativo, encargada de la comunicación interna, los ambientes de categoría informal del centro facilitan coordinaciones, aprendizajes y reposo de los docentes y colaboradores del área administrativa, de continuar con esta problemática es probable que se tengan problemas para alcanzar las metas

administrativas emprendida por el estado ecuatoriano en educación, asimismo existirán dificultades de comunicación entre los docentes y escasos compromisos con la institución. Habiendo detallado la realidad problemática, el presente estudio se plantea la siguiente pregunta general: ¿En qué medida la Gestión del capital humano se relaciona con la comunicación interna de una institución educativa de Pindal- Provincia Loja- 2020?

El estudio se justifica dado que beneficiará a la institución, ya que esta podrá conocer si el nivel de la gestión del capital humano influye en la comunicación interna de los docentes y a partir de dichos resultados podrán tener un panorama más amplio de la situación y lograrán identificar qué aspectos necesitan mejorar y así plantear estrategias, programas y demás herramientas para mejorar dicha situación. El estudio se justifica metodológicamente ya que se están empleando dos instrumentos válidos y confiables, asimismo, la investigación será útil a modo de modelo para otras exploraciones científicas en poblaciones de categoría similar. Así mismo se justifica socialmente, puesto que estos resultados no solo ayudarán al centro educativo a utilizar las medidas adecuadas para la adecuada gestión del capital humano y una buena comunicación interna, estarán ampliamente satisfechos y esto redundará en su entorno familiar y a favor de sus alumnos. La investigación es relevante dada la necesidad de conocer si existe o no una relación entre las variantes en cuestión en la institución con la que se trabajará.

Esperando responder a las interrogantes de la investigación se consideró como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del capital humano y la comunicación interna de una institución educativa de Pindal- Provincia Loja- 2020. Y como objetivos específicos: Describir las características de la gestión del capital humano, identificar las características de la comunicación interna de los docentes, identificar la relación entre la dimensión planeación y la comunicación interna en docentes, establecer la relación entre la dimensión organización y la comunicación interna en docentes, identificar la relación entre la dimensión dirección y la comunicación interna en docentes, demostrar la relación entre la dimensión control y la comunicación interna en

docentes.

Finalmente, la investigación presenta la siguiente hipótesis general: la Gestión del capital humano se relaciona significativamente con la comunicación interna en docentes de una institución educativa de Pindal- Provincia Loja- 2020. Y como hipótesis específicas: La dimensión planeación se relaciona significativamente con la comunicación interna en docentes; la dimensión organización se relaciona significativamente con la comunicación interna en docentes, la dimensión dirección se relaciona significativamente con la comunicación interna en docentes, la dimensión control se relaciona significativamente con la comunicación interna en docentes.

II. MARCO TEÓRICO

Se han consultados diversas fuentes, repositorios y bases de datos donde se han encontrado los siguientes trabajos de investigación relacionados con la presente investigación:

Con respecto a los estudios previos, en el plano internacional, Quispe (2017) en la indagación científica titulada “La gestión del capital humano y la comunicación interna de una institución educativa, 2016” donde buscaba indicar de qué manera la gestión del capital humano se relacionaba con la comunicación interna desde según las apreciaciones de los docentes de la I.E Emblemática Melitón Carvajal, 2016. El estudio fue de tipo básico de diseño no experimental, de nivel descriptivo y correlacional. Se contó con un grupo poblacional de 100 maestros de categoría inicial, primaria y secundaria, siendo la muestra igual a la población, en cuanto a los instrumentos; uno estuvo compuesto por 21 reactivos siguiendo la escala de Likert orientado a la medición de la gestión del capital humano, y el otro correspondía a la comunicación interna. Finalmente, se concluye que la gestión del capital humano guarda una relación positiva con la comunicación interna según las percepciones de los maestros de la I.E. Emblemática Melitón Carvajal, 2016, siendo $r = 0,526$ y $p = 0,000.$; siendo la gestión del capital humano importante especialmente en la organización un factor que permite el desarrollo del capital humano.

Paredes (2017) dentro del estudio al cual tituló “Gestión del talento humano y desempeño docente en la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, Huari, Áncash, 2016” donde pretendía indicar el modo en que la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño docente dentro del centro educativo. Responde a una metodología descriptiva correlacional, el grupo muestral constó de 44 maestros de educación secundaria. Se aplicó una escala de estimación de la gestión del talento humano y otra escala de medición del desempeño docente. Este estudio llegó a la siguiente conclusión: la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente dentro del centro educativo “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, es directa y altamente

significativo, ($p=0,000$), siendo la gestión del capital humano favorable especialmente en los procesos de planificación y control

Vargas (2017) en el estudio “Gestión del capital humano y gestión educativa en las instituciones educativas públicas de nivel secundaria de la ciudad de Juliaca – 2016” donde buscaba indicar el modo en que la gestión del talento humano se relaciona con la gestión educativa dentro de los centros educativos públicos de nivel secundario. Esta fue una exploración cuantitativa, con un diseño no experimental, correlacional; asimismo, fue un estudio teórico, básico, sustantivo o puro; según su alcance temporal fue transversal y en base al origen se orienta a la comprobación empírica. Contó con un muestreo conformado por 421 unidades de análisis, mismas que se constaron de maestros, no maestros y colaboradores en el puesto de auxiliar educativo el recojo de información fue realizado empleando el Test de Likert. Se concluyó afirmando la existencia de una correlación positiva considerable entre las variantes gestión del capital humano y gestión educativa ($r= 0,863$) asimismo se pudo demostrar una gestión del capital humano positivo

A nivel nacional, Plua (2020) en su exploración científica “Competencia digital y comunicación interna en los docentes de la Unidad Educativa Violeta Luna Carrera, Ecuador 2019”. Se pretendía establecer cómo es que la competencia digital se relacionaba con la comunicación interna en el personal docente del centro educativo Violeta Luna Carrera, Ecuador, 2019, se trató de un estudio no experimental transversal con un diseño correlacional, en un muestreo de 27 docentes. Para recoger la información se emplearon como instrumentos dos cuestionarios competencia digital y el de comunicación interna. Los resultados obtenidos constataron que la competencia digital se relaciona con la comunicación interna del personal docente del centro educativo, ejerciendo una influencia en la comunicación interna, siendo está considera como favorable (65%), misma que además de deteriorarse debido a dificultades administrativas originadas en el Gobierno central, también se ve afectada por la gestión del sector de educación, de manera que no solo los docentes pueden mejorar las competencias digitales, sino que también la trilogía educativa. Por esta razón la

competencia digital, de la Unidad Educativa Violeta Luna Carrera debe surgir las buenas relaciones interpersonales en el entorno educativo para lograr una adecuada participación en todos los procesos sociales y educativos de la institución.

Silvera (2019) en su tesis “Comunicación interna y liderazgo transformacional de los docentes en una institución educativa básica, Guayaquil - Ecuador, 2018” donde pretendía conocer si la comunicación interna se relaciona con el liderazgo transformacional. La exploración científica fue básica, de diseño correlacional asociativo. Empleando una encuesta fue posible analizar ambas variantes. Cada cuestionario se aplicó al grupo poblacional y muestral conformado por 10 maestros. Finalmente se concluyó que el 80% del personal docente refiere que la comunicación interna es adecuada y existe un buen liderazgo transformacional, las variantes en cuestión se relacionan altamente, según la totalidad de las cifras obtenidas que oscilan entre el nivel medio y alto.

Suárez y Cucalón (2019), en su investigación “Gestión del capital humano y el desempeño docente en la unidad “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017” cuyo objetivo fue indicar de qué manera la gestión del capital humano se relaciona con el desempeño docente. Contó con un grupo poblacional que contó de 50 maestros de educación primaria y secundaria, y con un grupo muestral de 44 docentes. Esta exploración fue no experimental descriptiva, de diseño correlacional, que empleó una metodología de tipo descriptiva de enfoque cuantitativo. Esperando recolectar información sobre la gestión del capital humano se empleó un cuestionario y para el desempeño docente. Finalmente fue posible demostrar una correlación por medio de la prueba estadística de “r” de Pearson, con un resultado de 0.985 con una significancia de 0.00 ($p \leq 0,05$) bilateral, logrando determinar que la gestión del capital humano guarda una relación directa con el desempeño docente y viceversa.

Respecto a las bases teóricas que sustentan la investigación, la variable Gestión del Capital Humano, está basado en la teoría de la administración científica iniciada por Frederick Taylor en 1900 y que alcanzo su auge en la década del treinta. Esta teoría sostiene que la gestión del talento humano es una rama especializada de la administración desde que Taylor, Fayol, Elton Mayo, Roethlisberber entre otros señalaron que la eficiencia, justicia y bienestar de todos los componentes de una organización se inicia, principalmente, de una adecuada interacción de los principios y técnicas de la producción y de las aspiraciones de los trabajadores, así como de los fines e ideales de los directivos y los colaboradores (Dolan, et al. 2007, p. 63).

La teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo, las cuales tienen su origen en el renacentismo con la corriente filosófica humanista considera relevante lo importante que son los recursos humanos en toda organización y reconocer que el colaborador se pone al servicio del ente contratador no solo con fines remunerativos, salariales o pecuniarios, sino, además para satisfacer sus necesidades psicológicas y sociales. Esta teoría otorga importancia a convoca a la comunicación al interior del centro organizacional a fin de realizar una retroalimentación entre los colaboradores y la parte gerencial con el objeto de mejorar las condiciones y satisfacer requerimientos para las dos partes con el objeto de salvaguardar las metas de la entidad. (Chiavenato, 2007).

Las conceptualizaciones son amplias, se señala como aquel proceso que necesita de un reclutamiento, selección, orientación, compensación, desarrollo, auditoria y seguimiento al personal, aparte de la formación de una base de datos en la que se pueda confiar a fin de tomar decisiones importantes, esperando que dicha gestión logre comprometer al personal con los objetivos del centro organizacional (Vallejo, 2015). Dependiendo del éxito de esta gestión, se dará el desenvolvimiento, productividad y fidelización, por lo que es necesario planificar estratégicamente los recursos humanos (Vallejo, 2017).

Resumiendo, la gestión del capital humano se trata de una sistematización en que lo más importante es la concepción de las personas al interior de un

centro organizacional a modo de recursos que requieren optimización partiendo de concepciones renovadas, dinámica y competitivas, donde sea posible orientar y afirmar verdaderas interacciones entre lo social y lo monetario (Durán, 2016). Según Sánchez & Herrera (2016) los gestores de recursos humanos buscan orientar a los empleados contratados a demostrar que poseen cada competencia que se requiere dentro de la organización, por ejemplo, que se pueden adaptar de modo personal o colectivamente a distintas situaciones, que dominan conocimientos, o sea, que sepan qué hacer y lo sepan hacer; que mantengan un amplio progreso y aprendan continuamente; dado que las actividades de los centros organizacionales ya no se desarrollan siguiendo un modelo tradicional, sino que, es menester que se desarrollen de modos muy creativos y holísticos, como trabajo en equipo con compromisos compartidos.

Para Borrero (2019) una organización exitosa descubre en el valor y las capacidades del personal que poseen, su más importante ventaja, entonces, consideran la importancia de tratar a cada miembro a modo de socio del centro y no como un simple empleado, trabajador o recurso productivo del mismo. Habiendo tratado al individuo como un recurso, es necesario administrarlos, llevando a cabo todo tipo de planeaciones, organizaciones, direcciones y controlando cada actividad y sujeto pasivo del proceder empresarial.

Para Ibáñez (2011), quien se refiere a la gestión del capital humano como una secuencia administrativa aplicada que busca el crecimiento y conservación de los esfuerzos humanos; vivencias, bienestar conocimiento, capacidades y características poseídas por las personas que forman parte del centro, buscando beneficiar al mismo y al país respectivamente.

Por su parte Soto (2020), señala que la gestión del capital humano se destaca entre los nuevos enfoques orientados a considerar al ser humano como alguien que posee cualidades valiosas. El individuo es, actualmente, un nuevo socio del mundo corporativo, mismo en el que aplica su potencial y saberes a fin de contribuir al alcance las metas planteadas. Aquí, es necesario optimizar los talentos del ser humano, instarlo a participar, ser creativo y a mejorar

continuamente; para esto se requiere de procedimientos claros como son la planificación de actividades, la organización para el reclutamiento y permanencia del trabajador, dirección que implica asegurar los procesos y control.

En lo concerniente a las dimensiones de la variable gestión del capital humano, estas fueron extraídas de las ideas de Soto (2020) y son planeación, organización, dirección y control. La dimensión Planeación, hace posible el diseño del futuro de toda organización mediante su visión y misión, facilitándole el emprendimiento de toda actividad orientada a garantizar el control del futuro de la institución, de este modo, siguiendo un orden, es posible encontrar una ayuda para continuar ejecutando cada tarea necesaria para el fortalecimiento y enfoque del esfuerzo del personal a fin de concretar los objetivos organizacionales (Soto, 2020; y Asencio et al., 2016). No obstante, según Febres y García (2014) la ausencia de planeación en la gestión del capital humano suele ser uno de los problemas en las instituciones debido a que no se está gestionando el activo más importante.

En otro orden de ideas, la Planeación encabeza la lista de elementos de la secuencia administrativa, orientada a la definición de los equipos en una situación determinada y de lo que se espera lograr en tiempos venideros. El llevar a cabo planes, contribuye a la determinación de lo que se espera conseguir, en el proceso que dicho logro tomará y en las medidas y materiales que son requeridos, por ende, su inicio amerita de una delicada planeación e identificación, donde es menester detallar cada paso pertinente, a fin de reconocer con claridad y lograr el desarrollo de los factores necesarios, por ejemplo, ¿lo que se necesita?, ¿para qué se necesita?, y ¿en qué momento va a necesitarse?, todo esto es con el objetivo de que no se presente complicaciones en el camino al desarrollo de la gestión del talento humano y así garantizar que cada recurso será empleado correctamente, evitando desgastes en el mismo o en el tiempo valioso para el centro (Louffat, 2013; Camargo, 2016)

Por otro lado, según la clasificación de planeación existen: a) Planes rectores estratégicos: la estrategia de largo alcance, tácticas de mediano alcance y

operación de utilización diaria; b) Planes alternos: planes de contingencia; c) Planes únicos: se refiere a cada programa, proyecto y presupuesto; d) Planes continuos: políticas normativas y el reglamento, procesos y operaciones y estándares de calidad; y e) Planes de las áreas básicas y funcionales: planes de fianza y planes de recursos humanos (Camargo, 2016). Como indicadores de esta dimensión se encuentran la relación la misión y visión del centro, programación de actividades diversificadas, planeamiento de programas y reglamentos y logística.

La segunda dimensión, Organización, se refiere a la acción de construir las estructuras, tanto material y social de la institución (Soto, 2020). Desde la perspectiva de Lledó (2013) es menester tomar en cuenta que la definición de organización, es vital para el bienestar de un centro estatal o privado, y también para el trabajo personal de gran parte de profesionales. Básicamente se refiere a la coordinación o disposición adecuada de la realización de algo, así mismo es la estructuración conveniente del funcionamiento de las actividades. Dentro de esta dimensión encontramos como indicadores identificar las áreas de trabajo, funciones y responsables; y la coordinación y capacitación de trabajo.

La tercera dimensión, Dirección, viene a ser la acción de guiar, orientar y motivar a los colaboradores (Soto, 2020). En la Dirección se establecen objetivos, incentivos y se supervisa el desempeño de los empleados, también se establece una retribución con el comportamiento del equipo o del departamento, para fomentar la interacción participativa. Hay menos niveles jerárquicos y mecanismos de control, confiando más en los incentivos (Grant, 2014).

Por otro lado, según Prieto (2013) la dirección de gestión del capital humano sugiere algunas secuencias o procedimientos de nivel intermedio que afectan el comportamiento y proceder del personal, logrando condicionar el desenvolvimiento del colaborador, como, por ejemplo, el ritmo de trabajo, su conformidad con la empresa, rotaciones voluntarias, y demás, y con esto, el éxito del centro organizacional. Dentro de esta dimensión tenemos como indicadores la interacción participativa, motivación y liderazgo.

Finalmente, la dimensión control hace referencia a la verificación de que todo esté sucediendo en conformidad con los reglamentos establecidos y las ordenes anunciadas (Soto, 2020). Pereira (2019) enfatiza en que para un Control adecuado y completo del cumplimiento de lo planeado, es menester que la Administración cuantifique los planes y objetivos en un presupuesto operativo, de tal manera que pueda dar seguimiento a la ejecución de las actividades e iniciativas estratégicas identificando los aciertos y desaciertos, con respecto a la presupuestado y detectar las oportunidades de mejora, proponer cambios y realizar adecuaciones con una apropiada toma de decisiones a fin de lograr las metas exitosamente. Pese a su utilidad, al controlar ciertos aspectos de la organización, lo que se obtiene es una medida considerable de seguridad, más la seguridad completa del mando de un centro, porque siempre habrá algunos aspectos ajenos a cualquier sistema de control. Dichas dificultades son causadas a que los aportes sobre los que se basan las decisiones en materia de control pueden estar erradas (De Jaime, 2013).

El control de la gestión proporciona datos informativos a manera de medio de comunicación de metas y planeamientos y de conocimiento y autoevaluación y coevaluación de resultados (Pérez-Carbalo, 2013). Dentro de esta dimensión como indicadores identificar los aciertos y desaciertos - Autoevaluación y coevaluación. - Identificar y analizar los logros y desaciertos. - Toma de decisiones.

Respecto a la base teórica de la variable comunicación interna, se fundamente bajo el enfoque de la comunicación organizacional, la cual considera que la comunicación viene a ser una secuencia que tiene lugar espontáneamente dentro de todo centro o entidad, sin importar la dimensión o categoría a que pertenezca. Este enunciado es conocido y se fundamente en otro igual: la comunicación es la secuencia social de mayor importancia. En su ausencia simplemente no habría un medio social, cultural ni civilizado. Es una disciplina que estudia específicamente el modo en que ocurre la comunicación al interior de cualquier organización, y entre las entidades y su entorno. Asimismo, es

entendido como una agrupación de herramientas y acciones orientadas a simplificar el envío de información dentro de una entidad de un miembro a otro, o entre la entidad y su entorno; o también a ejercer cierta influencia en las percepciones, comportamiento y proceder de audiencias internas y externas el centro, todo esto esperando que este último logre concretar de modo más eficiente t rápido sus metas (Fernández, 1998).

En lo concerniente a la variable comunicación interna, es aquella variante fundamental en el medio de aquellos que llevan la dirección de una entidad y su fin primordial es cubrir los requerimientos de su personal y alcanzar sus metas. Al interior de esta secuencia los centros organizacionales han sido los primeros que le otorgaron el protagonismo necesario a la comunicación interna y en gozar de las ventajas de la misma. Si se desea mantener una comunicación interna agradable es necesario que cada estamento y proceso comunicativo concuerde con la misión y visión del centro organizacional, lo que hace posible el mantenimiento de una identidad bien fundamentada, entonces, es importante resaltar que lo principal no radica en la disposición de herramientas, sino en el conocimiento del uso de las mismas para generar la dinámica y cultura de la comunicación interna a fin de enriquecer de manera multidireccional a cada elemento del centro (Pacheco, 2015).

Según Fernández (1998) “la comunicación interna es el conjunto de actividades efectuados por cualquier organización para la creación y mantenimiento de buenas relaciones con y entre sus miembros a través del uso de medios de comunicación para mantener integrados y motivados para contribuir con su trabajo al logro del objetivo institucional” (p. 1321). Por su parte Feaps (2008) señala que la comunicación interna tiene lugar dentro de toda organización, tanto de modo espontaneo como intencionado. Hablamos de una agrupación de normas orientadas a determinar la relación entre todos los individuos y agrupaciones pertenecientes a una entidad. Es posible que dichas normas estén más o menos formalizadas (en base a ciertas reglas determinadas) y, si se han planteado en busca del mejoramiento organizativo buscarán que todo miembro coopere, se implique y coordine a favor de su centro.

Para Charry (2018) considerar a la comunicación a modo de sistema transversal al centro, facilita su inclusión en una política institucional dejando atrás limitaciones que podrían encasillarla a algo específicamente instrumental. La comunicación interna se ha consagrado como el centro y esencia e cualquier entidad. Viene a ser como el Sistema nervioso central de las instituciones. Cuando no se tiene una adecuada comunicación interna, los rumores y secretos encabezan la lista de dificultades presentes en los centros públicos, hecho que puede causar desmotivación y aparición de problemas entre colaboradores. Entonces, diseñar implementar y desarrollar una política de comunicación interna no solo se vuelve fundamental en cualquier institución, sino que implica la promoción de nuevas relaciones de intercambio, no únicamente de persona a persona, sino también de estos con la institución. La comunicación interna asume la responsabilidad propia de un aspecto decisivo en la creación, mantenimiento y difusión de la identidad y de la cultura institucional (Cuenca y Verazzi, 2018).

Al igual que los estudiosos anteriormente citados, se confirma la necesidad de que la comunicación interna se gestione de manera estratégica en toda organización, de modo que los centros educativos no son ajenos al uso de la misma a fin de optimizar las secuencias internas, en pocas palabras, generar una secuencia continua de comunicación transversal para crear el valor de la cultura organizativa. Lamentablemente, los centros no cuentan con el componente principal de las entidades empresariales, su razón de ser. Aparte de que la gestión al interior de ellos, se rige a secuencias burocráticas donde casi siempre al personal le es imposible modificarlas, entonces, no se dan las circunstancias requeridas para el surgimiento y desarrollo de cualquier iniciativa (Bedoya, 2017).

Con respecto a las dimensiones de la variable Comunicación interna, estas fueron extraídas de las ideas de Formanchuk (2015) quien presentó seis dimensiones clave donde la comunicación interna puede y debe intervenir para aportarle valor a una organización, y son comunicación operativa, estratégica, cultural, motivacional, feedback y propositiva. La primera dimensión operativa,

hace referencia al hecho de conseguir que los empleados sepan lo que tienen que hacer, fue denominada así, debido a que posee cada comunicación interna que los empleados necesitan a fin de conseguir específicamente ser «operativos» y desenvolverse como tal. Por ejemplo, datos generales sobre su centro e información acerca de su trabajo. Cuenca y Verazzi (2019) señalan que la comunicación operativa de una institución está referida a las órdenes y directrices de organización de las labores.

La comunicación operativa, está orientada a aclarar cada tarea y función que realizan los públicos internos, a fin de optimizar las secuencias y labores por medio de mejores coordinaciones y así conseguir más efectividad y rapidez. Obviamente, se sabe que la dimensión de la comunicación interna es fundamental para lograr las metas de nivel organizacional, no obstante, esto no garantiza la optimización de la gestión, ni la preparación para hacer frente a las modificaciones profundas experimentadas por los centros (Bendezu, 2016). Dentro de esta dimensión se encuentra como indicador que todos los empleados tienen que saber dónde están trabajando y lo que tienen que hacer (Formanchuk, 2015).

La segunda dimensión referida a la comunicación estratégica, busca conseguir que las personas sean conscientes de la razón por la que deben hacer las cosas. Si el personal conoce la razón de su trabajo y sabe lo que tiene que hacer, es importante que logren comprender porque tienen que hacer lo que hacen. La dimensión estratégica trata este tipo de comunicación interna: datos sobre las metas organizacionales, datos sobre las metas de su sector y los individuales y datos sobre la evaluación de su puesto (Formanchuk, 2015). La comunicación estratégica se alinea e integra con la estrategia global de la institución que insta y optimiza el posicionamiento estratégico del centro. Entre las estrategias más destacadas se encuentra aquella que le facilita a la institución la emisión de información clara y comprensible útil para generar confianza y se pueda comprender, contándose de manera apasionada, con coherencia y reiteradamente mediante y con todas las agrupaciones correspondientes (Argenti, 2014). Dentro de esta dimensión se encuentra como

indicador que todos los empleados tienen que saber por qué hacen lo que hacen (Formanchuck, 2015).

La tercera dimensión, cultural, busca conseguir que los individuales sepan cómo deben efectuar sus tareas. Su importancia radica en que para que una persona este comprometida con su centro de trabajo, aparte de tener claro conocimiento de lo que tiene que hacer (dimensión operativa) y porque (dimensión estratégica), necesita estar conforme con la manera en que se le ha encomendado desenvolverse y lograr las metas. En pocas palabras, es necesario que conforme y sienta que es un integrante de la cultura organizacional. Ocuparse de la Dimensión Cultural es sumamente importante en un Plan de Comunicación Interna dada la facilidad que otorga a la captación de talentos, al igual que la optimización del desenvolvimiento y la generación de lazos fuertes. Lo «cultural» es en reiteradas ocasiones el «Factor X» que logra cambiar toda la esencia del centro empresarial. La dimensión cultural trata de, por ejemplo, este tipo de comunicaciones internas: principios, reglas, códigos y valores, las cosas que se permiten, las que no, y porque, porque se realizan las cosas de cierto modo, el significado de ser un buen centro organizacional, un buen líder, un colaborador eficiente, y demás. al igual que la manera en que es deben manejarse las equivocaciones, los logros, la manera en que se puede aprender, entre otros. (Formanchuk, 2015). Dentro de esta dimensión se encuentran como indicadores que todos los empleados tienen que saber cómo se hacen las cosas, tienen que sentirse parte de la secultura y estar orgullo de ser parte de ella (Formanchuk, 2015).

La cuarta dimensión motivacional, está referida a lograr que el individuo quiera realizar lo que el centro le encomienda. En este punto es menester conseguir que el personal desee realizar sus tareas y las haga. El acto de motivar responde a una ciencia y muchas veces cometemos la equivocación de considerar que estamos motivando a alguien cuando le brindamos ánimo. Cuando según el autor, se motiva a una persona solamente cuando se le brinda un motivo, en este caso, los comunicadores internos deben contribuir a que el centro descubra cada motivo por el que el empleado se ve motivado y así poder generar la información (y acciones) que logren reforzar dicha motivación. Esta

dimensión trata de comunicaciones internas como: un logro o una historia que logren enorgullecer al individuo por el hecho de ser un integrante del centro en el que labora, percepciones concretas, oportunidades de progreso, áreas de intercambio social, informal y amical, acciones que evidencian la justicia existente en el centro y acciones que evidencien la confiabilidad y transparencia del mismo (Formanchuk, 2015). Dentro de esta dimensión se encuentra como indicadores que todos los empleados tienen que querer dar lo mejor (Formanchuk, 2015).

La quinta dimensión feedback, busca conseguir que el empleado conozca la manera en la que está desarrollándose, la evaluación que ha recibido por esto y que sea consciente de los ajustes que pueden contribuir a la mejora de su rendimiento. Cuando nos referimos al Feedback hablamos del acto de retroalimentar al individuo, acción que es sumamente importante y que el centro organizacional no lo considere un “producto” (realizando evaluaciones dos veces por año) ni se conforme con situarlo una vez concluidas las tareas, sino que tenga conciencia de que se trata de una secuencia que requiere ser realizadas simultáneamente con las acciones. En pocas palabras, es necesario realizar el feedback constantemente y no al terminar el año. Durante su desarrollo es importante prestar atención a ciertos puntos: proporcionar datos informativos sobre cada espacio de retroalimentación: detallándolos, el momento de su realización, brindar información sobre la secuencia, donde se efectúan, quienes estarán presentes, los estándares que regirán las evaluaciones y lo que podría ocurrir en caso de que el resultado sea favorable o desfavorable, y las autoridades o jefes que los realicen deben recibir el debido entrenamiento a fin de que puedan ofrecer una retroalimentación constructiva, dentro de esta dimensión se encuentra como indicador que todos los empleados sepan cómo están haciendo su trabajo y cómo pueden mejorar (Formanchuk, 2015).

Finalmente, la sexta dimensión, propositiva, busca aperturar las áreas en donde los individuos tengan la oportunidad de ofrecer un aporte, idea y/o sugerencia concerniente a posibles ajustes en sus responsabilidades. Esta dimensión guarda similitud con el feedback, no obstante, en este caso el acto

comunicativo se da de manera contraria, porque el objetivo radica en el crecimiento del centro, el aprendizaje y mejora del mismo a través de los aportes del personal. Asimismo, hace posible anticiparse a dificultades por medio de detecciones tempranas de emergentes. Y obviamente dichos espacios son «bombas energéticas» que logran motivar mucho al personal debido a que estos sienten que se les valora y escucha. Dentro de esta dimensión se encuentra como indicador que todos los empleados puedan proponer cómo hacerlo mejor (Formanchuk, 2015).

III. METODOLOGÍA

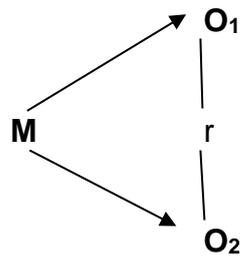
3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta exploración científica empleó el paradigma cuantitativo, puesto que está orientada a corroborar las hipótesis que se ha planteado, empleara métodos estadísticos a fin de exponer cada resultado alcanzado; en concordancia con los estudiosos Hernández, Fernández, y Baptista (2014) quienes sostienen que este enfoque recoge cada dato pertinente esperando comprobar las hipótesis, basándose en la medición numérica y el análisis estadístico, con la finalidad de realizar el correcto establecimiento de patrones de comportamiento y corroborar modelos teóricos. Esta investigación busca presentar cada resultado alcanzado por medio de la estadística y comprobar hipótesis de investigación.

El tipo de investigación es básica, dado que busca el conocimiento partiendo de la realidad o de los fenómenos observados, este tipo de investigación no busca la aplicación práctica de sus descubrimientos, sino el aumento del conocimiento para responder a preguntas o para que esos conocimientos puedan ser aplicados en otras investigaciones (Sánchez y Reyes, 2009).

El diseño que se usó fue el no experimental, porque no busca generar ningún cuadro situacional, sino que se limita a observar circunstancias que ya existen. En pocas palabras, quien está a cargo de la investigación se abstendrá de manipular variable alguna de modo intencional, solo observará el fenómeno tal cual, esperándolo analizarlo; por ende, no hay interés alguno en manipular las variables, gestión del capital humano y la comunicación interna (Hernández et al, 2014). Asimismo, es transversal dado que la recolección de la información fue en un solo momento, en un tiempo único, y es correlacional dado que facilita la explicación de la relación que existe en dos o más variables con el fin de pronosticar el próximo comportamiento (Sánchez y Reyes, 2009).

El esquema es el siguiente:



Dónde:

M= 50 Docentes

O₁ = Variable Gestión del capital humano

O₂ = Variable Comunicación interna

r = Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del capital humano

Dimensiones:

- Planeación
- Organización
- Dirección
- Control

Variable 2: Comunicación interna

Dimensiones:

- Operativa
- Estratégica
- Cultural
- Motivacional
- Feedback
- Propositiva

Operacionalización de las variables

Tabla 1: Operacionalización de las variables gestión del capital humano y comunicación interna.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Escala de medición
Gestión del capital humano	Es un sistema cuya premisa fundamental es concebir al hombre dentro de la organización como un recurso que hay que optimizar a partir de una concepción renovada, dinámica y competitiva, en la que se oriente y afirme una verdadera interacción entre lo social y lo económico, como enfoque nuevo se requiere de la planificación, organización, dirección y control del personal (Durán, 2016, Soto, 2020)	Son las percepciones que tienen los docentes respecto a cómo se realiza la gestión del capital humano en sus dimensiones planeación, organización, dirección y control, esto será evaluado con un cuestionario en escala de Likert.	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • La relación la misión y visión de la institución • Programación de actividades diversificadas, planeamiento de programas • Reglamentos. 	Ordinal
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar las áreas de trabajo • Establecer sus funciones y responsables • Coordinación con otras áreas • Capacitación de trabajo. 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Interacción participativa • Motivación • Liderazgo • Trabajo en equipo 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • identificar aciertos y desaciertos • Autoevaluación y coevaluación • Identificar y analizar los logros y desaciertos • Toma de decisiones • Valoración de logros 	

Comunicación interna	Fernández (1998) “la comunicación interna es el conjunto de actividades efectuados por cualquier organización para la creación y mantenimiento de buenas relaciones con y entre sus miembros a través del uso de medios de comunicación para mantener integrados y motivados para contribuir con su trabajo al logro del objetivo institucional” (p. 1321).	Es la forma de cómo se lleva a cabo la comunicación interna en la institución educativa de Pindal, bajo sus dimensiones operativa, estratégica, cultural, motivacional, feedback y propositiva, esto será evaluado con un cuestionario en escala de Likert.	Operativa	<ul style="list-style-type: none"> • Docentes informados de las actividades por medio de medios adecuados • Conocimiento de directrices académicas informados por canales oficiales • Conocimiento sobre los procedimientos de evaluación al estudiante en tiempo de virtualidad. 	Ordinal
			Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Se comunica sobre la estructura organizacional • Se comunica los reglamentos internos de la institución • Se comunica las escalas de evaluación docente • Se comunican los resultados de la evaluación docente 	
			Cultural	<ul style="list-style-type: none"> • Se comunican los valores institucionales • Compromiso con lo logros institucionales • Existe respeto al colaborador • Se realizan actividades recreativas como parte de la cultura de la institución. 	
			Motivacional	<ul style="list-style-type: none"> • Hay comunican eficazmente la importancia de mi trabajo. 	

				<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación de los sistemas de recompensas • Se comunican eficazmente el sistema de sanciones. • Se siente justicia en el trabajo • Hay reconocimiento del trabajo que se hace • Valoración de opiniones 	
			Feedback	<ul style="list-style-type: none"> • Existen espacios de retroalimentación. • Se comunica los momentos en que se llevaran a cabo la retroalimentación. • Información de parámetros de evaluación • La retroalimentación es parte de nuestro aprendizaje 	
			Propositiva	<ul style="list-style-type: none"> • Se comunica las nuevas propuestas realizadas • Se aceptan las ideas de los docentes • Me adelanto a los problemas 	

3.3. Población y muestra

Población

Hernández, et al. (2014) señalan que se trata “del conjunto de todos los miembros que tienen similares características o fuentes de datos que acceden un todo”; en este caso se consideraron 50 maestros pertenecientes a la Institución Educativa de Pindal * Ecuador, los cuales tienen más de 2 años laborando.

Muestra

Desde la perspectiva de Bernal (2010), hablamos de “una proporción de la población o una parte extraída de un conjunto que se considera representativa” (p.165), para el caso del presente estudio se trabajó con los 50 docentes activos distribuidos en las secciones matutinas y nocturna, el 60% de los docentes son mujeres y el 40% hombres, el tiempo de servicio es de alrededor 5 años, en su mayoría son nombrados. El muestreo empleado es el no probabilístico intencionado.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Para esta oportunidad se ha considerado la encuesta, Sánchez y Reyes (2009), misma que es aquella “técnica, permite intervenir a un conjunto de personas en un solo momento, con la finalidad de captar sus impresiones y niveles de conocimiento sobre un objeto de estudio” (p.157).

Instrumento

El instrumento que se utilizó es el cuestionario, Salkind (1998) se refiere a los “cuestionarios como un conjunto de preguntas estructuradas y enfocadas que se contestan con lápiz y papel” por medio del cuestionario el grupo muestral podrá responder a las preguntas sin ser necesaria la presencia de la persona a cargo de la investigación (citado por Valderrama, 2018, p.195). Esperando medir la variante gestión del capital humano, se construyó un cuestionario teniendo en cuenta las dimensiones teorizadas, el cuestionario estuvo compuesta por un total de 25 preguntas distribuidos en sus cuatro dimensiones:

planeación, dirección, organización y control la escala que se utilizó fue la de Likert totalmente de acuerdo (4), de acuerdo (3) Ni en desacuerdo ni de acuerdo (2) en desacuerdo (1) totalmente en desacuerdo (0).

Para medir la variable comunicación interna, se construyó un cuestionario de 30 ítems distribuíos en las 6 dimensiones: Operativa, estratégica, cultural, motivacional, feedback y propositiva, la escala que se utilizó fue Likert totalmente de acuerdo (4), de acuerdo (3) Ni en desacuerdo ni de acuerdo (2) en desacuerdo (1) totalmente en desacuerdo (0).

Validez y confiabilidad

Validez

Valderrama (2018) refiere que la validez “es el conjunto de opiniones que brindan los profesionales de experiencia quienes analizan el contenido del instrumento” (p.198). Entonces, se trata del sometimiento al juicio de 3 o más expertos de la materia analizando el cuestionario bajo tres conceptos: Pertinencia, relevancia y claridad. Los instrumentos fueron validados por tres expertos, los cuales aprobaron los instrumentos.

Confiabilidad

Se trata de un instrumento de medición, “se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales, así también un instrumento es confiable o fiable si produce resultados consistentes cuando se aplica en diferentes ocasiones” (Hernández, et al,2014, p.200). En este caso, dicho proceso se realizó la prueba de consistencia interna Coeficiente Alpha de Cronbach, con el software SPSS-24, siendo este el índice más usado en evaluaciones de fiabilidad.

Cuestionario gestión del capital humano: .723

Comunicación interna: ,801

3.5. Procedimientos

Una vez que los instrumentos se encuentren validados y la confiabilidad necesaria, se aplicó cada instrumento al personal docente del centro educativo

de Pindal, previo a esto se pretende obtener el permiso de la institución y coordinar con los docentes para su participación en el estudio.

3.6. Método de análisis de datos.

Habiendo aplicado ambos cuestionarios a la muestra se realizaron los siguientes procedimientos para procesar los datos: Técnica de la consistencia, la utilización de esta técnica va a permitir depurar los datos innecesarios o falsos proporcionados por algunos encuestados, codificación de los datos, con este procedimiento se pretende ordenar los cuestionarios para la tabulación respectiva, clasificación de la información, se agruparán los datos utilizando el Excel como base de datos para cada una de las variables, así como, sus dimensiones, a fin de efectuar el análisis descriptivo, se usará tablas de frecuencia, tablas de contingencia y sus respectivas figuras. Para el análisis correlacional de prueba de hipótesis, se usará la correlación de Spearman, la cual se usa para la medición del grado de relación entre dos variables cualitativas y ordinales.

3.7. Aspectos éticos

Tomando como referencias los aspectos éticos en investigación de la Universidad César Vallejo los aspectos éticos a utilizar en la presente investigación, son basados en el Art.3 Respeto por las personas en su integridad y autonomía, por el cual siempre se garantizó y respetó el bienestar de nuestra unidad investigada, y no se vulnerar de ninguna manera sus intereses y bienestar, con esto también garantizamos el cumplimiento del Art. 4° y 5 búsqueda de bienestar y justicia; en lo cual se evitó en todo riesgo o daño que pudiera ocasionarse con nuestra investigación y un trato justo a cada unidad investigada. Además, se utilizó el formato de consentimiento informado.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1

Describir el nivel de la gestión del capital humano en la Institución Educativa de Pindal- Provincia Loja- 2020.

Tabla 2.

Nivel de la gestión del capital humano

Dimensiones	Niveles						Total	
	Adecuada		Regular		Inadecuada			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Planeación	30	60.0	20	40.0	0	0.0	50	100.0
Organización	33	66.0	17	34.0	0	0.0	50	100.0
Dirección	33	66.0	17	34.0	0	0.0	50	100.0
Control	34	68.0	16	32.0	0	0.0	50	100.0
Gestión del capital humano	30	60.0	20	40.0	0	0.0	50	100.0

Fuente: Instrumentos de calidad percibida y cultura de seguridad

La tabla 2, se presentan los resultados de la gestión del capital humano donde se puede evidenciar que el 60% de los docentes evaluados consideran que existe una adecuada gestión del capital humano y el 40% evaluó como regular, asimismo, se puede evidenciar que existe una adecuada planeación (60%), organización (66%), dirección (66%) y control (68%). Esto nos muestra que en la institución educativa evaluada existen buenos procesos de gestión del capital humano.

Objetivo específico 2

Identificar las características de la comunicación interna de los docentes.

Tabla 3.

Nivel de la comunicación interna

Comunicación	Niveles						Total	
	Buena		Regular		Mala			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Operativa	39	78.0	11	22.0	0	0.0	50	100.0
Estratégica	38	78.0	11	22.0	0	0.0	50	100.0
Cultural	37	74.0	13	26.0	0	0.0	50	100.0
Motivacional	33	66.0	17	34.0	0	0.0	50	100.0
Feedback	35	70.0	14	28.0	1	2.0	50	100.0
Propositiva	33	66.0	17	34.0	0	0.0	50	100.0
Comunicación interna	34	68.0	16	32.0	0	0.0	50	100.0

Fuente: Instrumentos de calidad percibida y cultura de seguridad

La tabla 3 nos muestra el nivel de comunicación interna se evidencia que el 68% de los evaluados consideran que existe una buena comunicación y el 32% como regular; respecto a las dimensiones comunicación operativa (78%), estratégica (78%), cultural (74%), motivacional (66%), feedback (70%) y propositiva (66%) fueron evaluadas como buena; lo que significa que en la institución educativa existen buenos procesos de comunicación interna.

Objetivo específico 3

Identificar la relación entre la gestión del capital humano planeación y la comunicación interna en docentes.

Comprobación de hipótesis específica 1

H_i: La dimensión planeación se relaciona significativamente con la comunicación interna en docentes.

H_o: La dimensión planeación no se relaciona significativamente con la comunicación interna en docentes.

Tabla 4

Relación entre la dimensión planeación y la comunicación interna

		Comunicación interna
	Correlación de Spearman	.136
Dimensión planeación	Sig. (bilateral)	.346
	R	1.84%

La Tabla 4 muestra que el valor de significancia es 0,346 es mayor a 0,05 establecido por el estudio y el valor de correlación Spearman (ρ) es 0,136 indicando que no existe correlación significativa entre la dimensión planeación de la gestión del capital humano y la comunicación interna; y es por ello se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación y se acepta la hipótesis nula.

Objetivo específico 4

Establecer la dimensión organización y la comunicación interna de una institución educativa en docentes.

Comprobación de hipótesis específica 2

H_i: La dimensión organización se relaciona significativamente con la comunicación interna en docentes.

H_o: La dimensión organización no se relaciona significativamente con la comunicación interna en docentes.

Tabla 5

Relación entre la dimensión organización y la comunicación interna

		Comunicación interna
	Correlación de Spearman	.141
Dimensión organización	Sig. (bilateral)	.330
	R	1.98%

La Tabla 5 muestra que el valor de significancia es 0,330 es mayor a 0,05 establecido por el estudio y el valor de correlación Spearman (rho) es 0,141 indicando que no existe correlación significativa entre la dimensión organización de la gestión del capital humano y la comunicación interna.

Objetivo específico 5

Identificar la relación entre la dimensión dirección y la comunicación interna de una institución en docentes.

Comprobación de hipótesis específica 3

H_i: La dimensión dirección se relaciona significativamente con la comunicación interna en docentes.

H_o: La dimensión dirección no se relaciona significativamente con la comunicación interna en docentes.

Tabla 6

Relación entre la dimensión dirección y la comunicación interna

		Comunicación interna
	Correlación de Spearman	.125
Dimensión dirección	Sig. (bilateral)	.386
	R	1.56%

La Tabla 6 muestra que el valor de significancia es 0,356 es mayor a 0,05 establecido por el estudio y el valor de correlación Spearman (ρ) es 0,125 indicando que no existe correlación significativa entre la dimensión dirección de la gestión del capital humano y la comunicación interna.

Objetivo específico 6

Demostrar la relación entre la dimensión control y la comunicación interna en docentes.

Comprobación de hipótesis específica 4

H_i: La dimensión control se relaciona significativamente con la comunicación interna en docentes.

H_o: La dimensión control no se relaciona significativamente con la comunicación interna en docentes.

Tabla 7

Relación entre la dimensión control y la comunicación interna

		Comunicación interna
	Correlación de Spearman	.038
Dimensión control	Sig. (bilateral)	.791
	R	1.56%

La Tabla 7 muestra que el valor de significancia es 0,791 es mayor a 0,05 establecido por el estudio y el valor de correlación Spearman (ρ) es 0,038 indicando que no existe correlación significativa entre la dimensión control de la gestión del capital humano y la comunicación interna.

Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del capital humano y la comunicación interna en docentes.

Comprobación de Hipótesis

H_i: La gestión del capital humano se relaciona significativamente con la comunicación interna en docentes.

H_o: La gestión del capital humano no se relaciona significativamente con la comunicación interna en docentes.

Tabla 8

Relación entre la gestión del capital humano y la comunicación interna

			Comunicación interna
			Correlación de Spearman
			.159
Gestión del capital humano	Sig. (bilateral)		.270
	R		2.52%
	N		50

La Tabla 8 muestra que el valor de significancia es 0,270 es mayor a 0,05 establecido por el estudio y el valor de correlación Spearman (rho) es 0,159 indicando que no existe correlación significativa entre la gestión del capital humano y la comunicación interna; en lo cual se rechaza la hipótesis de la investigación y se acepta la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

La gestión del capital humano es aquel proceso que necesita de un reclutamiento, selección, orientación, compensación, desarrollo, auditoria y seguimiento al personal, aparte de la formación de una base de datos en la que se pueda confiar a fin de tomar decisiones importantes, esperando que dicha gestión logre comprometer al personal con los objetivos del centro organizacional (Vallejo, 2015).

Los resultados sobre el objetivo específico 1, referido al nivel de la gestión del capital humano, se pudo evidenciar que existe una adecuada gestión del capital humano (60%), lo que indica que los procesos de la gestión como la planeación, organización, dirección y control son llevados de manera adecuada dentro de la institución; lo que implica que se considera al capital humano como alguien que posee cualidades valiosas, logrando demostrar que poseen competencia que se requiere dentro de la organización; los resultados encontrados coinciden con lo mencionado por Ibáñez (2011), quien se refiere a la gestión del capital humano como un conjunto de procesos administrativos que busca el crecimiento y conservación de los esfuerzos humanos; vivencias, bienestar conocimiento, capacidades y características poseídas por las personas, Durán (2016) igualmente señala que se trata de una sistematización en que lo más importante es la concepción de las personas al interior de un centro organizacional a modo de recursos que requieren optimización partiendo de concepciones renovadas, dinámica y competitivas. Como se puede evidenciar en la institución educativa evaluada los procesos de gestión del capital humano pues buscan el crecimiento de sus docentes y le otorgan gran importancia al personal docente. Respecto a los estudios revisados podemos ver que los resultados concuerdan con Vargas (2017), quien en su estudio demostró una gestión del capital humano positivo, igualmente coinciden con el estudio de Paredes (2017) quien demostró que la gestión del capital humano favorable especialmente en los procesos de planificación y control, por su parte Quispe (2017) señala que la gestión del capital humano importante especialmente en la organización un factor que permite el desarrollo del capital humano.

En cuanto al objetivo específico 2 sobre el nivel de comunicación interna, se evidencia que el 68% de los evaluados consideran que existe una buena comunicación al interior de la institución, lo que implica que los procesos de la comunicación operativa, estratégica, cultural, motivacional, feedback y propositiva son llevados de manera adecuada; estos resultados hacen pensar que los docentes se encuentran informados de las actividades, conocen los directrices oficiales de la institución, se conocen los reglamentos, se comunican los resultados de evaluación que se realiza a los docentes, se hace conocer los valores institucionales, existe respeto al colaborador, se comunican sobre los sistemas de recompensa, hay reconocimiento del trabajo, valoración de opiniones, existen espacios de retroalimentación, se aceptan las ideas y se valora la proactividad del docente. Los resultados concuerdan con los encontrados por Silvera (2019) quien concluye que el 80% del personal docente refiere que la comunicación interna es adecuada, de igual manera Plua (2020) señala que la comunicación interna es favorable (65%). Al respecto Chiavenato (2007), refiere que en los procesos de comunicación al interior del centro organizacional tienen como fin de realizar una retroalimentación entre los colaboradores y la parte gerencial con el objeto de mejorar las condiciones y satisfacer requerimientos para las dos partes con el objeto de salvaguardar las metas de la entidad, siendo la comunicación interna fundamental para el logro de las metas institucionales. La comunicación interna se ha consagrado como el centro y esencia en cualquier entidad (Charry, 2018), la comunicación interna asume la responsabilidad propia de un aspecto decisivo en la creación, mantenimiento y difusión de la identidad y de la cultura institucional (Cuenca y Verazzi, 2018); según los teóricos señalados y los resultados encontrados podemos aseverar que la comunicación interna es un factor primordial en los centros educativos, genera motivación y evita la aparición de problemas entre los colaboradores.

En el primer objetivo específico referido a identificar la relación entre la gestión del capital humano planeación y la comunicación interna de una institución educativa de Pindal- Provincia Loja- 2020, fue posible observar que no existe

correlación significativa entre la dimensión planeación de la gestión del capital humano y la comunicación interna ($\rho= 0,136$), esto permite afirmar que, pese a que los docentes relacionen la misión y visión de la institución de manera coherente, determinen el plan de trabajo a desarrollarse, al igual que las actividades complementarias, por periodos, durante el año con los colegas y responsables del área y planeen programas y reglamentos, no significa que esto no significa que el nivel de comunicación interna aumentará, ni que se mantendrán las buenas relaciones entre los maestros, o que existirá una adecuada comunicación operativa, estratégica, cultural, motivacional, feedback y propositiva. Estos resultados difieren de los encontrados por Paredes (2017) quién observó la relación entre la gestión del capital humano y el desempeño docente dentro de un centro educativo y encontró que la relación entre la gestión del capital humano y el desempeño docente dentro del centro educativo “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, es directa y altamente significativa ($p=0,000$). Al respecto Borrero (2019) señala que una organización exitosa descubre en el valor y las capacidades del personal que poseen, su más importante ventaja, entonces, consideran la importancia de tratar a cada miembro a modo de socio del centro, siendo la planeación una constante que hace posible el diseño del futuro de toda organización mediante su visión y misión, facilitándole el emprendimiento de toda actividad orientada a garantizar el control del futuro de la institución (Soto, 2020).

El tercer objetivo específico, establecer la relación entre la gestión del capital humano organización y la comunicación interna, fue posible observar que no existe correlación significativa entre la dimensión organización de la gestión del capital humano y la comunicación interna ($\rho= 0,141$), lo que permite afirmar que a pesar de que los docentes reconozcan los cargos, identifiquen las funciones de cada área, al igual que los procedimientos, coordinen con sus compañeros las actividades y participen de reuniones y capacitaciones, esto no necesariamente garantiza que el nivel de comunicación interna aumentará, ni que se mantendrán las buenas relaciones entre los maestros, o que existirá una adecuada comunicación operativa, estratégica, cultural, motivacional, feedback y propositiva. Estos resultados difieren de los encontrados por Vargas (2017)

concluyó afirmando la existencia de una correlación positiva considerable entre las variantes gestión del capital humano y gestión educativa dentro de los centros educativos públicos. Igualmente, los resultados concuerdan con Paredes (2017), concluye que la gestión del talento humano es fundamental para el desempeño del docente; aspectos importantes en el presente estudio. Por su parte, Soto (2020) aporta teóricamente afirmando que la organización se refiere a la acción de construir las estructuras, tanto material y social de la institución, mientras que Lledó (2013) resaltar que es menester tomar en cuenta que la definición de organización, es vital para el bienestar de un centro estatal o privado, y también para el trabajo personal de gran parte de profesionales.

El objetivo específico 4; cconcernirte a identificar la relación entre la gestión del capital humano dirección y la comunicación interna, fue posible apreciar que que no existe correlación significativa entre la dimensión dirección de la gestión del capital humano y la comunicación interna ($\rho = 0,125$), lo que significa que a pesar de que los docentes sean incentivados a participar en las actividades, estén motivados a desempeñarse correctamente, sean reconocidos y premiados por su buen desenvolvimiento, reconozcan que cuenta que buenos líderes dentro de la institución y contribuyan a la verificación del buen desarrollo de las actividades que se programan en cada área laboral, esto no garantiza que el nivel de comunicación interna aumentará, ni que se mantendrán las buenas relaciones entre los maestros, o que mediante el uso de medios de comunicación se integrarán y permanecerán motivados para contribuir con su trabajo al logro del objetivo institucional. Estos resultados difieren de los encontrados por Plua (2020) concluye que la competencia digital se relacionaba con la comunicación interna en el personal docente, Quispe (2017) refiere en sus conclusiones que la gestión del capital humano importante y que guarda una relación positiva con la comunicación interna; aspectos que difieren con los del presente estudio; Grant, (2014), señala que dentro de la dirección es importante que se establecen objetivos, incentivos y se supervisa el desempeño de los empleados, también se establece una retribución con el comportamiento del equipo o del departamento, lo que conlleva una comunicación efectiva. Pacheco (2015) señala que si se desea mantener una comunicación interna

agradable es necesario que cada estamento y proceso comunicativo concuerde con la misión y visión del centro organizacional.

Respecto al objetivo específico 5 sobre demostrar la relación entre la gestión del capital humano control y la comunicación interna, fue posible observar que no existe correlación significativa entre la dimensión control de la gestión del capital humano y la comunicación interna ($\rho = 0,038$), lo que significa que, pese se identifiquen con los problemas que se presenten referente a los avances y metas programadas, se disponga de información básica antes de que se evalúe su desempeño, se desarrollen autoevaluaciones periódicas según los criterios preestablecidos y se den a conocer los parámetros específicos para medir el desempeño en el área, esto no garantiza que el nivel de comunicación interna aumentará, ni que se mantendrán las buenas relaciones entre los maestros, o que existirá una adecuada comunicación operativa, estratégica, cultural, motivacional, feedback y propositiva. Estos resultados difieren de los encontrados por Silvera (2019) quien concluyó que el 80% del personal docente refiere que las variantes en cuestión se relacionan altamente, según la totalidad de las cifras obtenidas que oscilan entre el nivel medio y alto; igualmente difieren con los encontrados por Suárez y Cucalón (2019), fue posible demostrar que la gestión del capital humano guarda una relación directa con el desempeño docente y viceversa. Charry (2018), considera que la comunicación interna se ha consagrado como el centro y esencia en cualquier entidad, asimismo asume la responsabilidad propia de un aspecto decisivo en la creación, mantenimiento y difusión de la identidad y de la cultura institucional (Cuenca y Verazzi, 2018).

Evaluando el objetivo general referido a determinar la relación entre la gestión del capital humano y la comunicación interna, fue posible apreciar que no existe correlación significativa entre la gestión del capital humano y la comunicación interna ($\rho = 0,159$), esto permite afirmar que, pese a que los docentes presenten un mayor nivel de planeación, organización, dirección y control, esto no significa que el nivel de comunicación interna aumentará, ni que se mantendrán las buenas relaciones entre los maestros, o que mediante el uso

de medios de comunicación se integrarán y permanecerán motivados para contribuir con su trabajo al logro del objetivo institucional. Estos resultados difieren de los encontrados por Quispe (2017) quien concluyó que la gestión del capital humano guarda una relación positiva con la comunicación interna según las percepciones de los maestros. En relación a estos resultados Vallejo (2017) señala que, dependiendo del éxito de la gestión del capital humano, se dará el desenvolvimiento, productividad y fidelización, por lo que es necesario planificar estratégicamente los recursos humanos. Pacheco, (2015) menciona que si se desea mantener una comunicación interna agradable es necesario que cada estamento y proceso comunicativo concuerde con la misión y visión del centro organizacional, igualmente Charry (2018) considerar a la comunicación a modo de sistema transversal al centro, facilita su inclusión en una política institucional dejando atrás limitaciones en relación a Soto (2020), señala que la gestión del capital humano se destaca entre los nuevos enfoques orientados a considerar al ser humano como alguien que posee cualidades valiosas

VI. CONCLUSIONES

Según los resultados encontrados se concluye en lo siguiente:

1. Existe un nivel adecuado de gestión del capital humano (60%), procesos de la gestión como la planeación, organización, dirección y control dentro de la institución (Tabla 2)
2. Respecto al nivel de comunicación interna, el 68% de los docentes evaluados consideran que es buena al interior de la institución educativa. (Tabla 3)
3. No existe relación significativa entre la gestión del capital humano y la dimensión planeación ($\rho= 0,136$; sig. 0.184).
4. No existe relación significativa entre la gestión del capital humano organización y la comunicación interna ($\rho= 0,141$; sig. 0.330).
5. No se evidencia relación significativa entre la gestión del capital humano en la dimensión dirección y la comunicación interna ($\rho= 0,125$; sig. .386)
6. No se encontró relación significativa entre la gestión del capital humano en la dimensión control y la comunicación interna ($\rho= 0,038$; sig. 0.791).
7. No se encontró relación significativa entre la gestión del capital humano y la comunicación interna ($\rho=159$; sig. 0.270) en la institución educativa evaluada, (Tabla 8)

VII. RECOMENDACIONES

A la dirección de la institución educativa, trabajar en los procesos de gestión del capital humano, porque según Chiavenato (2007), toda gestión del capital humano se hace con planificación.

Se recomienda al personal de recursos humanos, se debe capacitar sobre técnicas de liderazgo y comunicación, al respecto Pacheco (2015) señala que si se debe mantener una comunicación interna agradable en la institución.

Al área de recursos humanos de la institución educativa, realizar conversatorios con el personal docente y administrativo donde se puedan impartir los procesos de planeación como dar a conocer la misión, visión, la programación de actividades y los distintos reglamentos de la institución.

A la dirección de la institución educativa conjuntamente con los trabajadores de la institución educativa crear el mapa de funciones en las áreas de trabajo. Al respecto Sánchez & Herrera (2016) señala que los gestores de recursos humanos deben buscar orientar a los empleados para que se desempeñen de manera adecuada.

A la dirección de la institución educativa, hacer práctica de una cultura comunicativa positiva entre los trabajadores, en este sentido Charry (2018) considera a la comunicación como un sistema transversal en todo centro laboral.

A la dirección de la institución educativa y docentes, en conjunto generar una cultura de autoevaluación; esto contribuirá en una comunicación interna efectiva (Cuenca y Verazzi ,2019)

A la dirección de la institución educativa y docentes, crear mejores lineamientos para la selección del personal.

REFERENCIAS

- Argenti, P. (2014). Comunicación Estratégica. 1.^a ed. Madrid: LID Editorial empresarial.
- Armas, Y., Llanos, M. y Traverso, P. gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales. Ecuador: ECOTEC.
- Asencio, A., Campo, J., Ramírez, A. y Zapata, L. (2016). Importancia de la planeación estratégica en las áreas de gestión humana de las organizaciones. Revista Fundación Universitaria Luis Amigó, 3(1), 116-122. Recuperado de: <https://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/RFunlam/article/view/1899>.
- Asenjo, M. y Martínez, J. (2015). Más de la mitad de las empresas españolas admite problemas de comunicación interna y externa. Oak Power.
- Barba, L. (2015). Gestión del talento humano en instituciones educativas públicas mayores del Sistema Nacional de Educación y su repercusión en el desempeño laboral. Estudio de caso: Unidad Educativa del Mileno Réplica "Juan Pío Montúfar". (Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica Equinoccial). Recuperado de: https://www.academia.edu/38561002/Gesti%C3%B3n_de_talento_humano_en_instituciones_educativas_p.
- Bedoya, S. (2017). Comunicación interna en instituciones educativas oficiales de la ciudad de Montería, Colombia: El Caso de la Institución Educativa Cristóbal Colón. Sociedad Latina de Comunicación Social. Recuperado de: http://revistalatinacs.org/16SLCS/2017_libro/087_Bedoya.pdf.
- Bendezu, S. (2016). La comunicación interna y su incidencia en el fortalecimiento de la identidad corporativa en la Municipalidad Distrital de la Perla, Callao. (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4942/Bendezu_ts.pdf?sequence=3&isAllowed=y.
- Borrero, R. (2019). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 5(7), 293-307. Recuperado de: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/105/105590017/105590017.pdf>.
- Camargo, Q. (2016). Importancia de la Gestión del Talento Humano en el Desarrollo

- y Sostenimiento de la Imagen Corporativa. (Diplomado, Universidad Militar Nueva Granada). Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14197/CamargoPolancoQuebinEnrique2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comunicación*, 9(1). Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a03v9n1.pdf>.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos El Capital Humano de las Organizaciones*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Cuenca, J. y Verazzi, L. (2018). Guía fundamental de la comunicación interna. 1.^a ed. Barcelona: Editorial UOC.
- Cuentas, S. (2018). La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior. *Educación*, 27(53), 57-72. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/educ/v27n53/a04v27n53.pdf>.
- De Jaime, J. (2013). *La Gestión del control de la empresa*. Madrid: ESIC Editorial.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. y Schuler, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos*. Madrid: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.
- Durán, A. (2016). Modelo de Gestión del Talento Humano para la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. *Revista Ciencia UNEMI*, 9(17), 36-43. Recuperado de: <http://ojs.unemi.edu.ec/index.php/cienciaunemi/article/view/249>.
- Estrella, E. (2016). Propuesta de Plan Estratégico de Comunicación Interna para la Unidad Educativa Santa María Mazzarello – Quito. (Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador). Recuperado de: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/12536/PROPUESTA%20DE%20PLAN%20ESTRAT%20GICO%20DE%20COMUNICACI%20INTERNA%20PARA%20LA%20UNIDAD%20EDUCATIVA%20SANTA%20MAR%20MAZZAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Febres, A. y García, M. (2014). Implementación del modelo de gestión por competencias en una empresa de marketing – Chiclayo. (Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán). Recuperado de: <http://servicios.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/1514/FACULTAD%20DE%20HUMANIDADES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Félix, A. La comunicación en las teorías de las organizaciones. El cruzar del siglo

XX y la revolución de las nuevas tecnologías. Una visión histórica. Historia y comunicación social, 19(Esp.), 195-210. Recuperado de: http://dx.doi.org/10.5209/rev_HICS.2014.v19.45021

Fernández, C. (1998). *La Comunicación en las Organizaciones*. México. Editorial Trillas.

Flores, M. Velasquez, N. Gómez, M. (20147) Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016. [Artículo científico] Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Estelí- Nicaragua 2017 [citado el 21 de mar 2018]. 162 p. Disponible en: <http://repositorio.unan.edu.ni/4298/1/17778.pdf>.

Formanchuk, A. (2015). Como hacer un plan de comunicación interna: el modelo de las 6 dimensiones. [mensaje en un blog]. Recuperado de <http://bit.ly/2rtTyXi>.

Formanchuk, A. (2015). 60% de los problemas en una empresa son por mala comunicación. Formanchuk & Asociados. Recuperado de: <http://formanchuk.com.ar/todosignifica/mala-comunicacion/>

García, E. (2016). Gestión estratégica de la comunicación interna. Un caso de red informal en una organización educativa. *Opción*, 32(7), 684-706. Recuperado de: https://zaquan.unizar.es/record/57885/files/texto_completo.pdf.

Grant, R. (2014). *Dirección estratégica*.

Ibanez, M, (2011). *Gestión del Talento Humano en la Empresa*. Lima: Ediciones San Marcos.

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. Mexico D.F.: Editorial Edamsa Impresiones, S.A. de C.V.

Juipa, K. (2016). La planeación estratégica y la gestión del talento humano de las asociaciones de artesanías en las provincias de Huánuco y Ambo – 2016. (Tesis de Licenciatura, Universidad de Huánuco). Recuperado de: http://200.37.135.58/bitstream/handle/123456789/141/T047_25130228T.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Lledó, J. (2013). *Técnicas duras de management para tiempos de crisis*. Madrid: CEU Ediciones.

Louffat, E. (2013). *Administracion De Equipos Humanos*. 1.^a ed. Buenos aires, Argentina: Cengage Learning.

- Martín, X., Segredo, A. y Perdomo, I. Capital humano, gestión académica y desarrollo organizacional. *Educación Médica Superior*, 27(3), 288-295. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v27n3/ems14313.pdf>.
- Pacheco, M. (2015) Influencia de la comunicación interna en la gestión del conocimiento y aprendizaje. *Atlante. Cuadernos de Educación y Desarrollo*. Recuperado de: <https://atlante.eumed.net/comunicacion-aprendizaje/>
- Paredes, L. (2017). Gestión del talento humano y desempeño docente en la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, Huari, Áncash, 2016. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12016/paredes_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Pereira, C. (2019). Control interno en las empresas. Ciudad de México: Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C.
- Pérez-Caballo. (2013). 8.ªed. Madrid: ESIC EDITORIAL.
- Plua, M. (2020). Competencia digital y comunicación interna en los docentes de la Unidad Educativa Violeta Luna Carrera, Ecuador 2019. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43417/Plua_PMS.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Prieto, G. (2013). Modelo de Gestión del Talento Humano como estrategia para retención del personal. (Tesis de Especialización, Universidad de Medellín). Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11407/160>.
- Quispe, A. (2017). La gestión del talento humano y la comunicación interna de una institución educativa, 2016. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8435/Quispe_HAI.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Ruíz, L., Macías, S., Servin, J. y Yáñez, A. (2017). Importancia de la comunicación interna y su incidencia en el logro de los objetivos institucionales en el entorno educativo (Caso de estudio múltiple), 3(8), 42-54. Recuperado de: https://www.ecorfan.org/spain/researchjournals/Docencia_e_Investigacion_Educativa/vol3num8/Revista_de_Docencia_e_Investigacion_Educativa_V3_N8_5.pdf.

- Sánchez, S. y Herrera, M. (2016). Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 24(2), 133-146. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v24n2/v24n2a08.pdf>.
- Sánchez, H y Reyes, C (2009) *Metodología y Diseños en la Investigación Científica* (5ta edición), s/E. Perú, p. 64
- Silvera, C. (2019). Comunicación interna y liderazgo transformacional de los docentes en una institución educativa básica, Guayaquil - Ecuador, 2018. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37900/Silvera_TC_J.pdf?sequence=5&isAllowed=y.
- Soto, M. (2020). *Sociedad por Acciones Simplificada: Estrategias empresariales*. México: Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C.
- Suárez, W. y Cucalón, G. (2019). Gestión del talento humano y el desempeño docente en la unidad educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39389/Su%c3%a1rez_LWC-Cucal%c3%b3n_GGR.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Tinoco, E. (2016). Influencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Escuela de Suboficiales de la PNP Sede Chimbote – 2016. (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo. Nuevo Chimbote).
- Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano*. Ecuador: ESPOCH.
- Vallejo, V. y Portalanza, A. (2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador. *PODIUM*, Edición especial. Recuperado de: <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/76/74>.
- Vargas, C. (2017). Gestión del talento humano y gestión educativa en las instituciones educativas públicas de nivel secundaria de la ciudad de Juliaca – 2016. (Tesis de Maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez). Recuperado de: http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/1568/T036_0216497

[4.pdf?sequence=3&isAllowed=y](#).

Valderrama, M. (2018). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*
(8 oct. Reimpresión): Editorial San Marcos.

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Escala de medición
Gestión del capital humano	Es un sistema cuya premisa fundamental es concebir al hombre dentro de la organización como un recurso que hay que optimizar a partir de una concepción renovada, dinámica y competitiva, en la que se oriente y afirme una verdadera interacción entre lo social y lo económico, como enfoque nuevo se requiere de la planificación, organización, dirección y control del personal (Durán, 2016, Soto, 2020)	Son las percepciones que tienen los docentes respecto a cómo se realiza la gestión del capital humano en sus dimensiones planeación, organización, dirección y control, esto será evaluado con un cuestionario en escala de Likert.	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • La relación la misión y visión de la institución • Programación de actividades diversificadas, planeamiento de programas • Reglamentos. 	Ordinal
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar las áreas de trabajo • Establecer sus funciones y responsables • Coordinación con otras áreas • Capacitación de trabajo. 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Interacción participativa • Motivación • Liderazgo • Trabajo en equipo 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • identificar aciertos y desaciertos • Autoevaluación y coevaluación • Identificar y analizar los logros y desaciertos • Toma de decisiones • Valoración de logros 	

Comunicación interna	Fernández (1998) “la comunicación interna es el conjunto de actividades efectuados por cualquier organización para la creación y mantenimiento de buenas relaciones con y entre sus miembros a través del uso de medios de comunicación para mantener integrados y motivados para contribuir con su trabajo al logro del objetivo institucional” (p. 1321).	Es la forma de como se lleva a cabo la comunicación interna en la institución educativa de Pindal, bajo sus dimensiones operativa, estratégica, cultural, motivacional, feedback y propositiva, esto será evaluado con un cuestionario en escala de Likert.	Operativa	<ul style="list-style-type: none"> • Docentes informados de las actividades por medio de medios adecuados • Conocimiento de directrices académicas informados por canales oficiales • Conocimiento sobre los procedimientos de evaluación al estudiante en tiempo de virtualidad. 	Ordinal
			Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Se comunica sobre la estructura organizacional • Se comunica los reglamentos internos de la institución • Se comunica las escalas de evaluación docente • Se comunican los resultados de la evaluación docente 	
			Cultural	<ul style="list-style-type: none"> • Se comunican los valores institucionales • Compromiso con los logros institucionales • Existe respeto al colaborador • Se realizan actividades recreativas como parte de la cultura de la institución. 	

			<p>Motivacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hay comunican eficazmente la importancia de mi trabajo. • Comunicación de los sistemas de recompensas • Se comunican eficazmente el sistema de sanciones. • Se siente justicia en el trabajo • Hay reconocimiento del trabajo que se hace • Valoración de opiniones 	
			<p>Feedback</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existen espacios de retroalimentación. • Se comunica los momentos en que se llevaran a cabo la retroalimentación. • Información de parámetros de evaluación • La retroalimentación es parte de nuestro aprendizaje 	
			<p>Propositiva</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se comunica las nuevas propuestas realizadas • Se aceptan las ideas de los docentes • Me adelanto a los problemas 	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario de gestión del capital humano

Cordiales saludos estimado docente; solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, que tiene por objetivo evaluar la gestión del capital humano en la institución educativa. Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria para el desarrollo de una tesis de Maestría en la Universidad “Cesar Vallejo”: Gestión del capital humano y comunicación interna en docentes del Colegio de Bachillerato Pindal, Loja, 2020.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación.

Se le agradece responder con veracidad, el cuestionario es anónimo.

Clave para responder:

5	4	3	2	1
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Nunca</i>

PLANEACION		1	2	3	4	5
1	Reconozco la visión de la institución cuando elaboro la programación anual.					
2	Relaciono la misión con la visión de la institución de manera coherente					
3	Determinamos el plan de trabajo a desarrollarse, por periodos, durante el año con los responsables del área.					
4	Planeamos las actividades complementarias o de contingencia específicas a desarrollarse, por periodos, durante el año con los colegas y responsables del área.					
5	Se me hace conocer las normas y reglamentos laborales que se aplican en la institución.					
6	Se cuenta con los recursos necesarios para desarrollar la labor con eficiencia.					
ORGANIZACIÓN						
7	Reconozco los cargos y niveles jerárquicos de la institución					
8	Identifico las funciones y responsabilidades del personal de cada área de trabajo.					

9	Reconozco los procedimientos para desarrollar una labor eficiente.					
10	Coordino con mis colegas el desarrollo de las diferentes actividades a desarrollarse en el área de trabajo.					
11	Participo en las diferentes reuniones de coordinación programadas por la institución o por el área de trabajo.					
12	Existe capacitación o entrenamiento organizado por la institución o algún ente superior relacionado al sector.					
DIRECCIÓN						
13	Se incentiva a la participo en actividades de integración entre el personal de experiencia con los nuevos integrantes de la institución.					
14	Se motiva a los docentes en el trabajo y en el cargo que desempeñan					
15	Existe reconocimiento al buen desempeño laboral					
16	Existen incentivos al buen desempeño laboral					
17	Reconozco el liderazgo del personal jerárquico de la institución.					
18	Contribuyo con verificar el buen desarrollo de las actividades programadas en el área de trabajo					
CONTROL						
19	Se identifican los problemas presentados en relación a los avances y las metas programadas.					
20	Se dispone de información básica antes de realizar la evaluación del desempeño en el área.					
21	Se desarrolla la autoevaluación periódicamente de acuerdo a criterios preestablecidos en la institución					
22	Se dan a conocer los parámetros específicos para medir el desempeño en el área.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO																											
D1. Planeación							D2. Organización							D3. Dirección							D4. Control						
NRO. DOCENTES	1	2	3	4	5	6	T	7	8	9	10	11	12	T	13	14	15	16	17	18	T	19	20	21	22	T	TG
1	4	5	5	5	5	4	28	5	5	5	5	5	4	29	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	20	105
2	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	20	108
3	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	5	4	29	4	5	3	3	5	5	25	5	5	4	5	19	101
4	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	4	5	5	29	5	5	4	3	5	5	27	5	5	5	5	20	105
5	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	20	108
6	4	5	5	4	5	5	28	4	5	5	5	5	4	28	5	4	4	1	2	4	20	4	5	5	5	19	95
7	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	29	5	4	3	2	3	5	22	5	5	5	5	20	101
8	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	5	29	5	5	4	2	2	5	23	5	5	5	5	20	101
9	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	29	5	4	3	3	4	4	23	5	5	5	5	20	102
10	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30	5	4	3	3	5	3	23	5	5	5	5	20	102
11	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	4	29	4	5	4	3	4	4	24	4	5	4	4	17	99
12	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	4	5	5	29	5	5	4	3	4	3	24	4	5	5	4	18	100
13	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	20	107
14	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	3	5	4	27	4	5	4	5	18	103
15	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	4	5	5	28	4	5	5	4	5	4	27	4	5	4	4	17	102
16	5	5	5	5	5	4	29	5	5	4	5	4	5	28	5	4	3	4	4	4	24	4	5	5	5	19	100
17	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	5	4	29	4	5	3	2	5	5	24	4	5	4	5	18	99
18	4	5	5	5	5	5	29	5	5	4	5	4	5	28	5	4	4	3	4	4	24	5	5	5	5	20	101
19	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	4	5	29	4	5	4	3	5	4	25	5	5	5	5	20	103
20	5	5	5	5	5	3	28	5	5	4	5	5	4	28	5	5	3	3	5	4	25	4	5	4	4	17	98
21	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	4	29	5	5	4	3	5	5	27	5	5	5	5	20	105
22	5	4	5	5	5	3	27	4	5	5	5	4	5	29	5	5	5	3	4	4	26	4	5	5	4	18	100
23	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	3	4	5	27	4	5	5	4	18	103
24	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	3	4	4	25	5	5	4	4	18	102

25	4	5	5	5	5	4	28	5	5	4	5	5	5	29	5	4	3	3	4	4	23	5	5	5	4	19	99
26	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	20	108
27	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	4	5	28	4	4	3	4	5	5	25	4	5	5	5	19	102
28	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30	5	4	3	4	5	5	26	5	5	5	5	20	105
29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	4	5	28	5	5	3	4	5	5	27	5	5	5	5	20	105
30	4	5	5	4	5	5	28	4	5	5	5	5	5	29	5	4	4	3	2	3	21	4	5	5	5	19	97
31	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	4	5	4	28	5	5	3	4	4	5	26	5	4	4	4	17	100
32	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	4	4	27	5	4	3	3	4	5	24	4	4	4	4	16	97
33	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	20	105
34	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	5	29	5	4	4	2	3	5	23	5	5	5	5	20	101
35	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	4	5	4	27	4	5	4	4	5	5	27	5	5	5	5	20	103
36	5	5	5	5	5	4	29	5	5	4	5	5	4	28	5	5	4	4	5	5	28	4	5	5	5	19	104
37	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	5	29	5	4	4	2	4	5	24	5	5	5	5	20	102
38	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	29	4	5	3	4	5	4	25	4	5	4	4	17	101
39	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	4	5	4	28	4	5	3	3	4	4	23	5	5	5	5	20	100
40	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	4	28	5	4	3	3	5	5	25	5	5	4	4	18	101
41	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	29	5	4	3	3	4	5	24	5	5	4	5	19	102
42	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	29	5	5	3	3	5	5	26	5	5	5	5	20	105
43	4	5	5	5	5	4	28	5	5	5	5	5	5	30	4	5	3	3	5	4	24	4	4	4	5	17	99
44	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	4	5	27	4	4	5	5	18	103
45	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30	5	4	3	3	5	4	24	5	5	5	5	20	103
46	4	4	5	5	5	3	26	5	5	5	5	5	5	30	5	5	3	4	5	5	27	5	5	4	4	18	101
47	5	5	5	5	5	4	29	5	5	4	5	5	5	29	5	5	4	3	5	5	27	5	5	5	5	20	105
48	5	4	5	5	5	4	28	4	5	4	5	5	5	28	4	5	4	4	5	5	27	5	5	5	5	20	103
49	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	29	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	20	107
50	5	5	5	5	5	4	29	5	5	4	5	5	5	29	5	5	3	3	5	5	26	5	5	5	5	20	104

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,723	22

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	101,9000	12,100	,000	,725
P2	101,9000	12,100	,000	,725
P3	101,9000	12,100	,000	,725
P4	101,9000	12,100	,000	,725
P5	101,9000	12,100	,000	,725
P6	102,5000	8,500	,763	,648
P7	101,9000	12,100	,000	,725
P8	101,9000	12,100	,000	,725
P9	101,9000	12,100	,000	,725
P10	101,9000	12,100	,000	,725
P11	101,9000	12,100	,000	,725
P12	102,3000	10,011	,558	,685
P13	102,0000	10,222	,879	,676
P14	102,0000	12,444	-,199	,742
P15	102,2000	8,178	,898	,628
P16	103,1000	5,656	,675	,718
P17	101,9000	12,100	,000	,725
P18	102,1000	12,989	-,351	,762
P19	102,0000	10,222	,879	,676
P20	101,9000	12,100	,000	,725
P21	102,0000	10,222	,879	,676
P22	101,9000	12,100	,000	,725

Ficha de Validación

Título de la tesis: "Gestión del capital humano y comunicación interna en docentes de una institución educativa, Loja, 2020"

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones
				Siempre	Casi siempre	Algunas	Casi	Nunca	RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Es aquel proceso que requiere reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas, además formar una base de datos confiable para la toma de decisiones, que la gente se sienta comprometida con la empresa y sentido de pertinencia. (Vallejo, 2015; Vallejo, 2017).	PLANEACIÓN Posibilita que las organizaciones diseñen su futuro mediante su visión y misión, permitiéndoles emprender todas aquellas actividades que le garanticen controlar su destino (Soto, 2020; y Asencio et al., 2016).	La relación la misión y visión de la institución	1. Reconozco la visión de la institución cuando elaboro la programación anual.						X		X		X		X		
			2. Relaciono la misión con la visión de la institución de manera coherente						X		X		X		X		
		Programación de actividades diversificadas, planeamiento de programas	3. Determinamos el plan de trabajo a desarrollarse, por periodos, durante el año con los responsables del área.						X		X		X		X		
			4. Planeamos las actividades complementarias o de contingencia específicas a desarrollarse, por periodos, durante el año con los colegas y responsables del área.						X		X		X		X		
		Reglamentos y logística	5. Se me hace conocer las normas y reglamentos laborales que se aplican en la institución.						X		X		X		X		
			6. Se cuenta con los recursos necesarios para desarrollar la labor con eficiencia						X		X		X		X		
	ORGANIZACIÓN se refiere a la acción de construir las estructuras, tanto material y social de la institución (Soto, 2020)	Identificar las áreas de trabajo funciones y responsables	7. Reconozco los cargos y niveles jerárquicos de la institución						X		X		X		X		
			8. Identifico las funciones y responsabilidades del personal de cada área de trabajo						X		X		X		X		
			9. Reconozco los procedimientos para desarrollar una labor eficiente						X		X		X		X		
		Coordinación y capacitación de trabajo	10. Coordino con mis colegas el desarrollo de las diferentes actividades a desarrollarse en el área de trabajo.						X		X		X		X		
			11. Participo en las diferentes reuniones de coordinación programadas por la institución o por el área de trabajo.						X		X		X		X		

			12. Existe capacitación o entrenamiento organizado por la institución o algún ente superior relacionado al sector.							X		X		X			
DIRECCIÓN Viene a ser la acción de guiar, orientar y motivar a los colaboradores (Soto, 2020).	Interacción participativa		13. Se incentiva a la participación en actividades de integración entre el personal de experiencia con los nuevos integrantes de la institución.							X		X		X			
	Motivación		14. Se motiva a los docentes en el trabajo y en el cargo que desempeñan							X		X		X			
			15. Existe reconocimiento al buen desempeño laboral								X		X		X		
			16. Existen incentivos al buen desempeño laboral								X		X		X		
	Liderazgo		17. Reconozco el liderazgo del personal jerárquico de la institución.								X		X		X		
			18. Contribuyo con verificar el buen desarrollo de las actividades programadas en el área de trabajo								X		X		X		
CONTROL Hace referencia a la verificación de que todo esté sucediendo en conformidad con los reglamentos establecidos y las ordenes anunciadas (Soto, 2020).	Identificar aciertos y desaciertos		19. Se identifican los problemas presentados en relación a los avances y las metas programadas.							X		X		X			
	Autoevaluación y coevaluación		20. Se dispone de información básica antes de realizar la evaluación del desempeño en el área.							X		X		X			
	Identificar y analizar los logros y desaciertos		21. Se desarrolla la autoevaluación periódicamente de acuerdo a criterios preestablecidos en la institución							X		X		X			
	Toma de decisiones		22. Se dan a conocer los parámetros específicos para medir el desempeño en el área.							X		X		X			



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO"

OBJETIVO: EVALUAR LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LOJA, 2020.

DIRIGIDO A: DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LOJA, 2020.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:- Coloma Pinos Gonzalo Gudberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:- Magister en Gestión y Liderazgo Educacional

VALORACIÓN:

Muy Bueno (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Malo (2)	Muy malo (1)
X				



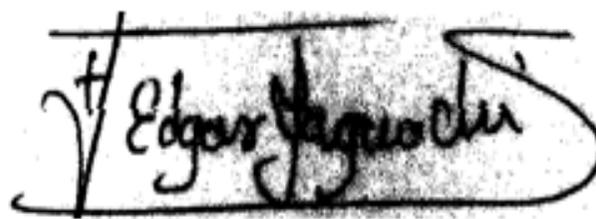
FIRMA DEL EVALUADOR

Ficha de Validación

Título de la tesis: "Gestión del capital humano y comunicación interna en docentes de una institución educativa, Loja, 2020"

Variable	Dimensión	Indicador	Item	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones
				Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	
GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Es aquel proceso que requiere reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas, además formar una base de datos confiable para la toma de decisiones, que la gente se sienta comprometida con la empresa y sentido de pertinencia. (Vallejo, 2015; Vallejo, 2017).	PLANEACIÓN Posibilita que las organizaciones diseñen su futuro mediante su visión y misión, permitiéndoles emprender todas aquellas actividades que le garantizan controlar su destino (Soto, 2020; y Asencio et al., 2016).	La relación la misión y visión de la institución	1. Reconozco la visión de la institución cuando elaboro la programación anual.					X		X		X		X			
			2. Relaciono la misión con la visión de la institución de manera coherente					X		X		X		X			
		Programación de actividades diversificadas, planeamiento de programas	3. Determinamos el plan de trabajo a desarrollarse, por periodos, durante el año con los responsables del área.					X		X		X		X			
			4. Planeamos las actividades complementarias o de contingencia específicas a desarrollarse, por periodos, durante el año con los colegas y responsables del área.					X		X		X		X			
		Reglamentos y logística	5. Se me hace conocer las normas y reglamentos laborales que se aplican en la institución.					X		X		X		X			
			6. Se cuenta con los recursos necesarios para desarrollar la labor con eficiencia					X		X		X		X			
	ORGANIZACIÓN se refiere a la acción de construir las estructuras, tanto material y social de la institución (Soto, 2020)	Identificar las áreas de trabajo funciones y responsables	7. Reconozco los cargos y niveles jerárquicos de la institución					X		X		X		X			
			8. Identifico las funciones y responsabilidades del personal de cada área de trabajo					X		X		X		X			
			9. Reconozco los procedimientos para desarrollar una labor eficiente					X		X		X		X			
		Coordinación y capacitación de trabajo	10. Coordino con mis colegas el desarrollo de las diferentes actividades a desarrollarse en el área de trabajo.					X		X		X		X			
			11. Participo en las diferentes reuniones de coordinación programadas por la institución o por el área de trabajo.					X		X		X		X			
			12. Existe capacitación o entrenamiento organizado por la institución o algún ente superior relacionado al					X		X		X		X			

			sector.															
DIRECCIÓN Vigila a ser la acción de guiar, orientar y motivar a los colaboradores (Soto, 2020).	Interacción participativa	13. Se incentiva a la participación en actividades de Integración entre el personal de experiencia con los nuevos integrantes de la institución.						X	X	X	X							
	Motivación	14. Se motiva a los docentes en el trabajo y en el cargo que desempeñan						X	X	X	X							
		15. Existe reconocimiento al buen desempeño laboral						X	X	X	X							
		16. Existen incentivos al buen desempeño laboral						X	X	X	X							
	Liderazgo	17. Reconozco el liderazgo del personal jerárquico de la Institución.						X	X	X	X							
		18. Contribuyo con verificar el buen desarrollo de las actividades programadas en el área de trabajo						X	X	X	X							
CONTROL Hace referencia a la verificación de que todo esté sucediendo en conformidad con los reglamentos establecidos y las ordenes anunciadas (Soto, 2020).	Identificar aciertos y desaciertos	19. Se identifican los problemas presentados en relación a los avances y las metas programadas.						X	X	X	X							
	Autoevaluación y coevaluación	20. Se dispone de información básica antes de realizar la evaluación del desempeño en el área.						X	X	X	X							
	Identificar y analizar los logros y desaciertos	21. Se desarrolla la autoevaluación periódicamente de acuerdo a criterios preestablecidos en la Institución						X	X	X	X							
	Toma de decisiones	22. Se dan a conocer los parámetros específicos para medir el desempeño en el área.						X	X	X	X							



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO"

OBJETIVO: EVALUAR LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LOJA, 2020.

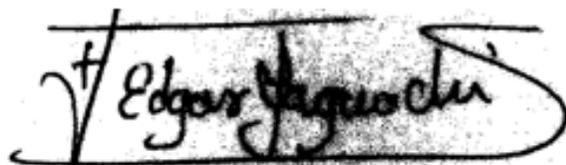
DIRIGIDO A: DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LOJA, 2020.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:- Yaguachi Sandoya, Edgar Francisco

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:- Magister en Administración Educativa

VALORACIÓN:

Muy Bueno (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Malo (2)	Muy malo (1)
X				



FIRMA DEL EVALUADOR

Ficha de Validación

Título de la tesis: "Gestión del capital humano y comunicación interna en docentes de una institución educativa, Loja, 2020"

Variable	Dimensión	Indicador	Item	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones	
				Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEM 8		RELACIÓN ÍTEM 8 Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	No	SI	No	SI	No	SI	No		
GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO es aquel proceso que requiere reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas, además formar una base de datos confiable para la toma de decisiones, que la gente se sienta comprometida con la empresa y sentido de pertinencia. (Vallejo, 2015; Vallejo, 2017).	PLANEACIÓN Posibilita que las organizaciones diseñen su futuro mediante su visión y misión, permitiéndoles emprender todas aquellas actividades que le garanticen controlar su destino (Soto, 2020; y Asencio et al., 2016).	La relación la misión y visión de la institución	1. Reconozco la visión de la institución cuando elaboro la programación anual.						X		X		X		X			
			2. Relaciono la misión con la visión de la institución de manera coherente.						X		X		X		X			
		Programación de actividades diversificadas, planeamiento de programas	3. Determinamos el plan de trabajo a desarrollarse, por periodos, durante el año con los responsables del área.						X		X		X		X			
			4. Planeamos las actividades complementarias o de contingencia específicas a desarrollarse, por periodos, durante el año con los colegas y responsables del área.						X		X		X		X			
		Reglamentos y logística	5. Se me hace conocer las normas y reglamentos laborales que se aplican en la institución.						X		X		X		X			
			6. Se cuenta con los recursos necesarios para desarrollar la labor con eficiencia						X		X		X		X			
	ORGANIZACIÓN se refiere a la acción de construir las estructuras, tanto material y social de la institución (Soto, 2020)	Identificar las áreas de trabajo funciones y responsables	7. Reconozco los cargos y niveles jerárquicos de la institución						X		X		X		X			
			8. Identifico las funciones y responsabilidades del personal de cada área de trabajo						X		X		X		X			
			9. Reconozco los procedimientos para desarrollar una labor eficiente						X		X		X		X			
		Coordinación y capacitación de trabajo	10. Coordino con mis colegas el desarrollo de las diferentes actividades a desarrollarse en el área de trabajo.						X		X		X		X			
			11. Participo en las diferentes reuniones de coordinación programadas por la institución o por el área de trabajo.						X		X		X		X			
			12. Existe capacitación o entrenamiento organizado por la institución o algún ente superior relacionado al						X		X		X		X			

			sector.															
DIRECCIÓN Viene a ser la acción de guiar, orientar y motivar a los colaboradores (Soto, 2020).	Interacción participativa	13. Se incentiva a la participación en actividades de Integración entre el personal de experiencia con los nuevos integrantes de la Institución.						X	X	X	X							
	Motivación	14. Se motiva a los docentes en el trabajo y en el cargo que desempeñan						X	X	X	X							
		15. Existe reconocimiento al buen desempeño laboral						X	X	X	X							
		16. Existen incentivos al buen desempeño laboral						X	X	X	X							
	Liderazgo	17. Reconozco el liderazgo del personal jerárquico de la Institución.						X	X	X	X							
		18. Contribuyo con verificar el buen desarrollo de las actividades programadas en el área de trabajo						X	X	X	X							
CONTROL Hace referencia a la verificación de que todo esté sucediendo en conformidad con los reglamentos establecidos y las ordenes anunciadas (Soto, 2020).	Identificar aciertos y desaciertos	19. Se identifican los problemas presentados en relación a los avances y las metas programadas.						X	X	X	X							
	Autoevaluación y coevaluación	20. Se dispone de información básica antes de realizar la evaluación del desempeño en el área.						X	X	X	X							
	Identificar y analizar los logros y desaciertos	21. Se desarrolla la autoevaluación periódicamente de acuerdo a criterios preestablecidos en la Institución						X	X	X	X							
	Toma de decisiones	22. Se dan a conocer los parámetros específicos para medir el desempeño en el área.						X	X	X	X							

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO"

OBJETIVO: EVALUAR LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LOJA, 2020.

DIRIGIDO A: DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LOJA, 2020.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ENCARNACIÓN ENRIQUEZ JOLVI MAYRA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MASTER EN EDMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Muy Bueno (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Malo (2)	Muy malo (1)
X				



FIRMA DEL EVALUADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario de comunicación interna

Cordiales saludos estimado docente; solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, que tiene por objetivo evaluar la comunicación interna en la institución educativa. Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación: Gestión del capital humano y comunicación interna en docentes de una institución educativa, Loja, 2020.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación.

Clave para responder:

5	4	3	2	1
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Nunca</i>

COMUNICACIÓN OPERATIVA		1	2	3	4	5
1	En mi institución se coordinan las actividades, comunicando claramente los objetivos.					
2	En mi institución se coordinan las actividades, a través de la comunicación oportuna.					
3	En mi institución se coordinan las actividades, a través de los medios y canales adecuados.					
4	En mi institución se comunica eficazmente la estructura organizacional					
5	Comunicación eficaz del nivel de dependencia y reporte en la organización.					
6	En mi institución comunican sobre las funciones de nuestro puesto de trabajo					
COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA						
7	En mi institución comunican eficazmente sobre la filosofía organizacional: visión, misión y valores.					
8	En mi institución nos comprometen con el logro de los objetivos organizacionales.					
9	En mi institución comunican eficazmente sobre la normatividad organizacional.					

10	En mi institución comunican eficazmente sobre los resultados de nuestro trabajo.					
11	En mi institución comunican eficazmente sobre los procedimientos de trabajo					
12	En mi institución se comunica eficazmente las escalas de evaluación docente.					
COMUNICACIÓN CULTURAL						
13	Identificación con la cultura organizacional.					
14	Comunicación eficaz del sistema de recompensa y reconocimientos					
15	En mi institución tratan con respeto hacia sus colaboradores.					
16	Comunicación eficaz del sistema de sanciones					
17	En mi institución comunican eficazmente las actividades de integración organizacional.					
18	En mi institución comunican eficazmente sobre acciones de identidad organizacional.					
19	Me siento identificada con la cultura organizacional: valores, normas, código de ética.					
COMUNICACIÓN MOTIVACIONAL						
20	Sentimiento de orgullo por la empresa.					
21	En mi institución comunican eficazmente el sistema de recompensa y reconocimiento					
22	Siento que existe justicia en el trato laboral.					
23	Percibo perspectivas de crecimiento y oportunidades.					
24	Percibo que valoran nuestras opiniones.					
COMUNICACIÓN Feedback						
25	Existen espacios de retroalimentación de actividades					
26	Se comunica los momentos en que se llevaran a cabo la retroalimentación					
27	Se brinda Información de parámetros de evaluación docentes					
28	La retroalimentación es parte de nuestro aprendizaje					
COMUNICACIÓN PROPOSITIVA						
29	Se comunica de manera eficaz las nuevas propuestas realizadas en la institución					
30	Se aceptan las ideas de los docentes					
31	Colaboro con propuestas de crecimiento, aprendizaje y mejoramiento para la organización.					
32	Me adelanto a los cambios o a los problemas de la organización.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: COMUNICACIÓN INTERNA

D1: COMUNICACIÓN OPERATIVA							D2: COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA							D3: COMUNICACIÓN CULTURAL							D4: COMUNICACIÓN MOTIVACIONAL					D5: COMUNICACIÓN FEEDBACK					D6: COMUNICACIÓN PROPOSITIVA					TG			
NRO. DOCENTES	1	2	3	4	5	6	T	7	8	9	10	11	12	T	13	14	15	16	17	18	19	T	20	21	22	23	24	T	25	26	27	28	T	29	30		31	32	T
1	5	4	5	4	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	3	5	3	5	5	5	5	31	5	3	4	3	5	20	4	4	5	5	18	5	4	4	1	14	141
2	5	5	5	4	4	5	28	5	4	5	5	5	4	28	1	5	2	5	5	5	5	28	5	5	2	5	5	22	4	4	5	5	18	4	4	5	2	15	139
3	5	5	4	5	5	5	29	5	5	4	5	5	5	29	2	5	2	5	5	5	5	29	5	4	2	5	5	21	5	5	4	5	19	5	5	5	4	19	146
4	5	5	5	4	5	5	29	4	4	5	5	5	5	28	3	5	3	5	5	5	5	31	5	4	2	4	5	20	4	5	4	5	18	4	4	4	2	14	140
5	5	5	5	4	5	5	29	5	4	5	5	5	5	29	3	4	2	5	5	5	5	29	5	3	4	4	5	21	5	5	4	5	19	5	5	5	2	17	144
6	5	5	4	5	4	5	28	5	5	5	5	5	4	29	4	4	4	4	4	5	5	30	5	4	3	4	4	20	5	5	5	5	20	5	4	5	2	16	125
7	5	5	5	4	5	5	29	5	4	4	4	5	5	27	1	5	2	5	5	5	5	28	5	3	4	5	5	22	4	5	5	5	19	5	5	5	3	18	143
8	5	4	5	4	5	4	27	4	3	5	5	5	4	26	4	4	5	5	5	5	5	33	4	4	3	4	5	20	5	5	5	5	20	5	4	5	2	16	142
9	5	4	5	4	5	4	27	4	4	5	5	5	5	28	3	4	5	5	4	5	5	31	5	5	3	5	5	23	5	5	4	5	19	4	4	5	2	15	143
10	5	5	4	5	4	5	28	5	5	4	5	5	5	29	2	5	2	5	5	5	5	29	5	4	3	4	5	22	5	5	5	5	20	4	5	5	3	17	145
11	5	5	5	4	5	5	29	5	4	5	4	5	4	27	1	4	2	5	5	5	5	27	5	3	2	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	5	3	18	140
12	5	4	5	5	4	5	28	5	5	4	5	5	5	29	2	5	2	5	5	5	5	29	5	4	1	4	5	19	5	5	4	5	19	4	4	5	3	16	140
13	5	5	4	4	5	5	28	4	4	5	4	4	4	25	3	5	2	5	5	5	5	30	5	4	1	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	5	4	19	141
14	5	5	4	5	5	5	29	5	5	4	5	5	5	29	3	4	4	5	5	5	5	31	5	4	1	4	5	19	5	5	4	5	19	4	5	5	4	18	145
15	5	4	5	5	4	4	27	5	5	4	5	4	4	27	1	5	2	5	5	5	5	28	5	3	1	3	5	17	5	5	5	5	20	5	5	4	3	17	136
16	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	3	5	5	28	3	5	4	4	4	5	5	30	5	4	1	4	5	19	4	5	5	5	19	5	5	5	3	18	143
17	5	5	5	4	4	4	27	5	4	4	3	4	4	24	4	5	4	4	4	5	5	31	5	5	1	4	5	20	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	140
18	5	5	4	4	5	4	27	4	5	5	5	5	5	29	3	5	5	5	5	5	5	33	5	5	2	5	5	22	5	5	4	5	19	4	4	5	3	16	146
19	5	4	5	5	5	5	29	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	2	5	5	22	5	5	4	5	19	5	4	4	2	15	149
20	5	5	4	5	5	5	29	5	5	4	4	5	5	28	3	4	4	5	5	5	5	31	5	4	2	4	5	20	4	4	4	5	17	4	4	4	2	14	139
21	5	4	5	5	5	5	29	5	4	4	5	5	5	28	3	4	4	5	5	5	5	31	5	5	2	4	5	21	5	4	4	5	18	4	5	4	2	15	142
22	5	5	4	5	5	5	29	5	5	4	5	5	5	29	3	5	3	5	5	5	5	31	5	4	3	4	5	21	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	149
23	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	4	28	4	5	5	4	4	4	5	31	5	5	1	4	5	20	5	5	5	5	20	5	5	4	3	17	146

24	5	5	4	4	5	4	27	4	4	5	5	5	4	27	4	5	4	5	5	5	5	33	5	5	1	5	5	21	5	5	5	4	19	5	5	4	3	17	144
25	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	3	4	5	27	4	5	4	4	4	5	5	31	5	4	1	4	4	18	5	5	4	5	19	5	5	4	3	17	140
26	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	5	4	25	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	1	4	4	19	4	5	5	5	19	5	5	5	2	17	145
27	5	4	4	5	3	5	26	5	4	5	4	5	4	27	4	4	5	4	4	5	5	31	5	5	1	4	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	2	17	141
28	5	4	5	5	4	5	28	5	4	4	4	5	4	26	3	4	5	5	5	4	4	30	5	5	2	5	5	22	5	5	5	5	20	4	4	4	1	13	139
29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	2	5	5	22	5	5	5	5	20	5	5	5	1	16	153
30	5	5	4	5	4	5	28	4	3	4	5	5	4	25	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	2	4	5	21	5	5	4	4	18	4	5	4	1	14	140
31	5	4	5	5	4	4	27	5	3	4	5	5	4	26	3	5	5	5	5	5	5	33	5	5	2	4	4	20	4	5	4	4	17	4	5	4	1	14	137
32	5	5	4	5	5	5	29	5	4	5	5	5	5	29	4	4	5	5	5	5	5	33	4	5	2	5	4	20	5	5	4	5	19	4	5	4	3	16	146
33	5	4	4	5	5	5	28	4	3	5	5	5	4	26	3	5	5	5	5	5	5	33	5	4	2	5	5	20	4	5	5	5	19	4	4	4	3	15	141
34	5	4	5	4	5	5	28	5	4	5	4	5	4	27	4	4	5	5	5	5	5	33	5	4	1	4	4	18	5	5	5	5	20	4	4	5	2	15	141
35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	4	28	3	4	5	3	5	5	5	30	5	4	1	5	5	20	4	5	5	5	19	4	5	5	2	16	143
36	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	3	4	5	5	5	5	5	32	5	4	1	5	5	20	5	4	5	5	19	5	5	5	2	17	148
37	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	3	4	4	25	3	4	5	4	5	5	5	31	5	5	2	5	5	22	4	5	5	5	19	4	5	3	1	13	140
38	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	5	34	5	4	1	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	4	2	16	150
39	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	4	5	28	4	5	5	5	5	5	5	34	5	4	1	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	4	2	16	147
40	5	4	5	4	5	4	27	5	4	5	5	5	5	29	3	5	5	5	5	4	5	32	5	4	1	5	5	20	4	5	4	5	18	5	5	5	3	18	144
41	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	5	4	27	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	2	4	4	20	4	5	4	5	18	5	5	5	2	17	146
42	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	2	4	5	21	5	5	5	5	20	5	5	5	2	17	152
43	5	5	5	5	5	5	30	5	3	5	5	5	4	29	4	5	4	5	4	5	5	32	5	5	3	5	5	23	4	4	5	5	18	5	5	4	2	16	148
44	5	5	5	5	5	5	30	5	3	5	5	5	4	29	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	2	4	4	20	5	5	5	5	20	4	4	4	2	14	147
45	5	5	5	5	5	5	30	5	3	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	3	4	4	21	4	4	5	4	17	5	5	5	3	18	151
46	5	5	5	5	5	5	30	5	3	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	5	34	5	4	2	5	5	21	5	5	5	5	20	5	5	4	3	17	152
47	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	5	4	27	4	5	4	5	5	4	5	32	5	5	2	5	4	21	4	5	5	5	19	5	4	4	2	15	144
48	5	5	4	4	4	5	27	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	2	5	4	21	5	4	4	5	18	5	4	4	2	15	145
49	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	5	5	28	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	2	5	4	21	4	5	5	5	19	4	5	5	2	16	148
50	5	5	5	4	5	5	29	5	4	4	5	5	5	28	1	5	2	5	5	5	5	28	5	3	2	5	4	19	4	5	5	5	19	5	5	5	2	17	140

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,801	32

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	144,6000	40,489	,000	,802
VAR00002	144,7000	42,678	-,554	,816
VAR00003	145,0000	41,333	-,167	,813
VAR00004	144,9000	37,656	,439	,791
VAR00005	144,9000	37,433	,477	,789
VAR00006	144,6000	40,489	,000	,802
VAR00007	144,6000	40,489	,000	,802
VAR00008	144,8000	37,067	,632	,786
VAR00009	145,2000	37,733	,392	,792
VAR00010	145,2000	34,844	,496	,786
VAR00011	144,8000	39,289	,193	,800
VAR00012	144,6000	40,489	,000	,802
VAR00013	144,9000	36,100	,716	,780
VAR00014	146,7000	28,011	,630	,785
VAR00015	144,6000	40,489	,000	,802
VAR00016	146,5000	30,944	,551	,786
VAR00017	144,8000	39,289	,193	,800
VAR00018	144,8000	39,289	,193	,800
VAR00019	144,6000	40,489	,000	,802
VAR00020	144,6000	40,489	,000	,802
VAR00021	145,5000	33,389	,769	,770
VAR00022	144,7000	38,900	,377	,795
VAR00023	145,0000	35,778	,505	,786
VAR00024	144,6000	40,489	,000	,802
VAR00025	144,8000	37,067	,632	,786
VAR00026	144,6000	40,489	,000	,802
VAR00027	144,8000	39,289	,193	,800
VAR00028	144,6000	40,489	,000	,802
VAR00029	144,6000	40,489	,000	,802
VAR00030	144,6000	40,489	,000	,802
VAR00031	144,6000	40,489	,000	,802
VAR00032	145,8000	31,289	,813	,762

Ficha de Validación

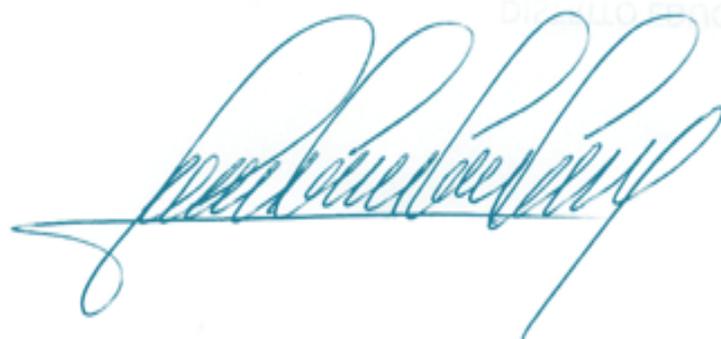
Título de la tesis: "Gestión del capital humano y comunicación interna en docentes de una institución educativa, Loja, 2020"



Variable	Dimensión	Indicador	Item	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones
				Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
COMUNICACIÓN INTERNA Es una variable clave para quienes dirigen a las organizaciones y su finalidad principal es satisfacer las necesidades de los trabajadores y el logro de sus objetivos (Pacheco, 2015)	COMUNICACIÓN OPERATIVA hace referencia al hecho de lograr que la gente sepa qué tiene que hacer, fue denominada así, porque engloba todas aquellas comunicaciones internas que el empleado necesita para poder, justamente, ser «operativo» y trabajar Formanchuk (2015)	Todos los empleados tienen que saber dónde están trabajando y lo que tienen que hacer	1. En mi institución se coordinan las actividades, comunicando claramente los objetivos.						X		X		X		X		
			2. En mi institución se coordinan las actividades, a través de la comunicación oportuna.						X		X		X		X		
			3. En mi institución se coordinan las actividades, a través de los medios y canales adecuados.						X		X		X		X		
			4. En mi institución se comunica eficazmente la estructura organizacional						X		X		X		X		
			5. Comunicación eficaz del nivel de dependencia y reporte en la organización.						X		X		X		X		
			6. En mi institución comunican sobre las funciones de nuestro puesto de trabajo						X		X		X		X		
	COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA Busca lograr que la gente sepa por qué debe hacer las cosas. Una vez que los empleados saben dónde están trabajando y lo que tienen que hacer, es importante que comprendan por qué tienen que hacer lo que hacen	Todos los empleados tienen que saber por qué hacen lo que hacen	7. En mi institución comunican eficazmente sobre la filosofía organizacional: visión, misión y valores.						X		X		X		X		
			8. En mi institución nos comprometemos con el logro de los objetivos organizacionales.						X		X		X		X		
			9. En mi institución comunican eficazmente sobre la normatividad organizacional.						X		X		X		X		
			10. En mi institución comunican eficazmente sobre los resultados de nuestro trabajo.						X		X		X		X		
			11. En mi institución comunican eficazmente sobre los procedimientos de trabajo						X		X		X		X		

	Formanchuk (2015)	hacen	12. En mi Institución se comunica eficazmente las escalas de evaluación docente.						X		X		X					
	COMUNICACIÓN CULTURAL Busca lograr que la gente sepa cómo debe hacer ese trabajo. Su importancia radica en que para que un empleado se comprometa con su organización, además de saber lo que tiene que hacer (Dimensión Operativa) y por qué (Dimensión Estratégica) Formanchuk (2015)	Tienen que sentirse parte de la cultura y estar orgullosos de ser parte de ella	13. Identificación con la cultura organizacional.						X		X		X					
14. Comunicación eficaz del sistema de recompensa y reconocimientos									X		X		X					
15. En mi Institución tratan con respeto hacia sus colaboradores										X		X		X				
16. Comunicación eficaz del sistema de sanciones										X		X		X				
17. En mi Institución comunican eficazmente las actividades de integración organizacional										X		X		X				
18. En mi Institución comunican eficazmente sobre acciones de identidad organizacional.										X		X		X				
20. Me siento identificada con la cultura organizacional: valores, normas, código de ética.										X		X		X				
	COMUNICACIÓN MOTIVACIONAL Tiene por objetivo que las personas quieran hacer aquello que la organización les indica Formanchuk (2015).	Los empleados tienen que querer dar lo mejor	21. Sentimiento de orgullo por la empresa						X		X		X					
22. En mi Institución comunican eficazmente el sistema de recompensa y reconocimiento										X		X		X				
23. Siento que existe justicia en el trato laboral.										X		X		X				
24. Percibo perspectivas de crecimiento y oportunidades										X		X		X				
25. Percibo que valoran nuestras opiniones.										X		X		X				
	COMUNICACIÓN FEEDBACK Busca lograr que los empleados sepan cómo están trabajando, cómo se los está evaluando y qué pueden hacer para mejorar Formanchuk (2015).	Todos los empleados sepan cómo están haciendo su trabajo y cómo pueden mejorar	26. Existen espacios de retroalimentación de actividades						X		X		X					
27. Se comunica los momentos en que se llevarán a cabo la retroalimentación										X		X		X				
28. Se brinda información de parámetros de evaluación docentes										X		X		X				
29. La retroalimentación es parte de nuestro aprendizaje										X		X		X				
	COMUNICACIÓN PROPOSITIVA Tiene como objetivo abrir todos los espacios posibles	Todos los	30. Se comunica de manera eficaz las nuevas propuestas realizadas en la Institución						X		X		X					
31. Se aceptan las Ideas de los docentes										X		X		X				

para que las personas puedan brindar sus ideas y sugerencias acerca de cómo mejorar las tareas que desempeñan Formanchuk (2015).	empleados puedan proponer cómo hacerlo mejor	32. Colaboro con propuestas de crecimiento, aprendizaje y mejoramiento para la organización						X		X		X		X		
		33. Me adelanto a los cambios o a los problemas de la organización.						X		X		X		X		



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN INTERNA”

OBJETIVO: EVALUAR LA COMUNICACIÓN INTERNA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LOJA, 2020.

DIRIGIDO A: DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LOJA, 2020.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: - Coloma Pinos Gonzalo Gudberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: - Magister en Gestión y Liderazgo Educacional

VALORACIÓN:

Muy Bueno (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Malo (2)	Muy malo (1)
X				



FIRMA DEL EVALUADOR

HOJA DE VIDA

HOJA DE VIDA

SEMBLANZA DEL SEÑOR.

GONZALO GUDBERTO COLOMA PINOS
Profesor del Colegio de Bachillerato Pindal
En sus 36 años de labor docente.



INFORMACIÓN PERSONAL:

- **El Señor. Gonzalo Gudberto Coloma Pinos. Nació el 15 de Marzo de 1962 en el cantón San Miguel de la Provincia de Bolívar.**
 - **Sus Padres :**
 - **Señora. Erlinda Pinos Gaybor y el Señor Gonzalo Coloma Goyes (+)**
 - **El Quinto hijo de la Familia. De seis hermanos**
 - **Estado Civil Casado, con la Señora. Piedad Vera.**
 - Padre de familia de 3 hijos:
 - Vanesa Carolina, Ingeniera. Comercial.
 - Israel Alexander, Teniente de Fragata. Guardacostas. De la Marina Del Ecuador
 - Gonzalo Andrew, Ingeniero. En Administración de Empresas
- **Su ingreso al Magisterio Fiscal fue el 24 de mayo de 1983. En el Colegio Técnico "12 de Diciembre" del Cantón Celica.**

SU PREPARACIÓN ACADÉMICA:

EDUCACIÓN PRIMARIA:

Escuela. Josefina Barba.

En el Cantón San Miguel de la Provincia de Bolívar. Y

Escuela. **Juan Bernardo de León de la Ciudad de Riobamba.**

EDUCACIÓN SECUNDARIA:

Colegio Técnico Experimental "Carlos Cisneros" de la Ciudad de Riobamba.

EDUCACIÓN SUPERIOR:

Instituto Tecnológico "Carlos Cisneros" y

Universidad Técnica Particular de Loja.

POSTGRADO. Universidad Técnica Particular de Loja., y POSTGRADO.

UNED-ESPAÑA. Convenio Ministerio de

Educación- Ecuador.

TÍTULOS OBTENIDOS:

- Bachiller Técnico Industrial
 - Técnico Superior Industrial. Carreras Intermedias.
 - Profesor de Segunda Enseñanza.
 - Licenciado en Ciencias de la Educación. Especialidad Contabilidad y Administración
 - Magíster en Gerencia y Liderazgo Educativo, y
- Maíster en Orientación Educativa.

Se ha capacitado como

Asistente acreditado a seminarios talleres, pasantías y estudios de perfeccionamiento profesional y docente en instituciones y organizaciones como:

- **Universidad Nacional de Loja,**
 - **Instituto Tecnológico de Cariamanga.**
 - **Estación Experimental San Francisco,**
 - **Politécnica de Chimborazo,**
 - **Proyecto Procetal,**
 - **Dinamet, Red de Colegios del Retec de Loja.**
 - **Congreso Nacional de Educación en Esmeraldas, y en Loja.**
 - **Pasantías en empresas de producción en Salinas de Guaranda,**
 - **Pasantías en el Instituto Tecnológico "Luis A. Martínez de Ambato".**
 - **Asistente en el Congreso Internacional de pedagogía Latinoamericana hacia una Educación de Calidad. Realizado en Ambato;... entre otros:**
- Cursos de Actualización docente. En los últimos 5 años.**

Cursos dirigidos Por el Ministerio de Educación -DIPROMEP : Formación

Continua de Docentes del Sistema Nacional Educativo.

- **Inclusión Educativa.-**
Didáctica del Pensamiento Crítico.
Lectura Crítica.
Introducción al Currículo.
Estrategias Educativas para el Aprendizaje Activo.
Seminario Taller sobre el PEI. .
Tecnología Aplicada a la Educación. Microsoft del Ecuador.

SU LABOR DOCENTE:

Profesor del Colegio Técnico "12 de Diciembre", (35 años)

Coordinador de Planificación Institucional del Colegio Técnico "12 de Diciembre (4 años)

- **Vicerrector Encargado del Colegio Técnico "12 de Diciembre" (1 año)**
 - **Vicerrector Titular del Colegio Técnico "12 de Diciembre" (3 años)**
 - **Rector del Colegio Técnico "12 de Diciembre" hasta el año 2017 (3 años)**
 - **Rector de la Unidad Educativa del Milenio Celica, hasta mayo 2018 (1 año)**
 - **Director Distrital 11D04 CELICA.PINDAL.PUYANGO de Educación. (encargado) (52 días)**
 - **Docente APOYO-DECE. COLEGIO DE BACHILLERATO JULIO ISAAC ESPINOSA OCHOA. Cantón Puyango. (4 meses)**
 - **Docente. COLEGIO DE BACHILLERATO PINDAL. Enero 2019, y, continúa.**
- DIGNIDADES: Y REPRESENTACIONES.

- **Primer miembro principal del Consejo Directivo del Colegio Técnico "12 de Diciembre" en varias oportunidades**
- **Jefe de Redacción del Periódico "EL DICEMBRINO" Edición Nro. 3.**
- **Director del Periódico "EL DICEMBRINO" Edición Nro. 4**
- **Presidente del Comité Central de Padres de Familia de la Escuela "Simón Bolívar" de Celica.**
- **Presidente del Club Social y Deportivo "12 de Diciembre" de Celica**
- **Coordinador en el Cantonal Celica del Fondo de Cesantía del Magisterio de la Provincia de Loja.**
- **Presidente de la Asociación de Profesores y Empleados del Colegio "12 de Diciembre" por dos oportunidades.**
- **Coordinador de la Comisión de Planificación del Colegio Técnico "12 de Diciembre" por 4 años)**
- **Profesor Universitario de la Escuela Superior Politécnica Ecológica Cariamanga. "ESPEC" (4 años)**
- **Vicepresidente de UNE Cantonal Celica. Periodo/años 2004-2007**
- **Presidente del Comité Central de Padres de Familia de la Unidad Educativa Fiscomisional "Santa Teresita" año lectivo. 2007-2008**
- **Coordinador de la Escuela Superior Politécnica Ecológica de Cariamanga, Centro Politécnico Celica.**
- **Presidente de UNE Cantonal Celica, periodo/ años. 2007-2010**
- **Coordinador del comité de fiestas Celica 2008**
- **Vicerrector encargado del Colegio Técnico Agropecuario "12 de Diciembre" año 2010.**
- **Coordinador de la Junta Promotora de del VII Censo de Población y Vivienda del Cantón Celica Provincia de Loja. Año. 2010.**
- **Vicerrector titular del Colegio Técnico Agropecuario "12 de Diciembre" año 2011-2013**
- **Representante del magisterio del cantón Celica a la Asamblea de la Cooperativa de Educadores de Loja. Años. 2018-2020.**
- **Coordinador de la RED de Maestros del Cantón Celica. Años. 2009.- 2012**
- **Coordinador Institucional de Participación Estudiantil. Campos de Acción. del Colegio Técnico "12 de Diciembre" años. 2010-2011. Hasta. 2014-2015.**
- **Coordinador Institucional del Programa de Pasantías. FCT. Años. 1997-1998. Hasta. 2012-2013**
- **Coordinador del programa. Colectivo Ciudadano por la Educación del Cantón Celica. "Educación sin Fronteras" años. 2012-2013**

<p>Derecho a la igualdad y prohibición de la discriminación contra la población LGBTI. Prevenición de la violencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Formación y Fortalecimiento de las Organizaciones Sociales. ❖ Sensibilización en Discapacidades. ❖ Accesibilidad al Medio Físico y Normativa Técnica Ecuatoriana. ❖ Nueva Propuesta Curricular 2016. <p>Desperdicio CERO. “Manejo de Envases “Buenas Practicas de Higiene y Manipulación de Alimentos”. PROGRAMA DE FORMACIÓN PROPEDEÚTICA DIRIGIDA A DIRECTIVOS EDUCATIVOS. UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rector encargado del Colegio de Bachillerato “12 de Diciembre” en funciones desde años. 2014 hasta 2017. • Rector encargado de Unidad Educativa del Milenio Celica. Abril 2017 hasta mayo 2018. • Director Distrital de EDUCACIÓN. (encargado) del 11D04 CELICA.PINDAL.PUYANGO. (52 DIAS) • Docente APOYO-DECE. COLEGIO DE BACHILLERATO JULIO ISAAC ESPINOSA OCHOA. Cantón Puyango. Septiembre a Diciembre 2018. • Docente. COLEGIO DE BACHILLERATO PINDAL. Enero <div style="text-align: right; margin-right: 50px;">  </div> <p>2019, y continúa.</p> <p>Mgs. Gonzalo Gudberto Coloma Pinos.</p>
---	---

Ficha de Validación

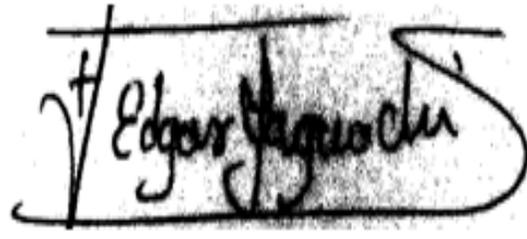
Título de la tesis: "Gestión del capital humano y comunicación interna en docentes de una institución educativa, Loja, 2020"

Variable	Dimensión	Indicador	Item	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones
				Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
COMUNICACIÓN INTERNA COMUNICACIÓN INTERNA COMUNICACIÓN INTERNA Es una variable clave para quienes dirigen a las organizaciones y su finalidad principal es satisfacer las necesidades de los trabajadores y el logro de sus objetivos (Pacheco, 2015)	COMUNICACIÓN OPERATIVA hace referencia al hecho de lograr que la gente sepa qué tiene que hacer, fue denominada así, porque engloba todas aquellas comunicaciones internas que el empleado necesita para poder, justamente, ser «operativo» y trabajar Formanchuk (2015)	Todos los empleados tienen que saber dónde están trabajando y lo que tienen que hacer	1. En mi institución se coordinan las actividades, comunicando claramente los objetivos.						X		X		X		X		
			2. En mi institución se coordinan las actividades, a través de la comunicación oportuna.						X		X		X		X		
			3. En mi institución se coordinan las actividades, a través de los medios y canales adecuados.						X		X		X		X		
			4. En mi institución se comunica eficazmente la estructura organizacional						X		X		X		X		
			5. Comunicación eficaz del nivel de dependencia y reporte en la organización.						X		X		X		X		
			6. En mi institución comunican sobre las funciones de nuestro puesto de trabajo						X		X		X		X		
	COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA Busca lograr que la gente sepa por qué debe hacer las cosas. Una vez que los empleados saben dónde están trabajando y lo que tienen que hacer, es importante que comprendan por qué tienen que hacer lo que hacen	Todos los empleados tienen que saber por qué hacen lo que hacen	7. En mi institución comunican eficazmente sobre la filosofía organizacional: visión, misión y valores.						X		X		X		X		
			8. En mi institución nos comprometemos con el logro de los objetivos organizacionales.						X		X		X		X		
			9. En mi institución comunican eficazmente sobre la normatividad organizacional.						X		X		X		X		
			10. En mi institución comunican eficazmente sobre los resultados de nuestro trabajo.						X		X		X		X		
			11. En mi institución comunican eficazmente sobre los procedimientos de trabajo						X		X		X		X		

	Formanchuk (2015)	hacen	12. En mi Institución se comunica eficazmente las escalas de evaluación docente.						X	X	X	X		
	COMUNICACIÓN CULTURAL Busca lograr que la gente sepa cómo debe hacer ese trabajo. Su importancia radica en que para que un empleado se comprometa con su organización, además de saber lo que tiene que hacer (Dimensión Operativa) y por qué (Dimensión Estratégica) Formanchuk (2015)	Tienen que sentirse parte de la cultura y estar orgullosos de ser parte de ella	13. Identificación con la cultura organizacional.					X	X	X	X			
			14. Comunicación eficaz del sistema de recompensa y reconocimientos					X	X	X	X			
			15. En mi Institución tratan con respeto hacia sus colaboradores					X	X	X	X			
			16. Comunicación eficaz del sistema de sanciones					X	X	X	X			
			17. En mi Institución comunican eficazmente las actividades de integración organizacional					X	X	X	X			
			18. En mi Institución comunican eficazmente sobre acciones de identidad organizacional.					X	X	X	X			
			20. Me siento identificada con la cultura organizacional: valores, normas, código de ética.					X	X	X	X			
	COMUNICACIÓN MOTIVACIONAL Tiene por objetivo que las personas quieran hacer aquello que la organización les indica Formanchuk (2015).	Los empleados tienen que querer dar lo mejor	21. Sentimiento de orgullo por la empresa					X	X	X	X			
			22. En mi Institución comunican eficazmente el sistema de recompensa y reconocimiento					X	X	X	X			
			23. Siento que existe justicia en el trato laboral.					X	X	X	X			
			24. Percibo perspectivas de crecimiento y oportunidades					X	X	X	X			
			25. Percibo que valoran nuestras opiniones.					X	X	X	X			
	COMUNICACIÓN FEEDBACK Busca lograr que los empleados sepan cómo están trabajando, cómo se los está evaluando y qué pueden hacer para mejorar Formanchuk (2015).	Todos los empleados sepan cómo están haciendo su trabajo y cómo pueden mejorar	26. Existen espacios de retroalimentación de actividades					X	X	X	X			
			27. Se comunica los momentos en que se llevaran a cabo la retroalimentación					X	X	X	X			
			28. Se brinda información de parámetros de evaluación docentes					X	X	X	X			
			29. La retroalimentación es parte de nuestro aprendizaje					X	X	X	X			
	COMUNICACIÓN PROPOSITIVA Usa como objetivo abrir todos los espacios posibles	Todos los	30. Se comunica de manera eficaz las nuevas propuestas realizadas en la Institución					X	X	X	X			
			31. Se aceptan las ideas de los docentes					X	X	X	X			

para que las personas puedan brindar sus ideas y sugerencias acerca de cómo mejorar las tareas que desempeñan Formanchuk (2015).	empleados puedan proponer cómo hacerlo mejor	32. Colaboro con propuestas de crecimiento, aprendizaje y mejoramiento para la organización						X		X		X		X		
		33. Me adelanto a los cambios o a los problemas de la organización.						X		X		X		X		

□



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN INTERNA"

OBJETIVO: EVALUAR LA COMUNICACIÓN INTERNA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LOJA, 2020.

DIRIGIDO A: DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LOJA, 2020.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: - Yaguachi Sandoya, Edgar Francisco

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: - Magister en Administración Educativa

VALORACIÓN:

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Muy Bueno (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Malo (2)	Muy malo (1)
X				



Edgar Yaguachi

HOJA DE VIDA

DATOS PERSONALES:

NOMBRE Edgar Francisco Yaguachi

DOCUMENTO DE IDENTIDAD Sandoya,
1103942106

FECHA DE NACIMIENTO 14 - 02 - 1982.

LUGAR DE NACIMIENTO Loja - Pindal.

ESTADO CIVIL Casado.

CIUDAD Celica.

DIRECCIÓN 9 de diciembre, Asdrúbal Castillo y Los Cedros.

TELÉFONO 072657032 / 0985828963

E-MAIL ef1982@hotmail.com



ESTUDIOS:

Estudios Primarios: Escuela de EGB. Luis Urdaneta
Dirección: Calle Celica - Pindal.
Año de Inicio 1988 - 1995

Estudios Secundarios: Colegio de Bachillerato Pindal.
Dirección: Calle Celica - Pindal
Año de Inicio 1995 - 2001.

Universitarios: Universidad Técnica Particular de Loja.
Licenciatura en Ciencias Humana y Religiosas
Licenciatura en Educación Básica.
Dirección: Calle París y Marcelino Champagnat.
Año de Inicio 2005 - 2007.

Posgrado:
Magister en Administración de la Educación.
Universidad Cesar Vallejo
Dirección: Piura-Perú
Año: 2018

TALLERES Y CURSOS

Curso: AUXILIAR EN INFORMÁTICA BÁSICA, ESCUELA POLITÉCNICA DEL EJERCITO,
con una duración de 60 horas.

Curso: Formación Docente en Convivencia Escolar, EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL ECUADOR, EL VICERRECTORADO DE INTERNACIONALIZACIÓN Y POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO Y EL CENTRO DE ALTOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE LA ORGANIZACIÓN DE ESTADOS IBEROAMERICANOS PARA LA EDUCACIÓN LA CIENCIA Y LA CULTURA (OEI), con una duración de 330 horas. 24-11-2014 hasta 31-07-2015.

Curso: Nueva Propuesta Curricular 2016, EL PROGRAMA DE FORMACIÓN CONTINUA A DOCENTES DEL SISTEMA NACIONAL EDUCATIVO, con una duración de 100 horas. 21-01-2017 hasta 15-03-2017.

Curso: Capacitación para la Formación y Fortalecimientos de las Organizaciones Sociales, Ministerio de Inclusión Economía y Social y El Consejo para la Igualdad de Discapacidades. Con una duración de 20 horas. 05-05-2018.

Curso: Uso, Consumo y Prevención de Drogas, Ministerio de Educación y Secretaría Técnica de Drogas. Con una duración de 40 horas, 13-10-2017.

Curso: Sensibilización en Discapacidades, Ministerio de Trabajo y Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidad, con una duración de 30 horas, 11-10-2019.

Curso: Accesibilidad al Medio Físico y Normativa Técnica Ecuatoriana, Universidad Tecnológica Indoamérica, INEN y El Consejo para la Igualdad de Discapacidades, con una duración de 40 horas, 30-06-2018.

Curso: Atención al Turista con Discapacidad, Ministerio del Turismo, Ministerio del Trabajo, Consejo para la Igualdad de Discapacidades, Cooperación Española, COCEMFE y la Fundación ONCE. Con una duración 8 horas, 8-08-2018

Curso: Tics 1. Introducción a las Tecnologías de la Información y Comunicación Virtual Ed. 4., FORMACIÓN DOCENTE, con una duración de 50 horas.

Curso 2: Didáctica del Pensamiento Crítico en el Aula, FORMACIÓN DOCENTE, con una duración de 50 horas.

Curso 3. Herramientas para el aula virtual ed. 2. Formación Docente. 50 horas.

Curso4. : PENSAIMIENTO CRÍTICO, FORMACIÓN DOCENTE, con una duración de 50 horas.

Taller: TÉCNICAS BOMBERILES, CUERPO DE BOMBEROS MUNICIPALES DE LOJA, UNIDAD EDUCATIVA "CORAZÓN DE MARIA", EL CISNE.

Taller: INCLUSIÓN EDUCATIVA, PREFECTURA PROVINCIAL DE ATENCIÓN SOCIAL.

SEMINARIOS

“LI SEMINARIO LA DIGNIDAD DE LA VIDA HUMANA”, UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA, con una duración de 40 horas.

“I SEMINARIO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA”, UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA, con una duración de 40 horas.

“I SEMINARIO DE FORMACIÓN ESPIRITUAL, EVALUACIÓN Y ESTÁNDARES DE CALIDAD” DOMINICAS HIJAS DE NUESTRA SEÑORA DE NAZARETH, con una duración de 25 horas.

EXPERIENCIA LABORAL

INSTITUCIÓN: UNIDAD EDUCATIVA “CORAZÓN DE MARÍA”

CARGO: Docente.

FUNCIONES: Docente de Estudios Sociales, Historia y Ciencias Sociales, Presidente de la Junta Académica.

Fecha de Inicio de labores 01/10/2007- Fecha de finalización 31/07/2014.

INSTITUCIÓN:

CARGO: Docente.

FUNCIONES: Docente Formación Humana y Religiosa.

Fecha de Inicio de labores 01/05/2011- Fecha de finalización 23/02/2012.

INSTITUCIÓN: Colegio de Bachillerato “COMUNA DOMINGUILLO”

CARGO: Docente - Líder Institucional.

FUNCIONES: Docente de Estudios Sociales, Historia y Ciencias Sociales, Líder Institucional.

Fecha de Inicio de labores 01/08/2014- Fecha de finalización 24/03/2017.

INSTITUCIÓN: Unidad Educativa del Milenio Celica.

CARGO: Vicerrector (E).

FUNCIONES: Docente de Estudios Sociales, Historia y Ciencias Sociales,

Fecha de Inicio de labores 24/04/2017- Fecha de finalización: En Funciones.

CARGO: Rector (E).

FUNCIONES: Docente de Estudios Sociales, Historia y Ciencias Sociales,

Fecha de Inicio de labores 08/05/2018- Fecha de finalización: 02/01/2019.

CARGO: Docente.

FUNCIONES: Docente de Estudios Sociales, Historia y Ciencias Sociales,

Fecha de Inicio de labores 05/04/2019- Fecha de finalización: en Funciones.

Ficha de Validación

Título de la tesis: "Gestión del capital humano y comunicación interna en docentes de una institución educativa, Loja, 2020"

5

Variable	Dimensión	Indicador	Item	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones
				Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	No	SI	NO	SI	NO	SI	No	
COMUNICACIÓN INTERNA Es una variable clave para quienes dirigen a las organizaciones y su finalidad principal es satisfacer las necesidades de los trabajadores y el logro de sus objetivos (Pacheco, 2015)	COMUNICACIÓN OPERATIVA hace referencia al hecho de lograr que la gente sepa qué tiene que hacer, fue denominada así, porque engloba todas aquellas comunicaciones internas que el empleado necesita para poder, justamente, ser «operativo» y trabajar Formanchuk (2015)	Todos los empleados tienen que saber dónde están trabajando y lo que tienen que hacer	1. En mi institución se coordinan las actividades, comunicando claramente los objetivos.						X		X		X		X		
			2. En mi institución se coordinan las actividades, a través de la comunicación oportuna.						X		X		X		X		
			3. En mi institución se coordinan las actividades, a través de los medios y canales adecuados.						X		X		X		X		
			4. En mi institución se comunica eficazmente la estructura organizacional						X		X		X		X		
			5. Comunicación eficaz del nivel de dependencia y reporte en la organización.						X		X		X		X		
			6. En mi institución comunican sobre las funciones de nuestro puesto de trabajo						X		X		X		X		
	COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA busca lograr que la gente sepa por qué debe hacer las cosas. Una vez que los empleados saben dónde están	Todos los empleados tienen que saber por	7. En mi institución comunican eficazmente sobre la filosofía organizacional: visión, misión y valores.						X		X		X		X		
			8. En mi institución nos comprometemos con el logro de los objetivos organizacionales.						X		X		X		X		
			9. En mi institución comunican eficazmente sobre la normatividad organizacional.						X		X		X		X		
			10. En mi institución comunican eficazmente sobre los resultados de nuestro trabajo.						X		X		X		X		

	trabajando y lo que tienen que hacer, es importante que comprendan por qué tienen que hacer lo que hacen Formanchuk (2015)	qué hacen lo que hacen	11. En mi institución comunican eficazmente sobre los procedimientos de trabajo						X	X	X	X		
			12. En mi institución se comunica eficazmente las escalas de evaluación docente.						X	X	X	X		
	COMUNICACIÓN CULTURAL busca lograr que la gente sepa cómo debe hacer ese trabajo. Su importancia radica en que para que un empleado se comprometa con su organización, además de saber lo que tiene que hacer (Dimensión Operativa) y por qué (Dimensión Estratégica) Formanchuk (2015)	Tienen que sentirse parte de la cultura y estar orgullosos de ser parte de ella	13. Identificación con la cultura organizacional.						X	X	X	X		
			14. Comunicación eficaz del sistema de recompensa y reconocimientos						X	X	X	X		
			15. En mi institución tratan con respeto hacia sus colaboradores						X	X	X	X		
			16. Comunicación eficaz del sistema de sanciones						X	X	X	X		
			17. En mi institución comunican eficazmente las actividades de integración organizacional						X	X	X	X		
			18. En mi institución comunican eficazmente sobre acciones de identidad organizacional.						X	X	X	X		
			20. Me siento identificada con la cultura organizacional: valores, normas, código de ética.						X	X	X	X		
	COMUNICACIÓN MOTIVACIONAL tiene por objetivo que las personas quieran hacer aquello que la organización les indica Formanchuk (2015).	Los empleados tienen que querer dar lo mejor	21. Sentimiento de orgullo por la empresa						X	X	X	X		
			22. En mi institución comunican eficazmente el sistema de recompensa y reconocimiento						X	X	X	X		
			23. Siento que existe justicia en el trato laboral.						X	X	X	X		
			24. Percibo perspectivas de crecimiento y oportunidades						X	X	X	X		
			25. Percibo que valoran nuestras opiniones.						X	X	X	X		
	COMUNICACIÓN FEEDBACK busca lograr que los empleados sepan cómo están trabajando, cómo se los está evaluando y qué pueden hacer para mejorar Formanchuk (2015).	Todos los empleados sepan cómo están haciendo su trabajo y cómo pueden mejorar	26. Existen espacios de retroalimentación de actividades						X	X	X	X		
			27. Se comunica los momentos en que se llevarán a cabo la retroalimentación						X	X	X	X		
			28. Se brinda información de parámetros de evaluación docentes						X	X	X	X		
			29. La retroalimentación es parte de nuestro aprendizaje						X	X	X	X		
	COMUNICACIÓN PROPOSITIVA tiene como objetivo abrir todos los		30. Se comunica de manera eficaz las nuevas propuestas realizadas en la institución						X	X	X	X		
			31. Se aceptan las ideas de los docentes						X	X	X	X		

espacios posibles para que las personas puedan brindar sus ideas y sugerencias acerca de cómo mejorar las tareas que desempeñan Formanchuk (2015).	Todos los empleados puedan proponer cómo hacerlo mejor	32. Colaboro con propuestas de crecimiento, aprendizaje y mejoramiento para la organización						X	X		X	X		
		33. Me adelanto a los cambios o a los problemas de la organización.						X	X		X	X		



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN INTERNA"

OBJETIVO: EVALUAR LA COMUNICACIÓN INTERNA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LOJA, 2020.

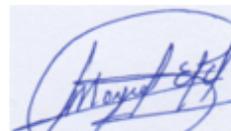
DIRIGIDO A: DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LOJA, 2020.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ENCARNACIÓN ENRIQUEZ JOLVI MAYRA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MASTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Muy Bueno (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Malo (2)	Muy malo (1)
X				



FIRMA DEL EVALUADOR

HOJA DE VIDA

DATOS PERSONALES:

NOMBRE Jolvi Mayra Encarnación Enríquez

DOCUMENTO DE IDENTIDAD 1103065999

FECHA DE NACIMIENTO 20 - 10 - 1972.

LUGAR DE NACIMIENTO Loja - Pindal.

ESTADO CIVIL Casada.

CIUDAD Pindal.

DIRECCION Cética y Danilo Ortiz

TELEFONO 072553240 / 0997474114

E-MAIL jolmay201072@gmail.com



ESTUDIOS:

Estudios Primarios: Escuela de EGB. Zoila Rendón de Mosquera Año de Inicio 1978 - 1985

Estudios Secundarios: Colegio Pio Jaramillo Alvarado: Loja Calle Bolívar - Y Catacocha 1985 - 1992.

Universitarios: Universidad Tecnológica Equinoccial. Licenciatura en Ciencias de la Educación Mención Ecología y Medio Ambiente. Dirección: Quito. Año de Inicio 2003 - 2007.

Posgrado: Magister en Administración de la Educación. Universidad Cesar Vallejo Dirección: Piura-Perú Año: 2018

TALLERS Y CURSOS

Curso: Didáctica y Pedagogía, duración 100 horas. 10 de marzo hasta el 26 - 06- 2015

SEMINARIOS

EXPERIENCIA LABORAL

INSTITUCION: Colegio de Bachillerato Pindal

CARGO: Docente.

FUNCIONES: Docente de Ciencias Naturales, Biología y Ecología.

Coordinadora del Programa de Participación Estudiantil

Directora de Área de Ciencias Naturales

Presidente del Gobierno Escolar.

Fecha de Inicio de labores 05/05/2008- Fecha de finalización En Funciones.

Anexo 3. Autorización de aplicación del instrumento

Pindal, 06 de noviembre 2020

SOLICITO: Autorización de aplicación de instrumentos de investigación

Msc. Roger Bustamante Sandoya
RECTOR DEL "COLEGIO DE BACHILLERATO PINDAL"
Presente

Yo, Moraima Rosa Maza Díaz; Alumna Maestrante de la Universidad Cesar Vallejo- Filial Piura, con el debido respeto me dirijo a su despacho solicitándole la autorización y facilidades para la aplicación de los instrumentos de la Investigación Titulada: "Gestión del capital humano y comunicación interna en docentes del Colegio de Bachillerato Pindal, Loja, 2020"

Por las razones expuestas, solicito a usted acceder a mi solicitud.

Atentamente.



Moraima Rosa Maza Díaz
C.I: 1104087968
ALUMNA - MAESTRANTE

Subjuntado
06 - Nov - 2020
Roger Bustamante
COLEGIO DE BACHILLERATO
"PINDAL"
RECTORADO
PINDAL - LOJA - ECUADOR

Anexo 4. Consentimiento informado.



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título del trabajo de investigación: "Gestión del capital humano y comunicación interna en docentes del Colegio de Bachillerato Pindal, Loja, 2020"

Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre la gestión del capital humano y la comunicación interna del Colegio de Bachillerato Pindal, Provincia Loja, 2020.

Autora: Maza Díaz Moraima Rosa

Lugar donde se realizará la investigación: Colegio de Bachillerato Pindal

Nombre del participante: Josi Wilma Tacuri Fellegos.

Yo, Josi Wilma Tacuri Fellegos,

identificado con documento de identidad N° 0800668964 he sido informado (a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados para el desarrollo de la investigación arriba mencionada. Convengo y autorizo mi participación.

Firma: Josi Wilma Tacuri Fellegos

(Lugar), Pindal, 6 de Noviembre de 2020