

Olivera, Melina Candi

***Hacia una comunicación interna, dinámica y tecnológica***

Licenciatura en Gestión y Administración de la Información

Fecha: 16/07/2025

Obra bajo Licencia:



[Deed - Attribution-NonCommercial 4.0 International - Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Cita recomendada: Olivera, M.C. (2025). *Hacia una comunicación interna, dinámica y tecnológica* [Trabajo final de grado]. Universidad Nacional de Rafaela. Licenciatura en Gestión y Administración de la Información

# EET



## N° 614

**TRABAJO FINAL DE GRADO**

**HACIA UNA COMUNICACIÓN INTERNA DINÁMICA  
Y TECNOLÓGICA**



**PROFESORES**

Bitschin Nadia

Zimmermann Alan

Aimar Mauro

**ALUMNA**

Olivera Melina

**Hacia una Comunicación Interna, Dinámica  
y Tecnológica**

Melina C. Olivera

Universidad Nacional de Rafaela

Trabajo Final de Grado

Bitschin Nadia

Zimmermann Alan

Aimar Mauro

17 de junio de 2025

## Índice

Introducción.....	3
Marco Referencial.....	5
Marco Legal.....	10
Caracterización de la Institución Involucrada en el Proyecto.....	12
Misión, Visión y Valores.....	14
Mercado.....	15
Estructura Organizativa.....	16
Desafíos.....	20
Diagnostico e Identificación del Problema.....	23
Objetivos.....	26
Estrategias y Plan de actividades.....	27
Recursos y Presupuestos.....	30
Conclusión.....	34
Referencias.....	36
Anexo.....	39

## **Introducción**

La comunicación interna en las instituciones educativas es un elemento fundamental que impacta directamente en su funcionamiento, organización y el ambiente de trabajo. En un contexto donde la formación técnica adquiere cada vez más relevancia, es esencial que las escuelas no sólo brinden una educación de calidad, sino que también desarrollen un entorno colaborativo y eficaz.

La calidad de un sistema educativo se refleja en la capacidad de sus egresados para contribuir al desarrollo socioeconómico de las ciudades. Sin embargo, en la actualidad, muchos sistemas educativos enfrentan desafíos que obstaculizan su eficiencia. Uno de estos desafíos es la falta de comunicación efectiva dentro de las instituciones.

En un análisis reciente, se ha detectado que la comunicación dentro de una institución educativa específica es deficiente. Esto se evidencia en la dificultad para coordinar y transmitir información entre los diferentes niveles jerárquicos, lo que afecta la motivación y el desempeño de directivos, docentes y estudiantes. Esta situación genera un ambiente educativo desfavorable que impide el desarrollo de todo su potencial.

Un ambiente educativo desfavorable se caracteriza por la falta de confianza, y la falta de colaboración entre los miembros de la comunidad educativa. La comunicación deficiente genera una sensación de aislamiento y frustración, lo que afecta la motivación y el compromiso de los estudiantes, docentes y directivos. La falta de información clara y oportuna genera confusión, incertidumbre y un clima de desánimo.

Es crucial abordar esta problemática mediante la implementación de estrategias que fomenten la interacción y el flujo de información, creando un entorno más colaborativo y dinámico. De esta manera se podrá lograr un sistema educativo que

responda de manera efectiva a las necesidades de la sociedad y prepare a sus egresados para contribuir al progreso de las ciudades.

Este trabajo corresponde al Trabajo Final de grado del Ciclo Complementario de la Licenciatura en Administración y Gestión de la Información, y tiene como objetivo presentar un modelo de negocio que incluya una propuesta de valor centrada en la formación técnica integral, al mismo tiempo que se abordan los problemas de comunicación identificados. Mediante la implementación de un sistema de comunicación interno, capacitación en herramientas digitales, y el establecimiento de espacios para la retroalimentación, se busca no solo fortalecer la cohesión entre el personal y los estudiantes, sino también asegurar una educación más efectiva y alineada con las necesidades del mercado laboral actual.

## **Marco Referencial**

Gavidia (2015) define a la comunicación como “el acto comunicativo donde se da el intercambio de mensajes entre los seres vivientes. Una persona comunica a otra sus sentimientos, sus experiencias, sus ideas”. Para dicho autor “consiste en un proceso en el cual el emisor es una o varias personas que transfieren la información codificada (compleja o sencilla) a uno o varios receptores, quienes descifran el mensaje e identifican la información que este contiene.”

Todos los seres vivos presentan alguna forma de comunicación, ya sea mediante palabras, señales, sonidos o movimientos. Pero, solo el ser humano tiene la capacidad para elaborar mensajes empleando un lenguaje.

La comunicación es importante en el ámbito escolar, laboral, personal y social, porque permite interactuar con otros, expresar ideas, opiniones y emociones, y establecer normas de convivencia. Además, es fundamental para planificar y llevar a cabo objetivos, difundir conocimiento y transmitir información cultural, entre otros.

Los elementos que la componen son: el emisor, quien envía el mensaje, el receptor, quien lo recibe, el mensaje, la información que se transmite, el canal que es el medio por el que se transmite el mensaje, y el contexto que es la situación donde se produce el mensaje.

Dentro de la comunicación también existen los ruidos; según Schnaider, Zarowsky y Llamazares (2004) “el ruido es la presencia externa y aleatoria de interferencias que impide la correspondencia perfecta entre los dos polos. A medida que aumenta el ruido, la comunicación es menos eficaz.”

A partir de lo mencionado, se puede concluir que el ruido es toda señal que distorsiona el mensaje original que se quiere transmitir. Puede originarse en el

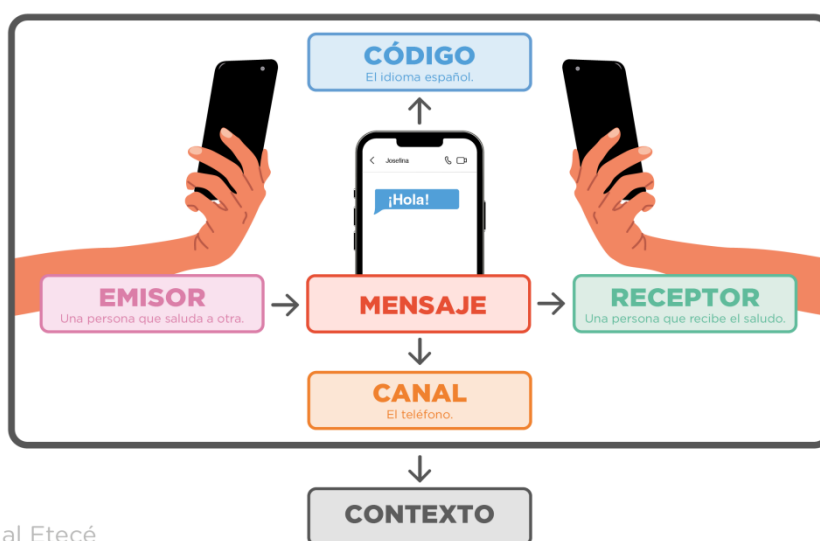
ambiente, fallas en el canal o en el código que el emisor utiliza para transmitir el mensaje.

Identificar la fuente del ruido es fundamental para poder disminuirlo o eliminarlo y crear un proceso de comunicación claro y efectivo.

En la figura 1, se presenta una imagen de los elementos de comunicación mencionados anteriormente.

### Figura 1

*Elementos de la comunicación.*



Editorial Etecé

*Nota.* Adaptado de Enciclopedia del lenguaje, 2024, (<https://lenguaje.com/elementos-de-la-comunicacion/>).

La investigación en comunicación dentro de las instituciones educativas, específicamente en el ámbito de la comunicación organizacional, es un campo poco explorado. A diferencia de la comunicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje, que ha sido ampliamente estudiada, la comunicación interna en las escuelas y universidades no ha recibido la misma atención.

Antes de analizar la comunicación interna, es fundamental definir qué se entiende por comunicación institucional. Esto permitirá comprender mejor la función de la comunicación interna dentro de la institución y su relación con otros aspectos de su funcionamiento.

La comunicación institucional es el proceso de transmitir información, tanto formal como informal, que facilita la relación y el desempeño laboral de los miembros de una organización, tanto en grupos como individualmente. La comunicación es esencial para el funcionamiento eficaz de las organizaciones. Este proceso se logra a través del intercambio de información entre los diferentes niveles de la organización.

Un autor importante en este ámbito, define a la comunicación institucional como:

Podríamos definir la comunicación institucional como aquella realizada de modo organizado por una institución o sus representantes, y dirigida a las personas y grupos del entorno social en el que desarrolla su actividad. Tiene como objetivo establecer relaciones de calidad entre la institución y los públicos con quienes se relaciona, adquiriendo una notoriedad social e imagen pública adecuada a sus fines y actividades. (La Porte, 2002).

Suárez, Ruiz Hincapié y Mendoza (2003) realizaron una investigación de campo sobre la comunicación informal en tres organizaciones, incluyendo dos del sector educativo. Su estudio, publicado como "La comunicación informal en la organización, otra mirada desde la intersubjetividad", destaca la importancia de la comunicación informal en la construcción del sentido y la dinamización de la interacción entre individuos y grupos.

La comunicación interna es aquella que impulsa el funcionamiento de una organización. Se trata del intercambio de información y mensajes que ocurre dentro de la empresa, con el objetivo de lograr metas comunes, fomentar relaciones positivas entre los empleados y crear un ambiente de trabajo agradable. A través de la comunicación interna se construye una cultura organizacional sólida, se comparten ideas y se trabaja en equipo para alcanzar el éxito.

Cuando la comunicación interna funciona bien, los empleados se sienten conectados con la organización, motivados para realizar su trabajo y comprometidos con el logro de los objetivos. Esto se traduce en un mayor rendimiento y satisfacción laboral.

La comunicación, como un acto consciente y deliberado, se aplica también a las organizaciones educativas. En este contexto, la comunicación organizacional se caracteriza por ser intencional, voluntaria y consciente, y se materializa a través de mecanismos específicos, normas que regulan su práctica y acciones orientadas a asegurar su efectividad. Para que funcione, se necesitan emisores, canales, mensajes y receptores, así como todos los elementos que componen el proceso de enviar y recibir información.

Las escuelas, en su calidad de organizaciones, se constituyen como unidades sociales establecidas que agrupan a un conjunto de personas con el objetivo de alcanzar metas específicas. Estas metas dictan los procedimientos y tareas que deben llevarse a cabo entre los miembros de la institución.

La comunicación efectiva es esencial para una gestión escolar exitosa. No solo facilita los procesos administrativos, sino que también contribuye al éxito académico de los estudiantes.

En el ámbito administrativo, la gestión escolar se basa en la administración eficiente de recursos humanos, materiales y financieros. Una comunicación fluida permite que la escuela atienda las necesidades diarias, conciliando los intereses individuales con los objetivos institucionales.

La comunicación interna efectiva va más allá de las interacciones con las familias. Es crucial fomentar la colaboración entre el personal docente y administrativo a través de canales de comunicación claros, como reuniones, plataformas digitales y documentos compartidos. Esto facilita la colaboración y garantiza que todos estén alineados con los objetivos organizacionales.

En la era digital, es esencial aprovechar los avances tecnológicos para mejorar la comunicación escolar. La implementación de herramientas digitales permite una gestión escolar transparente y cercana, facilitando el acceso a la información y la ejecución de estrategias para alcanzar los objetivos.

Al incorporar plataformas digitales, podemos transformar los métodos de comunicación tradicionales, agilizando los procesos y mejorando la accesibilidad.

Para Giraldo (2019) “Las plataformas digitales o plataformas virtuales, son espacios en Internet que permiten la ejecución de diversas aplicaciones o programas en un mismo lugar para satisfacer distintas necesidades”.

Para esta autora el objetivo de una plataforma digital es facilitar la ejecución de tareas mediante programas o aplicaciones desde un sitio web.

Para Rodríguez (2019, como se citó en Villacreses, 2022) “las plataformas digitales son todos los sitios del internet como programas o aplicaciones donde recopilan toda la información de una organización”. Según este autor, sirven para facilitar información a los usuarios con diversificados contenidos que estén buscando y que

además sirve como ejecución de múltiples tareas en el mismo momento que estén conectados otros usuarios a la plataforma.

Es fundamental definir canales de comunicación, tiempos de respuesta y procedimientos de escalada para optimizar la comunicación y evitar confusiones; Al estandarizar los protocolos de comunicación, se garantiza la consistencia y la claridad, mejorando la eficiencia y la efectividad general.

### **Marco legal**

La Ley de Educación Nacional N° 26.026 de Argentina establece que la educación es un bien público y un derecho de todos, siendo una prioridad nacional. El Ministerio de Capital Humano y los gobiernos provinciales son responsables de garantizar educación gratuita y obligatoria para todos, asegurando igualdad en calidad y oportunidades.

La Ley N° 26.026 establece que la Educación Técnico Profesional es parte de la educación secundaria y superior, encargada de formar técnicos en áreas específicas. Las escuelas técnicas se rigen a través de la Ley de Educación Técnico Profesional N° 26058 que regula la formación de técnicos en niveles medio y superior no universitario; busca articular la educación formal y no formal, así como la formación general y profesional en un enfoque de educación continua. Esta ley se aplica en todo el país, considerando las diversidades regionales y articulando educación formal y no formal. Las autoridades educativas firman convenios con el sector productivo para mejorar la formación profesional de los estudiantes.

El Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET) es el principal organismo encargado de regular y supervisar la educación técnico profesional, coordina la aplicación de políticas públicas y trabaja con dos comisiones consultivas para mejorar la

calidad educativa. La Ley también establece instrumentos como la homologación de títulos y certificaciones, un catálogo nacional de títulos, y un registro federal de instituciones de escuelas de educación técnica (ETP), todos bajo la gestión del INET.

La Ley Nacional establece que la ETP debe tener una duración mínima de seis años. Las instituciones de ETP de nivel medio y superior no universitario deben estar registradas en el Sistema Educativo Nacional y pueden ofrecer programas de formación profesional continua.

La Ley también promueve la vinculación de las instituciones de ETP con el sector productivo, incentivando convenios con empresas y ONG para facilitar prácticas educativas y actualizar la formación de los docentes. Se garantiza la seguridad de los estudiantes durante estas prácticas, bajo la supervisión de educadores.

### **Caracterización de la Institución Involucrada en el Proyecto**

De acuerdo a lo que se expone en el sitio web de la institución, la escuela actualmente conocida como Escuela de Educación Técnico Profesional, N° 614 “Prof. Enrique J. Muzzio”, ubicada en la ciudad de Santo Tomé, surge como la unión de dos establecimientos, La Escuela de Educación Técnica N° 653 y la Escuela Profesional Nocturna N° 14.

El 8 de marzo de 1934 se fundó la Escuela del Hogar, también llamada Escuela Industrial de Señoritas, que funcionaba en calle Libertad.

Se daban clases de “Economía doméstica, Dibujo, Lengua, Bordado a máquina, Tejido y Peletería”, los cuales eran requerimientos claves de la sociedad para esa época.

En 1949, la escuela llevaba la denominación de “Escuela de Oficios para Mujeres y del Hogar N° 28”, donde se dictaban clases de modista, lencería y bordado. Fue un año de grandes cambios para la escuela, se cambió el nombre, estructura y objetivos. Se convirtió en Escuela de Educación N° 643 “Alejandro M. Aguado”. Y se incorpora un ciclo básico de 3 (tres) años; también contaban con cursos de corte y confección, peinados, repostería y cocina, bordados a máquina y decoración.

En 1976, se suspendió temporalmente el plan de ciclo básico en la Escuela, pero en 1977 se retomó con el ciclo básico con terminalidad técnica, plan CONET (Consejo Nacional de Educación Técnica, decreto N° 4508/76), que incluía doble escolaridad. Este programa permitía a las alumnas formarse tanto técnica como intelectualmente, ya que mientras cursaba la especialidad elegida (corte y confección, peinados y afines) también realizaban el ciclo básico que les permitiría continuar sus estudios en un establecimiento de enseñanza media.

Tres promociones egresaron de este ciclo básico establecido por el Decreto N° 4508/76, pero presentaba la dificultad del exceso de horas semanales (cuarenta y cinco), lo que obligaba a las alumnas a asistir en doble turno. Por otro lado, el decreto N° 370 del Poder Ejecutivo del 13 de febrero de 1980 reemplazó el ciclo básico de doble escolaridad por uno de treinta y seis horas semanales en un solo turno, distribuidas en veintiséis horas de formación humanística y diez horas de educación práctica. Este nuevo programa permitía también la continuidad de los estudios en el ciclo superior del bachillerato.

El 4 de abril de 1951 fue creada la Escuela Profesional Nocturna N° 14 de Santo Tomé, que ocupaba, en turnos vespertino y nocturno, las instalaciones de la Escuela Fiscal N° 15 “Juan de Garay”. Las primeras especialidades fueron: telegrafía, teneduría de libros y dibujo industrial en construcción y mecánica.

Luego se incorporaron los cursos de electricidad del automóvil, dactilografía (por telegrafía) y auxiliar del comercio (por teneduría de libros).

El 17 de septiembre de 1961 fue reemplazada su denominación por la de “Prof. Enrique J. Muzzio” y el 1° de junio de 1975 por resolución ministerial N° 1286/74 se cambió su número por el seis catorce.

Finalmente, bajo el decreto N° 364 del poder ejecutivo provincial con fecha 13 de febrero de 1980, la Escuela 653, fue fusionada con la Escuela Profesional Nocturna N° 14 de Santo Tomé; previo acondicionamiento, en calle Castelli.

Comenzó a funcionar el primer día hábil posterior al receso de Julio de 1981 e inaugurada oficialmente como Escuela de Educación Técnico Profesional N° 614 “Prof. Enrique J. Muzzio, el 14 de agosto de ese año.

En el año 2005 comienza la travesía para trasladar la escuela a un lugar propio, en el 2006 el ministerio acepta la donación de los terrenos ubicados en calle Alberdi, de la ciudad de Santo Tomé, en el 2008 el ministerio resuelve por decreto dar esos terrenos para la construcción del nuevo edificio de la escuela seis catorce. Recién, en el año 2012 comienzan las construcciones para el nuevo edificio, la obra estuvo parada por distintos motivos hasta el año 2014.

En junio del 2015, la escuela sufre un incendio y el gobierno de la provincia decide terminar la obra. El 1 de agosto de 2017 se inauguró el nuevo edificio con un diseño vanguardista que funciona hasta el día de hoy.

### **Misión, Visión y Valores**

La misión de la E.E.T.P N° 614 es formar profesionales técnicos integrales, competentes y responsables, capaces de afrontar los desafíos del mundo laboral y contribuir al desarrollo tecnológico y social de la comunidad.

En cuanto a la visión, pretende ser una institución educativa de referencia en formación técnica, reconocida por la calidad de su enseñanza, la innovación en sus prácticas y la preparación de sus egresados para un futuro profesional exitoso y responsable. Se enfoca en la excelencia académica buscando fomentar la investigación, la innovación y el desarrollo de habilidades prácticas para lograr una educación de alto nivel. Así mismo promueven la responsabilidad social la ética profesional y el compromiso con la sostenibilidad ambiental buscando formar ciudadanos responsables.

La escuela valora el trabajo en equipo, la colaboración y el respeto mutuo entre estudiantes, profesores y personal administrativo creando un ambiente de aprendizaje positivo.

Impulsan la innovación y la creatividad, utilizando herramientas de vanguardia y fomentando el desarrollo de proyectos prácticos.

Finalmente la escuela se compromete con la comunidad, ofreciendo oportunidades de formación profesional a los jóvenes y contribuyendo al desarrollo económico y social de la región creando un impacto positivo en su entorno.

### **Mercado**

Las escuelas técnicas se dirigen a un mercado específico dividido en dos grupos: estudiantes y empleadores. En el primer grupo, se atienden las necesidades de aquellos que buscan una educación técnica y profesional con el objetivo de desarrollar habilidades prácticas y conocimientos específicos para un campo laboral determinado. Estos estudiantes buscan ingresar rápidamente al mercado laboral y obtener un empleo estable. También se atiende las necesidades de los estudiantes que buscan una alternativa a la educación general, prefiriendo una educación más práctica y orientada a la aplicación de conocimientos en lugar de una educación más teórica y académica.

Por último se atiende a los estudiantes con interés en un campo específico, ya que las escuelas técnicas se especializan en diferentes áreas, como mecánica, electrónica, informática, construcción, etc.

En el segundo grupo, las escuelas técnicas se enfocan en empresas que necesitan trabajadores cualificados, brindándoles empleados con habilidades específicas y conocimientos técnicos para cubrir sus necesidades. Las escuelas técnicas se convierten en un proveedor de talento calificado para el mercado laboral.

Además algunas empresas buscan colaborar con escuelas técnicas para desarrollar programas de formación profesional que les permitan preparar a sus propios empleados o futuros trabajadores.

La Escuela de Educación Técnico Profesional “Enrique J. Muzzio”, se encuentra ubicada cerca del parque industrial de la ciudad de Sauce Viejo, donde operan distintas industrias que necesitan personal capacitado para desarrollar distintas tareas, por ello se enfoca en programas de mecánica, electrónica automotriz, mantenimiento de vehículos, entre otros. Así como programas enfocados a la informática, ya que en un mundo tan dinámico donde la tecnología crece diariamente, es sumamente importante brindar conocimientos informáticos.

Su mercado objetivo son estudiantes interesados en carreras en la industria automotriz e informática así como las empresas del sector que buscan trabajadores calificados.

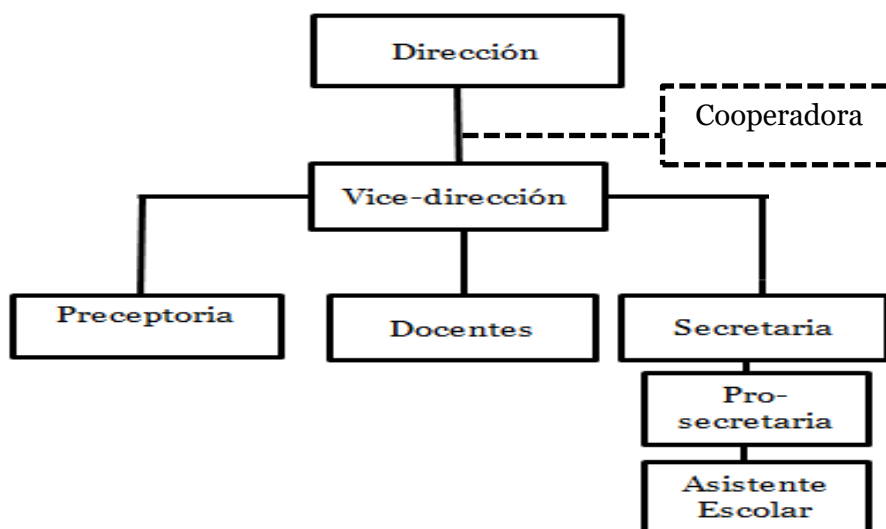
### **Estructura Organizativa**

De acuerdo a la entrevista realizada con la Secretaría de la institución (Karina Rodríguez, comunicación personal, 04 de septiembre de 2024), se recopiló información fundamental para diseñar un esquema organizacional, ya que la misma no cuenta con esquema propio, el cual refleja los niveles jerárquicos existentes en una organización permitiendo el logro de los objetivos con eficiencia.

En la figura 2 se presenta el esquema elaborado que fue presentado y avalado por el director de la institución.

**Figura 2**

*Organigrama de la institución.*



*Nota.* Elaboración propia.

La estructura organizativa de la institución se compone de un equipo directivo, administrativo y docente que desempeña roles clave en la gestión y el funcionamiento de la escuela.

En primer lugar, el Director es el responsable de la dirección general de la institución, liderando la gestión en las áreas académica, administrativa y financiera. Su labor incluye la supervisión y coordinación de todas las acciones emprendidas por el equipo directivo y docente, asegurando el cumplimiento de los objetivos educativos y administrativos de la escuela.

La vice-dirección se encuentra a cargo de dos vice-directoras que asumen un rol específico de gestión en los distintos turnos: una está a cargo del turno mañana y otra del turno tarde. Su responsabilidad principal es supervisar y gestionar los aspectos

académicos y administrativos correspondientes a su turno, contribuyendo así al orden y a la buena organización de las actividades escolares diarias.

La Cooperadora, cumple la función de Staff. Su propósito es recaudar fondos mediante la organización de actividades como la venta de pizzas y alfajores. Los recursos obtenidos a través de estas acciones se destinan a cubrir gastos necesarios para el mantenimiento y funcionamiento de la institución.

La Secretaría es el área responsable de la gestión administrativa, que abarca la atención al público, la administración de documentación escolar y el apoyo al equipo directivo en sus funciones. La Secretaría tiene bajo su cargo a los asistentes escolares y a la prosecretaria, quienes colaboran en la ejecución de tareas diarias fundamentales para el buen funcionamiento administrativo. El área de asistente escolar se encuentra integrado por 4 personas, que se dedican a brindar apoyo en actividades fundamentales como la limpieza, el mantenimiento y la seguridad; también se encargan de realizar tareas menores de administración.

El Personal Docente, compuesto por 130 profesores, tiene la tarea de impartir conocimientos y formar a los estudiantes en las distintas áreas de estudio, adaptando sus prácticas pedagógicas a los objetivos de aprendizaje de cada asignatura y a las necesidades de los estudiantes.

Para comprender mejor la institución se llevó a cabo un análisis FODA, el cual se presenta a continuación en la figura 3.

**Figura 3***Análisis Foda de la institución.*

*Nota.* La figura 3 fue creada a través de entrevistas realizadas con el director de la escuela (Norberto Sasseti, comunicación personal, 05 de septiembre 2024) ya que la institución no contaba con uno establecido. El mismo fue aprobado por el director.

El análisis FODA de esta institución, revela fortalezas como un buen equipamiento en el taller automotor, un aumento en la matrícula, una nueva ubicación y una trayectoria sólida en educación técnica. Sin embargo, enfrenta debilidades significativas como superpoblación de alumnos con falta de aulas, escasez de docentes, deficiente comunicación interna, baja participación en la cooperadora, instalaciones eléctricas inadecuadas, falta de equipamiento informático, un currículo obsoleto, carencia de actualización informática y de enseñanza de IA, ausencia de talleres prácticos de informática y de vinculación entre talleres. A pesar de estas dificultades, existen oportunidades como la implementación de prácticas profesionales, la

colaboración con empresas locales y la participación en proyectos de emprendimiento. No obstante, se deben considerar amenazas externas como la falta de equipamientos, la deficiencia del transporte público, posibles cambios en las leyes educativas y la reducción de fondos públicos. En conclusión, la matriz FODA ofrece una panorámica completa de la situación actual, permitiendo a la institución identificar sus puntos fuertes y débiles, así como las oportunidades y amenazas que impactarán en su planificación estratégica futura.

### **Desafíos**

La organización educativa enfrenta una serie de retos significativos que afectan tanto la calidad de la educación como el ambiente de aprendizaje de los estudiantes. Uno de los principales desafíos es la falta de infraestructura adecuada, ya que la institución cuenta con instalaciones en mal estado, una carencia de laboratorios equipados, y espacios insuficientes para actividades extracurriculares. Esta situación afecta directamente la experiencia educativa y limita la capacidad de la escuela para ofrecer un entorno de aprendizaje de calidad. Adicionalmente, la falta de elementos tecnológicos impide la implementación de metodologías pedagógicas modernas. La escuela carece de herramientas digitales y software especializado, lo cual restringe el desarrollo de habilidades tecnológicas en los estudiantes, necesarias para adaptarse a las demandas del mundo laboral actual.

Otro aspecto preocupante es la desmotivación estudiantil y baja participación. Muchos estudiantes presentan un bajo nivel de interés en el aprendizaje, lo que resulta en una participación escasa y un rendimiento académico menor al esperado. Esto puede estar relacionado con una falta de recursos adecuados, la desconexión entre la formación

técnica y el mercado laboral, y la percepción de que la educación técnica no ofrece oportunidades reales de desarrollo profesional.

A esto se suma un notable déficit de recursos materiales, que incluye la falta de libros de texto, materiales de laboratorio, y herramientas para prácticas profesionales. La falta de estos elementos básicos limita gravemente la capacidad de la institución para preparar a los estudiantes de manera adecuada para enfrentar los desafíos del ámbito laboral.

En cuanto a los programas de apoyo, la escuela también carece de recursos dedicados a brindar apoyo a los estudiantes que enfrentan dificultades académicas o tienen necesidades educativas especiales. Este déficit impide una atención integral de las distintas necesidades estudiantiles, afectando su rendimiento y bienestar general.

En el ámbito docente, se observa una falta de capacitación profesional, lo cual limita las oportunidades de implementar nuevas estrategias pedagógicas adaptadas a las necesidades actuales. La falta de motivación por parte de algunos docentes contribuye a una educación poco dinámica y menos orientada al futuro profesional de los estudiantes.

Cabe destacar que las prácticas profesionales son limitadas, lo que afecta a sólo un pequeño grupo de estudiantes. Esto representa una desventaja importante en su preparación para el mercado laboral, ya que las experiencias prácticas son esenciales para el desarrollo de habilidades específicas en el ámbito técnico.

Finalmente, un obstáculo en la comunicación interna complica la coordinación entre miembros de la institución y la transmisión oportuna de información entre estudiantes y autoridades educativas. Esta barrera comunicativa afecta la organización y el clima interno, limitando la efectividad de la gestión educativa.

En conjunto, estos desafíos plantean una necesidad urgente de mejorar la infraestructura, invertir en recursos tecnológicos y materiales, promover la capacitación docente y establecer programas de apoyo estudiantil y de prácticas profesionales.

### **Diagnóstico e identificación del problema**

Mediante el análisis de las encuestas se pudo observar una baja satisfacción general en la comunicación interna de la escuela. La mayoría de los encuestados no están satisfechos con la forma en que se comunica la información importante, consideran que la información no es clara, precisa ni oportuna, y que existen fallas en los métodos de comunicación actuales.

Esto significa que la escuela necesita mejorar la calidad de la información que se comunica, asegurándose de que sea fácil de entender, completa y actualizada.

En segundo lugar, aunque se usan varios canales de comunicación (correo electrónico, reuniones, WhatsApp, llamadas telefónicas), los encuestados no los consideran efectivos. Esto indica que la escuela necesita evaluar la eficacia de los canales actuales y buscar nuevas opciones para mejorar la comunicación.

Además, la mayoría de los encuestados creen que una plataforma online sería muy útil para la comunicación interna. Esto sugiere que la escuela debería considerar la reactivación de la plataforma online existente para centralizar la información y facilitar la comunicación entre todos los miembros de la comunidad educativa.

Por último, los encuestados creen que la utilización de medios tecnológicos para comunicar información a familias, alumnos y docentes, podría reducir los fallos en la comunicación. Esto refuerza la necesidad de integrar la tecnología en la comunicación interna de la escuela.

No solo el análisis de las encuestas evidencia el claro problema de la institución, sino también las entrevistas realizadas con los integrantes de la misma, la observación propia y el respectivo análisis foda. Todo esto evidencia una gran problemática en la

Escuela de Educación Técnico Profesional N°614, que es la falta de comunicación interna eficiente.

Existen problemas de comunicación que afectan la coordinación y transmisión de información entre diferentes miembros de la escuela, desde el equipo docente hasta los estudiantes y personal administrativo. Esta falta de comunicación interna puede causar problemas en la organización diaria, limitar la capacidad de respuesta ante necesidades y afectar el ambiente de trabajo.

La estructura jerárquica compleja de la institución, que incluye varios niveles como el director, los vicedirectores, los docentes y el personal de apoyo administrativo, puede dificultar la comunicación fluida y eficiente. Esta organización jerárquica puede hacer que la transmisión de información sea lenta y que, en ocasiones, se pierda en los diferentes niveles antes de llegar a todos los involucrados. Se observa una falta de canales de comunicación eficaces que permitan una comunicación rápida y centralizada. Actualmente, parece que no existen herramientas formales como sistemas de mensajería internos, y aunque existe una plataforma digital, esta se encuentra en desuso. Esto limita la capacidad de transmitir información de manera oportuna y eficiente. A esto se suma la desmotivación y falta de capacitación de algunos docentes y personal administrativo en el uso de tecnologías. La falta de motivación disminuye la disposición a colaborar y comunicarse, mientras que la falta de capacitación en herramientas de comunicación puede generar limitaciones al momento de implementar mejoras tecnológicas para la comunicación.

También se identifica una falta de espacios de retroalimentación donde tanto el personal como los estudiantes puedan expresar sus opiniones y brindar comentarios sobre las decisiones administrativas o los problemas que surgen en el día a día. La

ausencia de estos mecanismos reduce la agilidad en la toma de decisiones y dificulta la adaptación a las necesidades actuales de la comunidad educativa.

Finalmente, las dificultades de coordinación entre turnos representan otro desafío importante. La escuela opera con turnos de mañana y tarde bajo la supervisión de diferentes vicedirectores, lo que puede crear una desconexión en la gestión y en la transmisión de información relevante entre ambos turnos, afectando la cohesión y el flujo de información en la institución.

La falta de una comunicación eficaz y de una adecuada coordinación en la institución genera una serie de consecuencias significativas; ya que se produce una desorganización generalizada que causa retrasos en las tareas administrativas y operativas, lo cual impacta en el funcionamiento diario de la escuela. Además, esta situación afecta el clima laboral, generando un ambiente negativo en el que tanto el personal docente como el administrativo experimentan desmotivación debido a la falta de claridad en los lineamientos y en la transmisión de la información.

Como consecuencia de estos problemas, también se observa una baja eficiencia en los procesos, ya que se desperdicia tiempo al duplicar esfuerzos o al corregir errores ocasionados por una comunicación inadecuada. Esto no solo afecta al personal, sino que también repercute en los estudiantes. La desmotivación estudiantil aumenta, ya que la falta de comunicación entre la institución y los alumnos reduce su interés y compromiso, debilitando su vínculo con la escuela y afectando su desempeño académico.

Para abordar la problemática de la comunicación interna, se propone la optimización de la plataforma digital y de la página en instagram existentes, las cuales se encuentran actualmente en desuso.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Mejorar la comunicación interna en la escuela “Enrique J. Muzzio” para optimizar su funcionamiento, organización y ambiente de trabajo, fomentando la colaboración y la eficiencia en la gestión educativa.

### **Objetivos específicos**

- Gestionar y optimizar la plataforma digital y la página de Instagram existentes.
- Fortalecer las competencias del personal en el uso de herramientas de comunicación digital.
- Determinar en qué medida las estrategias aplicadas han alcanzado los resultados esperados.

## **Estrategias y plan de actividades**

### **Metas**

Este proyecto se centra en la mejora de la comunicación institucional a través de la reactivación y optimización de una plataforma digital y la página de Instagram. Se busca que la comunidad educativa (docentes, administrativos, directivos y usuarios) pueda interactuar de forma eficiente, acceder a información relevante y recibir notificaciones oportunas. Para ello, se plantean tres metas principales que se detallan a continuación.

La primera consiste en implementar el uso de la plataforma digital e Instagram para asegurar que sean herramientas funcionales y fáciles de usar para toda la comunidad. Se trabajará en la configuración de la plataforma para que los usuarios puedan gestionar la comunicación de manera eficiente, incluyendo la recepción de notificaciones, el acceso a documentos compartidos y la consulta de información relevante. La página de Instagram se optimizará para facilitar la interacción y la difusión de información clave de forma atractiva y accesible.

Para lograr esta meta, se realizarán una serie de actividades. El equipo docente del área informática será el encargado de llevar a cabo todas las actividades y realizar los indicadores establecidos para cada meta.

Primero se realizará un diagnóstico del estado actual de la plataforma y redes, realizando un análisis FODA. Posteriormente, se diseñará una estrategia de comunicación digital, estableciendo el público objetivo, los canales de comunicación, los mensajes clave y el calendario de publicaciones. Luego, se optimizará y actualizará los contenidos de la plataforma digital y la página de Instagram para que sean relevantes, atractivos y fáciles de entender para los usuarios. Finalmente, se establecerá un

calendario de publicaciones y notificaciones para asegurar que la información se difunda de manera oportuna y eficiente.

Para evaluar el avance del proyecto, se utilizarán los siguientes indicadores:

Un informe de diagnóstico que se medirá una vez al inicio del proyecto donde se evaluará la calidad y exhaustividad del mismo.

También se evaluará si la estrategia de comunicación digital ha sido aprobada por las autoridades de la escuela, lo que se medirá una vez al inicio del proyecto.

El número de publicaciones en Instagram se medirá de forma semanal y la fuente de datos será la página de Instagram de la escuela.

Por último, se medirá el porcentaje de usuarios activos en la plataforma, lo que se hará de forma mensual y la fuente de datos será la plataforma digital de la escuela. Se calculará el porcentaje de usuarios que han accedido a la plataforma digital durante el mes.

La segunda meta se enfoca en la capacitación del personal en herramientas digitales, impartiendo talleres y cursos a docentes, administrativos y directivos para que puedan utilizar eficazmente las herramientas de comunicación digital, incluyendo la plataforma digital y la página de Instagram. Esta capacitación cubrirá aspectos como la gestión de perfiles, la publicación de contenido, la interacción con usuarios y la administración de notificaciones. Se buscará que la capacitación sea práctica y adaptada a las necesidades específicas de cada grupo.

Para lograr esto, se diseñará un plan de formación y se realizarán talleres virtuales o presenciales. También se crearán manuales y tutoriales sobre el uso de las herramientas, y se habilitarán espacios de consulta y seguimiento.

Se medirá el éxito de la capacitación a través de varios indicadores. Se contabilizará el número de talleres realizados, el porcentaje de asistencia por grupos (docentes, administrativos, directivos) y el número de manuales y tutoriales entregados. La frecuencia de medición para estos indicadores será al finalizar cada taller o curso.

Además, se evaluará el nivel de satisfacción de los participantes a través de una encuesta post-capacitación, la cual se aplicará al finalizar cada taller o curso.

Finalmente, como tercera meta se propone la medición del impacto de las estrategias implementadas a través de diferentes métodos. Se realizarán encuestas para conocer la satisfacción de los usuarios, se harán observaciones del uso de las plataformas y se analizará el contenido generado para evaluar su alcance y efectividad. Esta información se utilizará para realizar los ajustes necesarios y asegurar que se están logrando los objetivos planteados. La evaluación continua permitirá optimizar las estrategias de comunicación y garantizar su eficacia a largo plazo.

Para lograr esto, se diseñarán instrumentos de evaluación como encuestas y guías de observación. Luego, se aplicarán encuestas a los distintos grupos de interés, y se analizarán las métricas de interacción en redes y plataforma. Finalmente, se elaborará un informe con recomendaciones.

Se medirá el éxito de la evaluación a través de varios indicadores.

Se contabilizará el número de instrumentos aplicados, el porcentaje de participación en encuestas y los resultados del análisis de métricas como alcance, interacción y visitas. Por último se elaborará un informe de evaluación que incluirá propuestas de mejora. La frecuencia de medición para dichos indicadores será al finalizar cada etapa de la evaluación.

## **Recursos y presupuestos**

### **Análisis de viabilidad técnica**

Recursos humanos: se cuenta con la colaboración de tres docentes del área informática, que pertenecen a la institución y cuentan con los conocimientos necesarios para este proyecto.

Recursos materiales: la institución tiene la tecnología necesaria para llevar a cabo el proyecto.

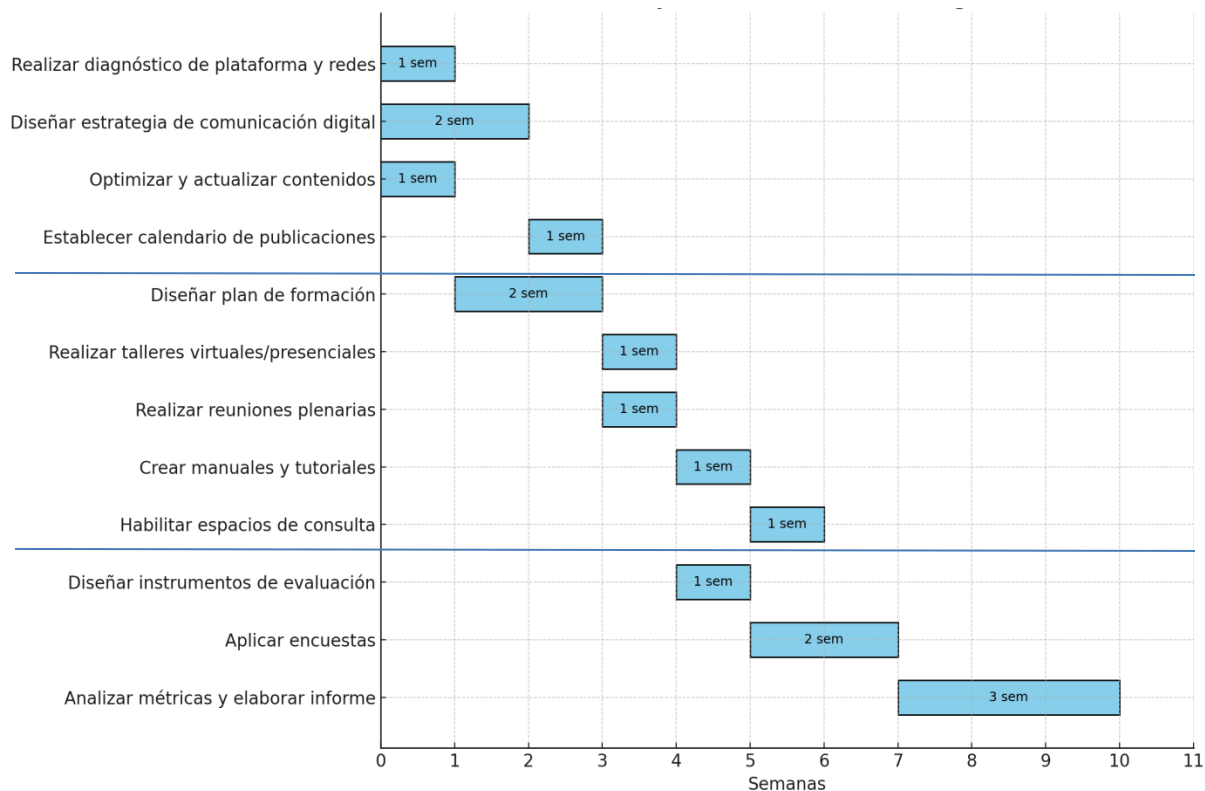
Infraestructura: La escuela cuenta con el espacio físico y el equipamiento necesario para llevar a cabo las actividades propuestas.

Para llevar a cabo este proyecto es necesario capacitar a la secretaria que es la encargada de transmitir toda la información, esta capacitación se puede llevar a cabo los días libres de los docentes, cada docente de informática tiene un día sin alumnos donde se dedican al mantenimiento de equipos o limpieza del área informática.

Para la capacitación general de todos los docentes, que es a modo informativo, la misma se puede llevar a cabo en una reunión plenaria de 1-2 horas requiriendo un proyector y una computadora para transmitir la información.

### **Análisis de viabilidad operacional**

Las actividades antes detalladas se realizan en el tiempo establecido que se muestran en la figura 4.

**Figura 4***Gráfico de Gantt.*

*Nota.* Elaboración propia.

Según el diagrama el proyecto tiene una duración estimada de 10 semanas, donde cada actividad está dividida por sub-tareas.

### **Análisis de viabilidad Económica / Financiera**

El proyecto no tiene costos financieros, ya que la institución cuenta con los recursos y personal necesario, pero si tiene costos económicos, dado que el tiempo de los docentes de informática que usualmente dedican al mantenimiento de equipos, deberá destinarse parcialmente a capacitar y realizar las actividades necesarias para el proyecto. Lo mismo sucede con la secretaria que recibirá la capacitación, ella debe destinar parte

de su tiempo, que generalmente utiliza para hacer tareas administrativas, para realizar la capacitación.

Con este proyecto lo que se pretende obtener es una mejora en la comunicación con todos los miembros de la institución, ahorro de tiempos, reducción de errores y acceso a la información de forma más rápida.

En la tabla 1 se muestran los indicadores para cada actividad.

**Tabla 1**

*Ficha de indicadores.*

Nombre de indicador	Concepto a medir	Fórmula de cálculo	Unidad de medida / Escala	Origen de los datos	Frecuencia de actualización	Responsable
Informe de diagnóstico	Estado actual de la plataforma y redes sociales	Informe entregado / 1	Presencia (0 = No, 1 = Sí)	Observación y análisis	Una vez por año	Docente de informática
Estrategia de comunicación aprobada	Existencia de una estrategia formal	Estrategia aprobada / 1	Presencia (0 = No, 1 = Sí)	Documentación interna	Una vez	Docente de informática
Nº de publicaciones semanales en Instagram	Frecuencia de publicaciones en la red social	Total de publicaciones / semanas	Número entero	Plataforma Instagram	Semanal	Docente de informática
% de usuarios activos en la plataforma	Nivel de uso de la plataforma digital	(Usuarios activos / Total usuarios) * 100	Porcentaje	Plataforma digital	Mensual	Docente de informática

Nombre de indicador	Concepto a medir	Fórmula de cálculo	Unidad de medida / Escala	Origen de los datos	Frecuencia de actualización	Responsable
Nº de talleres realizados	Actividades formativas realizadas	Conteo de talleres	Número entero	Registro de actividades	Trimestral	Docente de informática
Nº de manuales y tutoriales entregados	Material de apoyo distribuido	Conteo de entregas	Número entero	Reporte de entregas	Semestral	Docente de informática
Nivel de satisfacción de los participantes	Opinión de los participantes	Promedio de encuestas	Escala de 1 a 5	Encuestas post-capacitación	Al finalizar la capacitación	Docente de informática
Nº de instrumentos aplicados	Actividades de evaluación implementadas	Conteo de encuestas, guías, etc.	Número entero	Registro de aplicación de instrumentos	Trimestral	Docente de informática
% de participación en encuestas	Nivel de respuesta a los instrumentos de evaluación	(Respuestas / Total encuestados) * 100	Porcentaje	Resultados de encuestas	Por aplicación	Docente de informática
Resultados del análisis de métricas	Alcance e interacción en redes y plataforma digital	Métricas (visitas, interacciones, etc.)	Número / porcentaje	Herramientas analíticas (Instagram, plataforma)	Mensual	Docente de informática
Informe de evaluación con propuestas de mejora	Evaluación general del plan de comunicación interna	Informe entregado / 1	Presencia (0 = No, 1 = Sí)	Informe de evaluación	Anual	Docente de informática

## **Conclusión**

Como es bien sabido en el ámbito educativo, existen diferencias en los procesos de comunicación, incluyendo una gran variedad de contenido y el enfoque de los directores y las conversaciones cotidianas de los profesores.

Al pertenecer a esta institución, puede observar directamente los fallos que hay en la comunicación; Las encuestas y entrevistas revelan que la información no siempre llega de manera clara y oportuna, y que los canales de comunicación actuales no son del todo efectivos.

En el marco teórico de este trabajo se recuerda que la comunicación no es solo un proceso técnico, sino también humano. Se trata de construir relaciones, fomentar la confianza y crear un sentido de pertenencia.

La propuesta de intervención que he desarrollado se centra en aprovechar las herramientas digitales que ya existen en la escuela, como la plataforma y la página de Instagram, para mejorar la comunicación. No se trata de reinventar la rueda, sino de optimizar lo que ya tenemos y capacitar al personal para que lo utilice de manera efectiva.

Las dificultades familiares durante este proyecto dificultaron mi avance, especialmente al integrar la temática de la comunicación con mi formación en Administración y Gestión de la Información. A pesar de esta situación, con herramientas adquiridas y a partir de la amplia información disponible, he podido establecer una conexión entre la falla institucional y una solución aplicable en el mediano plazo.

Creo firmemente que la propuesta presentada puede marcar una diferencia real en la vida de los estudiantes, los docentes y el personal administrativo. Mi objetivo es

crear un sistema de comunicación más eficiente, transparente y participativo, donde todos se sientan informados y valorados.

Este proyecto será el inicio de un cambio cultural en la escuela, donde la comunicación será vista como una herramienta clave para el éxito y el bienestar de toda la comunidad educativa.

## Referencias

- Aced, C., Arocas, M. y Miquel, S. (2021) *Manual de comunicación interna*. Dircom, Asociación de directivos de comunicación.
- Aimar, M., Ferrero, B., Forni, M.S. (2024) *Guía para la elaboración del PIP* (archivo PDF).  
<https://sites.google.com/unraf.edu.ar/somos-agi/carrera-presencial/cuadernos-de-c%C3%A1tedra/trabajo-final-de-pregrado-y-grado>
- Belloch, C. (2012). Funciones de la comunicación. *Universitat de Valencia*.  
<https://www.uv.es/>
- Fainstein, H., Abadi, M., Baigros, K., Herz, A., Sciarrotta, C. y Stering, H. (2011). *Teoría de las organizaciones*. Aique.
- G. Casamayo, S. Antuñez, R. Armejach, P. Checa, N. Ginè, R. Guitart, C. Notò, A. Rodòn, M. Uranga y J. Viñas. *Como dar respuesta a los conflictos. La disciplina en la enseñanza secundaria*. Biblioteca de aula.
- Gavidia Anticona, J. A. (2015). Lenguaje y comunicación. Ediciones de la U.  
[https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9789587623871\\_A25157717/preview-9789587623871\\_A25157717.pdf](https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9789587623871_A25157717/preview-9789587623871_A25157717.pdf)
- Giani, C. (25 de octubre de 2024). Elementos de la comunicación. *Enciclopedia del lenguaje*.  
<https://lenguaje.com/elementos-de-la-comunicacion/>
- Giraldo, V. (14 de febrero de 2019). Plataformas digitales: ¿qué son y qué tipos existen? *Rockcontent*. <https://rockcontent.com/es/blog/plataformas-digitales/>

Historia de la E.E.T.P N°614.

<https://sites.google.com/eetp614santotome.edu.ar/escuela-de-enseanza-profesion/informaci%C3%B3n-institucional/historia-del-establecimiento>

Jacinto, C. y Millenaar, V. (2017) *Las relaciones entre escuelas y empresas: un camino con nuevos desafíos en América Latina* (archivo PDF).

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371076>

La porte, J. M. (2005). Potencialidad creativa de la comunicación interna en el tercer sector. *Palabra clave*.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64901206>

La Ley de Educación Nacional N° 26.026 de Argentina. Disposiciones generales.

Ley de Educación Técnico Profesional N° 26058 de Argentina.

Moreno, J. (2019) *Manual de indicadores de gestión e impacto* (Archivo PDF).

[https://www.ipes.gov.co/images/informes/SDE/Mapa\\_de\\_Procesos/Proceso\\_Planeacion\\_Estrategica\\_y\\_Tactica/2020/Ms\\_017\\_Manual\\_De\\_Indicadores\\_De\\_Gestion\\_E\\_Impacto.pdf.pdf](https://www.ipes.gov.co/images/informes/SDE/Mapa_de_Procesos/Proceso_Planeacion_Estrategica_y_Tactica/2020/Ms_017_Manual_De_Indicadores_De_Gestion_E_Impacto.pdf.pdf)

Pérez Marianella y Ramírez María. (2015). Los ambientes de aula que promueven el aprendizaje, desde la perspectiva de los niños y niñas escolares. *Revista electrónica educare*, vol. 19, núm. 3, pp. 138-170.

[https://www.redalyc.org/journal/1941/194140994008/html/?need\\_sec\\_link=1&sec\\_link\\_scene=im](https://www.redalyc.org/journal/1941/194140994008/html/?need_sec_link=1&sec_link_scene=im)

Picon Medina, G. (Octubre de 2001). *El comportamiento y el cambio en las organizaciones educativas: vías para una investigación educacional crítica*. Scielo.

[https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1316-00872001000200003](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-00872001000200003)

Pristupluk, R. (18 de febrero de 2024). Presente y futuro de la educación técnica. La nación.

<https://www.lanacion.com.ar/editoriales/presente-y-futuro-de-la-educacion-tecnica-nid18022024/>

Rivera, B., Rojas, L., Ramírez, F., Álvarez de Fernández, T. (2005). La comunicación como herramienta de gestión organizacional. *Negotium*.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78212103>

Salesians S. (26 de mayo de 2022). La colaboración con las empresas, un factor clave en la formación profesional. La vanguardia.

<https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20220526/8296055/colaboracion-empresas-factor-clave-formacion-profesional.html>

Schnaider, R., Zarowsky, M., y Llamazares, K. (2004) *Comunicación para principiantes*. (Archivo PDF)

[https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portalIG/home\\_158/recursos/e-books/16062015/principiantes.pdf](https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portalIG/home_158/recursos/e-books/16062015/principiantes.pdf)

Suárez, O., Ruíz, C., Hincapie, L., y Mendoza, E. “La comunicación informal en la organización, otra mirada desde la intersubjetividad”. Banco del conocimiento.

<https://bconocimientoamedirh.com.mx/insumos/item/la-comunicacion-informal-en-la-organizacion-otra-mirada-desde-la-intersubjetividad>

Villacreses, K. (2022). Las plataformas digitales y su impacto en las ventas de las pequeñas empresa del cantón Paján. *Revista científica, Dominio de las ciencias*, Vol. 8, núm. 1. pp. 204-218. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2567>

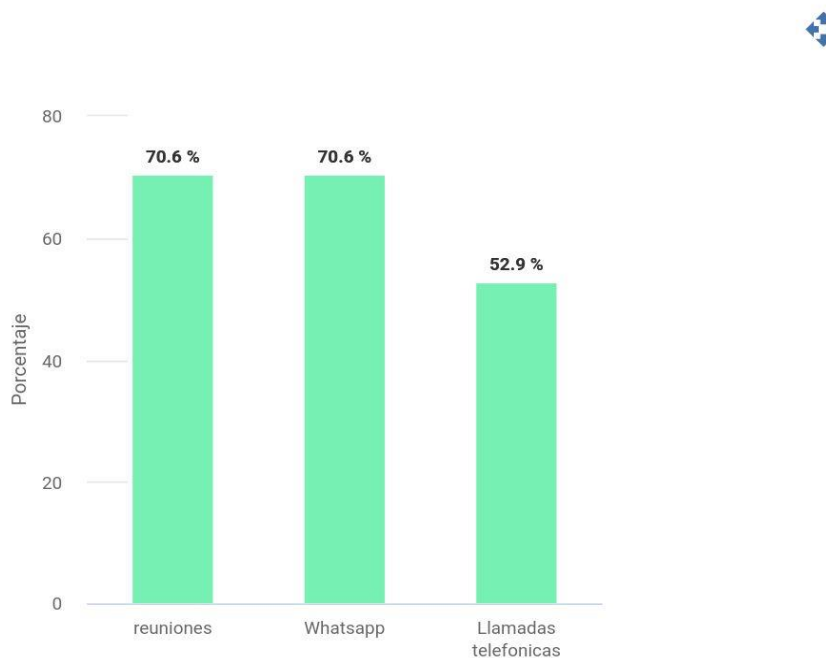
## Anexo

### Anexo 1. Encuestas

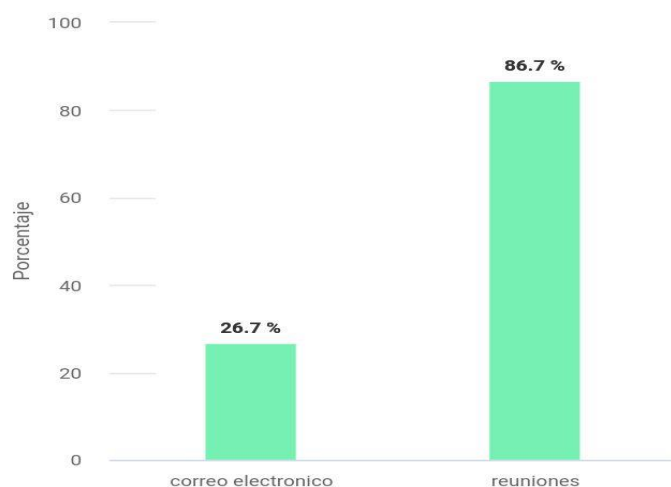
¿Qué tan satisfecho/a está con la forma en que se comunica la información importante en la escuela?



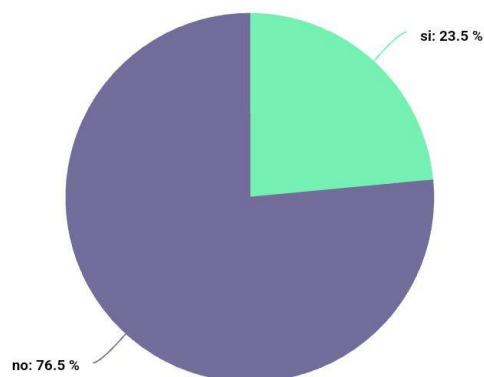
¿Qué canales de comunicación utiliza la escuela para comunicarse con los docentes?



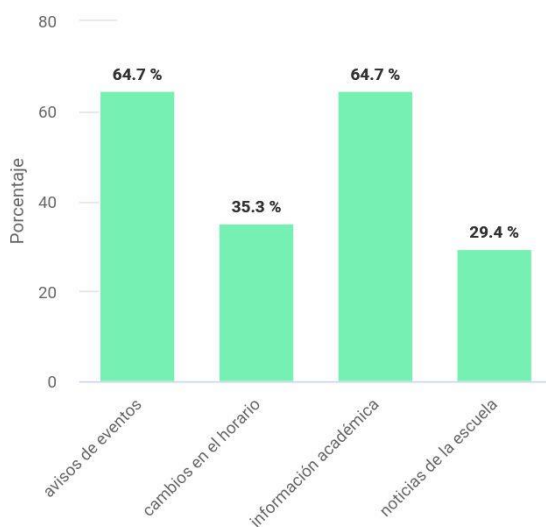
¿Qué canales de comunicación utiliza la escuela para comunicarse con los estudiantes?



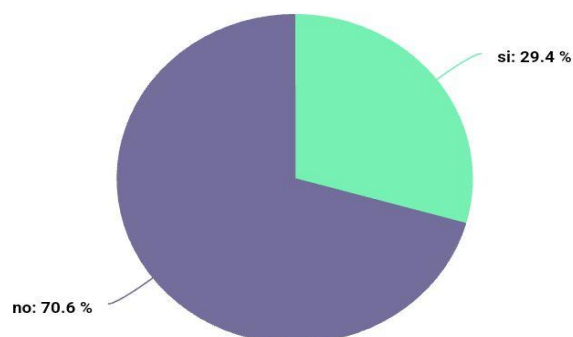
¿Cree que la información que recibe de la escuela es clara, precisa y oportuna?



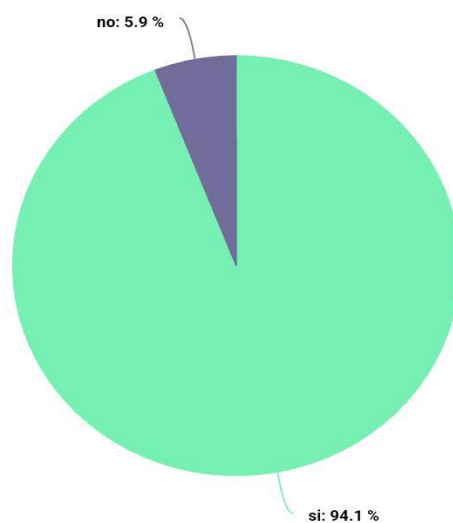
¿Qué tipo de información le gustaría recibir con más frecuencia?



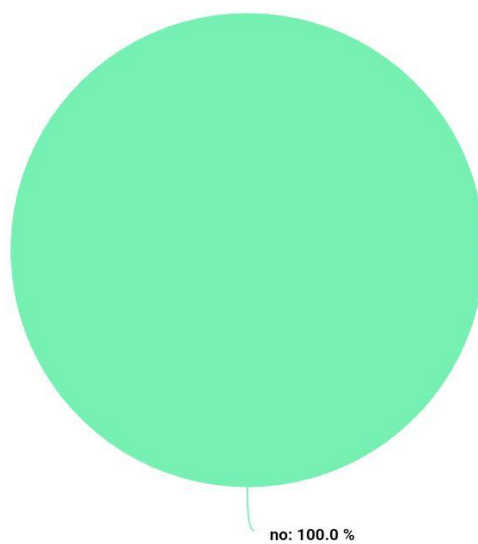
¿Cree que la comunicación entre docentes/no docentes/directivos/administración/alumnos es efectiva?



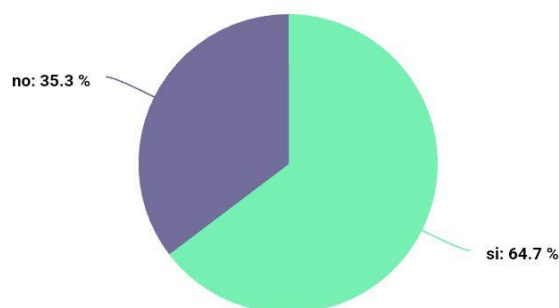
¿ cree que existen fallas en los métodos de comunicación actuales de la institución?



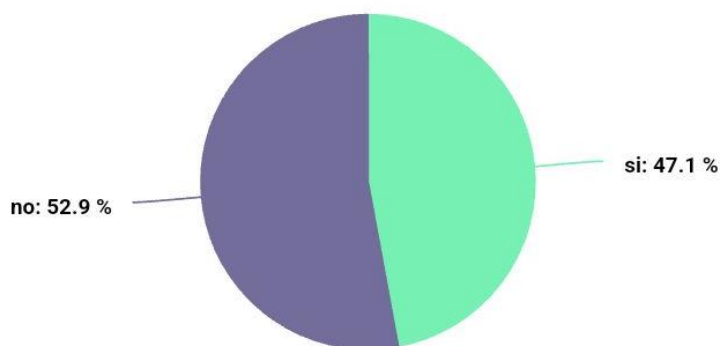
¿Utiliza la escuela alguna plataforma online para la comunicación interna?



¿Cree que la plataforma online es útil para la comunicación?



¿Crees que se reducirían los fallos en la comunicación si la escuela utiliza medios tecnológicos para comunicar? ( tanto para brindar información a familias, alumnos, docentes, como para también la información de docentes reemplazantes)



## Anexo 2. Diseño del proyecto

Objetivo General	Objetivo Especifico	Meta	Actividades	Indicadores
Mejorar la comunicación interna en la escuela "Enrique J. Muzzio" para optimizar su funcionamiento, organización y ambiente de trabajo, fomentando la colaboración y la eficiencia en la gestión educativa.	Gestionar y optimizar la plataforma digital y la página de Instagram existentes.	Implementar el uso de la plataforma digital y la página de Instagram, asegurando que los usuarios puedan gestionar de manera eficiente la comunicación, recibir notificaciones oportunas, acceder a documentos compartidos e información relevante.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar un diagnóstico del estado actual de la plataforma y redes.</li> <li>- Diseñar una estrategia de comunicación digital.</li> <li>- Optimizar y actualizar contenidos en la plataforma y la página de Instagram.</li> <li>- Establecer un calendario de publicaciones y notificaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe de diagnóstico.</li> <li>- Estrategia de comunicación aprobada.</li> <li>- N° de publicaciones semanales en Instagram.</li> <li>- % de usuarios activos en la plataforma.</li> </ul>
	Fortalecer las competencias del personal en el uso de herramientas de comunicación digital.	Brindar capacitación a docentes, administrativos y directivos en el uso de herramientas de comunicación digital, incluyendo la plataforma digital y la página de Instagram.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseñar un plan de formación.</li> <li>- Realizar talleres virtuales y/o presenciales.</li> <li>- Realizar reuniones plenarias.</li> <li>- Crear manuales y tutoriales sobre el uso de las herramientas.</li> <li>- Habilitar espacios de consulta y seguimiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de talleres realizados.</li> <li>- N° de manuales y tutoriales entregados.</li> <li>- Nivel de satisfacción de los participantes (encuesta post-capacitación).</li> </ul>
	Determinar en qué medida las estrategias aplicadas han alcanzado los resultados esperados.	Medir el impacto de las estrategias implementadas mediante encuestas, observaciones y análisis de contenido, para asegurar que se están logrando los objetivos y para realizar ajustes si es necesario.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseñar instrumentos de evaluación (encuestas, guías de observación, etc.).</li> <li>- Aplicar encuestas a los distintos grupos de interés.</li> <li>- Analizar métricas de interacción en redes y plataforma.</li> <li>- Elaborar un informe con recomendaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de instrumentos aplicados.</li> <li>- % de participación en encuestas.</li> <li>- Resultados del análisis de métricas (alcance, interacción, visitas, etc.).</li> <li>- Informe de evaluación con propuestas de mejora.</li> </ul>