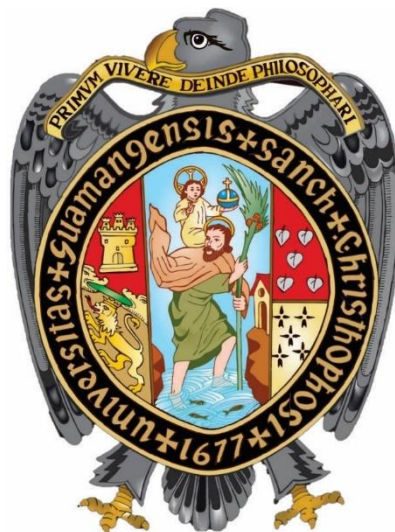


**UNIVERSIDAD NACIONAL SAN CRISTÓBAL DE
HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN**



**Comunicación interna y gestión educativa en la institución Educativa
“Leoncio Prado” del distrito de San Juan Bautista - Ayacucho, 2020**

Tesis para obtener el grado académico de:

**MAESTRA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCACIONAL**

Presentado:

Bach. Yolanda Gomez Reyes

Asesora:

Dra. Urcina Loayza Gómez

Ayacucho - Perú

2024

Agradecimiento

El infinito agradecimiento a nuestra querida Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por establecer medios a través de los cuales los profesionales de la educación podamos perfeccionar nuestras capacidades profesionales.

A los maestros de la Unidad de Posgrado, por compartir sus experiencias y permitir el crecimiento profesional de los maestrandos.

A la asesora de la tesis Dra. Urcina Loayza Gómez por su contribución al desarrollo del presente trabajo de investigación.

A los maestros de la Institución Educativa “Leoncio Prado” del distritito de San Juan Bautista de Ayacucho, por su contribución incondicional para la cristalización de la investigación.

Índice General

Agradecimiento	ii
Índice General.....	iii
Índice De Tablas.....	vii
Índice De Anexos	viii
Resumen	viii
Summary.....	x
Introducción.....	11
Capítulo I Planteamiento Del Problema	13
1.1. Descripción de la situación problemática.....	13
1.2. Formulación del problema.....	15
1.2.1. Problema general	15
1.2.2. Problemas específicos.....	15
1.3. Formulación de objetivos	15
1.3.1. Objetivo general	15
1.3.2. Objetivos específicos:.....	15
1.4. Justificación	16
1.4.1. Justificación teórica	16
1.4.2. Justificación práctica	16
1.4.3. Justificación metodológica	16
Capítulo II Marco Teórico.....	17
2.1. Antecedentes.....	17
2.1.1. En el contexto internacional	17
2.1.2. A nivel nacional.....	18
2.2. Bases teóricas	20

2.2.1. Comunicación interna.....	20
2.2.2. Objetivos de la Comunicación Interna (CI).....	21
2.2.3. Funciones de la comunicación interna.....	22
2.2.4. Tipos de comunicación interna.....	23
Comunicación descendente	23
Comunicación ascendente	23
2.2.5. Funciones de la comunicación interna.....	24
2.2.6. Principios de la comunicación interna.....	25
2.2.7. Dimensiones de la comunicación interna	25
Dimensión operativa.....	26
Dimensión estratégica.....	26
2.2.8. Gestión educativa	27
Gestión.....	27
Gestión educativa.	27
2.2.9. Dimensiones de la gestión educativa.....	28
Gestión pedagógica.....	28
Condiciones necesarias para la gestión pedagógica.	30
La gestión institucional.....	30
Gestión administrativa.....	31
Gestión comunitaria.....	31
2.3. Bases conceptuales	31
2.3.1. Comunicación interna.....	31
2.3.2. Gestión educativa	32
2.3.3. Gestión pedagógica.....	32
2.3.4. La gestión institucional.....	32

2.3.5. Gestión administrativa.....	32
Capítulo III Metodología.....	33
3.1. Formulación de hipótesis.....	33
3.1.1. Hipótesis general.....	33
3.1.2. Hipótesis específicas.....	33
3.2. Variables.....	33
3.3. Operacionalización de variables.....	34
3.4. Tipo y Nivel de investigación.....	35
3.5. Método.....	35
3.5.1. Método hipotético-deductivo.....	35
3.5.2. Método analítico-sintético.....	35
3.6. Diseño de investigación.....	35
3.7. Población y muestra.....	36
3.7.1. La población.....	36
3.7.2. Muestra.....	36
3.7.3. Técnica muestral.....	37
3.8. Técnicas e instrumentos.....	37
3.8.1. La técnica.....	37
3.8.2. Instrumentos.....	37
Cuestionario.....	37
3.9. Validez y confiabilidad.....	37
3.9.1. Validez.....	37
3.9.2. Confiabilidad de instrumento.....	39
3.10. Técnicas de procesamiento de datos.....	40
3.11. Aspectos éticos.....	40

Capítulo IV Resultados Y Discusión.....	41
4.1. Resultados a nivel descriptivo	41
4.2. Resultados a nivel inferencial.....	44
4.2.1. Prueba de normalidad	44
4.2.2. Prueba de hipótesis general	45
4.2.3. Prueba de primera hipótesis específica.....	46
4.2.4. Prueba de segunda hipótesis específica	47
4.2.5. Prueba de tercera hipótesis específica	47
4.2.6. Prueba de cuarta hipótesis específica	48
4.3. Discusión de resultados	49
Conclusiones.....	52
Recomendaciones	53
Referencias Bibliográficas.....	54
Anexos.....	58

Índice De Tablas

Tabla 1	Tabla cruzada sobre comunicación interna y gestión educativa.....	41
Tabla 2	Tabla cruzada sobre comunicación interna y gestión pedagógica.....	41
Tabla 3	Tabla cruzada sobre comunicación interna y gestión institucional	42
Tabla 4	Tabla cruzada sobre comunicación interna y gestión administrativa	43
Tabla 5	Tabla cruzada sobre comunicación interna y gestión comunitaria.....	44
Tabla 6	Resultados de prueba de normalidad	44
Tabla 7	Resultado de la hipótesis general	45
Tabla 8	Resultado de la primera hipótesis específica	46
Tabla 9	Resultado de la segunda hipótesis específica	47
Tabla 10	Resultado de la tercera hipótesis específica	48
Tabla 11	Resultado de la cuarta hipótesis específica	49

Índice De Anexos

Anexo 1 Matriz de consistencia	59
Anexo 2 Instrumento de escala de comunicación interna	61
Anexo 3 Cuestionario sobre gestión educativa	64
Anexo 4 Prueba de confiabilidad sobre comunicación interna	66
Anexo 5 Prueba de confiabilidad sobre gestión educativa.....	69
Anexo 6 Base de datos sobre comunicación interna	71
Anexo 7 Base de datos sobre gestión educativa.....	73
Anexo 8 Fichas de validación de instrumentos	75

Resumen

El trabajo de investigación se realizó teniendo como objetivo central conocer la relación que existe entre la comunicación interna y la gestión educativa en la Institución Educativa Leoncio Prado del distritito de San Juan de Bautista Ayacucho, en este proceso de investigación participaron 27 docentes de la mencionada institución en las que se recabó la información a través de dos cuestionarios sobre la comunicación interna y la gestión educativa. Asimismo, se concretó desde el tipo de investigación básica, nivel correlacional y diseño no experimental transversal correlacional. Por otro lado, se utilizó para la correspondiente prueba de hipótesis el estadígrafo Tau b de Kendall. Los resultados a las que se arribaron permiten concluir que existe una muy buena y directa relación entre la comunicación interna y la gestión educativa en la institución Educativa Leoncio Prado del distritito de San Juan Bautista Ayacucho, confirmada con $T_b=0,921$; y un $p=0,000<0,05$.

Palabras clave: Comunicación interna, gestión educativa, pedagógica, institucional, administrativa, comunitaria.

Summary

The investigative work was carried out with the central objective of knowing the relationship that exists between internal communication and educational management in the Leoncio Prado Educational Institution of the San Juan Bautista Ayacucho district, in this research process 27 teachers from the aforementioned institution participated in the that the information was collected through two questionnaires on internal communication and educational management. Likewise, it was specified from the type of basic research, correlational level and non-experimental cross-correlational design. On the other hand, the Kendall Tau b statistician was used for the corresponding hypothesis test. The results that were arrived at allow us to conclude that there is a very good and direct relationship between internal communication and educational management in the Leoncio Prado Educational Institution of the San Juan Bautista Ayacucho district, confirmed with $T_b=0.921$; and a $p=0.000<0.05$.

Key words: internal communication, educational, pedagogical, institutional, administrative, community management.

Introducción

La comunicación interna en toda institución es determinante, puesto que permite la convivencia armónica y la cohesión entre sus integrantes con la finalidad de lograr los objetivos institucionales. Es por ello que se considera que “la gestión de la comunicación en toda entidad pública debe responder al mundo actual cambiante y competitivo con un nivel de comunicación sistémica e interactiva, capaz de escuchar a sus colaboradores buscando transmitir igualdad, horizontalidad; sensaciones que motiven a comunicar y relacionarse”(Charry, 2018, p.26). en consecuencia, la comunicación oficial debe ser la más precisa y pertinente con la finalidad de evitar confusión y malentendido que pueda socavar la unidad institucional.

Por otro lado, la gestión educativa es considerado como “la capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo de liderazgo, las capacidades, la gente, y los objetivos de la organización, así como la capacidad de articular los recursos que se dispone a manera de lograr lo que se desea” (Flores-Flores, 2021, p.8), por lo mismo que es sumamente importante que la comunicación interna sea la más adecuada y permita el logro de los objetivos establecidos a través de la gestión educativa.

Teniendo como base el sustento teórico referido a las variables comunicación interna y gestión educativa, se desarrolló la presente investigación teniendo como problema central ¿Qué relación existe entre la comunicación interna y la gestión educativa en la institución Educativa “Leoncio Prado” del distritito de San Juan Bautista - Ayacucho– 2020? Asimismo, se estableció como objetivo central identificar la relación que existe entre la comunicación interna y la gestión educativa en la institución Educativa “Leoncio Prado” del distritito de San Juan Bautista – Ayacucho, 2020.

La presentación del informe final de la investigación se concreta teniendo como base la estructura propuesta por la Unidad de Posgrado, de tal manera que esta se encuentra

sistematizada en cuatro capítulos. En el primer capítulo, se hace la presentación del planteamiento del problema, en el que se realiza un diagnóstico respecto a la realidad problemática materia de investigación, así como la formulación del problema, los objetivos y la correspondiente justificación.

En el segundo capítulo, se presenta el marco teórico, considerado por los investigadores como la parte fundamental en la investigación debido a que en ella se establece las teorías que orientan el desarrollo de la investigación.

En el tercer capítulo, se tiene la presentación de la metodología seguida en el proceso de investigación, por lo mismo que se establece el tipo, nivel, diseño, población y muestra, así como las técnicas e instrumentos que viabilicen la investigación.

En el cuarto capítulo, se presentan los resultados en los niveles descriptivos e inferenciales. En el primer caso, se presenta los resultados a través de tablas cruzadas teniendo en cuenta las dimensiones establecidas. En el segundo caso, se presentan los resultados a nivel inferencial, en las que se muestran los resultados de las pruebas de hipótesis. Por último se presenta la discusión de los resultados teniendo en cuenta los antecedentes y las teorías que guían la investigación.

Finalmente, no se pretende considerar la investigación sobre las variables comunicación interna y gestión educativa como algo totalmente acabado, es más, se considera que es el inicio para el desarrollo de investigaciones muchos más amplias a partir de los resultados obtenidos en la investigación y que estas permitan la mejora de los problemas en la búsqueda de una mejora de la calidad de la educación.

Capítulo I

Planteamiento Del Problema

1.1. Descripción de la situación problemática

El paradigma de la nueva gestión educativa considera como elementos fundamentales en la marcha de una institución dos conceptos claves: la comunicación interna y la gestión. En esa perspectiva, los académicos versados en temas de esta naturaleza van a sostener que una eficiente comunicación interna va a reforzar una correcta gestión educativa. En el pasado, estas dos variables eran vistas como intrascendentes y que no guardaban relación, por tanto, eran analizados de manera aislada. Sin embargo, las últimas investigaciones permiten concluir que tanto la variable comunicación interna y la gestión educativa se encuentran relacionados entre sí.

En ese orden de ideas, si los líderes de las instituciones educativas desean establecer principios rectores de la gestión educativa en su institución y que estas sean internalizadas por sus integrantes, necesariamente se verán obligados a emplear la comunicación interna como elemento indispensable para la obtención de resultados positivos.

El panorama actual demanda a las instituciones educativas enfrentar los retos con acierto, de tal manera que puedan salir airoso frente a los vertiginosos cambios en el campo de la ciencia y tecnología, lo que posibilitará ganar espacios en los ciudadanos al brindarles una educación de calidad que esté por encima de sus necesidades. En ese camino es imperiosa la necesidad cuyos miembros internalicen la misión, visión y valores institucionales de tal manera que puedan consolidar la identidad institucional.

Todas las organizaciones, cualquiera sea su tipo de gestión (pública o privada), al igual que las personas requieren comunicarse. Esta comunicación puede concretarse a través de los signos lingüísticos o no verbales, esto significa que la comunicación esta permanente aún sin que uno lo hiciera conscientemente, es decir a través de todos los medios nos estamos

comunicando permanentemente. Es por esta razón que se sostiene que la comunicación interna es vital, puesto que puede desarrollar o destruir una institución.

En la actualidad, es mínima la cantidad de instituciones educativas que se estén encaminando a desarrollar la comunicación interna como parte de la gestión educativa, más aun teniendo en cuenta que de acuerdo a estudios realizados sobre este tema se considera que en las instituciones educativas la comunicación interna se constituye en uno de los problemas más delicados que afectan a estas instituciones. Esta situación se explica con Antezana (s/f) cuando sostiene que en nuestro país existe una tendencia a confundir la comunicación interna con la publicidad o el marketing, es más en el Perú la comunicación interna, en el sector público se encuentra totalmente abandonado. En las instituciones educativas se adolece de un sistema de comunicación interna, puesto que no se cuenta con medios que permita una adecuada comunicación interna con los directivos de la institución, ni con los docentes y otros integrantes.

En este contexto, la institución educativa Leoncio Prado del distrito de San Juan Bautista no son ajenas a esta realidad, en ellas se observa severas limitaciones en la comunicación interna, vale decir no se impulsa la comunicación interna, está abandonada. Si hacemos un análisis profundo sobre estas instituciones educativas, no vamos a encontrar que estas transmitan su visión y misión institucional, su cultura, sus valores institucionales, no muestran el conjunto de acciones realizadas para mantener una interacción positiva entre sus integrantes, limitaciones que no les permite mantenerse informados y motivados con la finalidad de coadyuvar al logro de metas trazadas institucionalmente.

En ese sentido, considero importante desarrollar la investigación con la finalidad de conocer la situación real de la comunicación interna y la gestión educativa, resultado que permita determinar la relación existente entre ambas variables que posteriormente permita tomar las medidas correctivas del caso.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la comunicación interna y la gestión educativa en la institución Educativa “Leoncio Prado” del distritito de San Juan Bautista, Ayacucho- 2020?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la comunicación interna y la gestión pedagógica en la institución Educativa “Leoncio Prado” del distritito de San Juan Bautista, Ayacucho-2020?

¿Qué relación existe entre la comunicación interna y la gestión institucional en la institución Educativa “Leoncio Prado” del distritito de San Juan Bautista, Ayacucho-2020?

¿Qué relación existe entre la comunicación interna y la gestión administrativa en la institución Educativa “Leoncio Prado” del distritito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020?

¿Qué relación existe entre la comunicación interna y la gestión comunitaria en la institución Educativa “Leoncio Prado” del distritito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Identificar la relación que existe entre la comunicación interna y la gestión educativa en la institución Educativa “Leoncio Prado” del distritito de San Juan Bautista – Ayacucho, 2020.

1.3.2. Objetivos específicos:

Determinar la relación que existe entre la comunicación interna y la gestión pedagógica en la institución Educativa “Leoncio Prado” del distritito de San Juan Bautista, Ayacucho-2020.

Determinar la relación que existe entre la comunicación interna y la gestión institucional en la institución Educativa “Leoncio Prado” del distritito de San Juan Bautista, Ayacucho-2020.

Determinar la relación que existe entre la comunicación interna y la gestión administrativa en la institución Educativa “Leoncio Prado” del distritito de San Juan Bautista, Ayacucho-2020.

Determinar la relación que existe entre la comunicación interna y la gestión comunitaria en la institución Educativa “Leoncio Prado” del distritito de San Juan Bautista, Ayacucho-2020.

1.4. Justificación

El trabajo de investigación que se desarrolló se justifica en los siguientes elementos:

1.4.1. Justificación teórica

Mediante la investigación se logró profundizar la comprensión teórica de las variables comunicación interna y gestión educativa, tanto a nivel de directivos y docentes, de tal manera que sus actos se encuentren debidamente sustentadas y conscientes respecto a la labor que asumen.

1.4.2. Justificación práctica

La investigación buscó conocer la relación que existe entre las variables comunicación interna y gestión educativa en las instituciones educativas de docentes en la institución Educativa “Leoncio Prado” del distritito de San Juan Bautista, cuyos resultados servirán de base para el desarrollo de investigaciones de corte experimental que busquen resolver problemas relacionados a las variables en estudio.

1.4.3. Justificación metodológica

Con el desarrollo de la investigación se contribuye al conocimiento científico, debido a que los instrumentos que fueron validados serán posteriormente generalizados en su uso para medir variables de comunicación interna y gestión educativa. Asimismo, los resultados que se obtuvieron se constituyen en referente para investigaciones en variables de esta naturaleza.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes

Con la finalidad de conocer los trabajos que anteceden la investigación se ha realizado la búsqueda de similares trabajos en diversas instituciones educativas de nuestra región, asimismo, se visitó diversas fuentes de la red en las que se han podido ubicar algunos trabajos que guardan relación con las variables en estudio.

2.1.1. *En el contexto internacional*

Armas (2014) desarrolló la tesis titulada: “Comunicación interna y clima laboral”. Realizada en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Investigación de tipo descriptiva y diseño simple, realizada en una muestra de 115 trabajadores, en ella se utilizó también como instrumento el cuestionario. Las conclusiones a las que se arribó fueron: La comunicación interna tiende a influir dentro del clima laboral de la organización ya que si en la comunicación que existe no se promueve el empoderamiento con los colaboradores o bien si no se les informa sobre los valores, metas, visión, misión, políticas y estrategias, éstos no se sentirán parte de la organización y perderán el interés de participar o de laborar para la misma.

Diego (2010) realizó la investigación denominada: “Propuestas de comunicación interna para la municipalidad de Cuenca”. Investigación realizada en la Universidad de Cuenca. Realizada en la Universidad de Cuenca, Ecuador; de tipo descriptivo y diseño simple, realizada en una muestra de 784 personas en el que se recopiló información mediante el cuestionario. En ella concluye que: La comunicación interna en el Municipio de Cuenca no es buena, ya que existen grupos de funcionarios que no están informados de lo que sucede en la institución; con el análisis que realizamos hemos cumplido con el objetivo de estudiar y analizar las funciones y herramientas de la comunicación interna de la Ilustre

Municipalidad de Cuenca de los cuales hemos constatado que los medios de comunicación (radio, prensa y Televisión) son los que más se utilizan para informarse de lo que sucede en la institución.

Ramos (2016) desarrolló la tesis titulada: “La comunicación interna y los conflictos laborales internos de la Agencia de Regulación y Control de Electricidad – ARCONEL”. Realizada en la Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador; de tipo exploratorio obtenida los datos en una muestra de 141 personas mediante el cuestionario de encuesta. En ella se concluye que: Producto de la investigación efectuada se reveló que se debe mejorar la comunicación y el liderazgo entre la Dirección Ejecutiva con sus niveles jerárquicos, ocasionados principalmente por la falta de espacios donde la comunicación directa y retroalimentada permitan construir a una visión compartida y participativa de temas importantes al interior de la organización.

2.1.2. A nivel nacional

Bustamante (2017) realizó la tesis titulada: “La comunicación interna en una organización escolar y sus implicancias en el proceso de gestión educativa”. Realizada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, de tipo cualitativo, realizada en una muestra de 56 docentes, en el que se recopiló datos en el cuestionario de encuesta y guía de entrevista; en ella se concluye que:

Existe una directa relación entre comunicación interna y la cultura organizacional, el clima organizacional, la alineación del personal con los objetivos y un mayor nivel de compromiso con la misión y visión de la institución. Por eso, cuando la comunicación interna es trabajada administrativamente (planificación- ejecución - control) como verdadera herramienta de gestión al servicio de la organización, es posible obtener mayores consecuencias favorables para la organización educativa.

Roncal (2018) presentó la tesis denominada: “La comunicación interna y la gestión educativa en la I.E. N° 88227 Pedro Pablo Atusparia, Nuevo Chimbote – 2016”, investigación concretada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Investigación concretada en una muestra de 64 docentes, que se recopiló la información mediante dos cuestionarios, en un tipo de investigación básica, nivel descriptivo y diseño correlacional. En ella se concluye que entre las variables comunicación interna y gestión educativa existe una muy buena y directa correlación.

Flores y Manrique (2018) desarrollaron la tesis titulada: “La comunicación interna en una organización escolar y su relación con la gestión educativa en las instituciones educativas N° 64012 de Callería, 64040 de Manantay y 64698 de Yarinacocha- Ucayali-2018”. Realizada en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Ucayali. Investigación desarrollada en una muestra de 60 docentes, en el que se obtuvo la información mediante dos cuestionarios, teniendo como tipo de investigación el descriptivo y diseño correlacional. En ella se concluye que entre la comunicación interna y la gestión educativa se tiene una correlación muy significativa.

Bernuy, (2022) presentó la tesis denominada: “Gestión educativa y su influencia en la comunicación interna en Institución Educativa Nuestros Héroes de la Guerra del Pacífico, nivel secundaria – Tacna, 2018”. Realizada en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Es una investigación que utilizó como instrumento dos cuestionarios, y se aplicó a una muestra de 47 docentes, concretada como tipo de investigación pura y diseño no experimental transeccional. La conclusión a la que se arriba permite sostener que la gestión educativa guarda relación con la comunicación interna.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Comunicación interna

La comunicación interna es todo intercambio comunicacional que se produce en una institución, esta se encuentra constituida por todos los mensajes o actos comunicativos que se generan en la organización. Estas pueden ser expresadas de manera formal e informal.

Vásquez (2010) indica que “la comunicación interna es uno de los factores más importantes para que una organización funcione de manera eficaz. Debido a que a través de ella, pueden ser transmitidos distintos mensajes que contribuyen con que las actividades internas y externas puedan desarrollarse” (p.25). Asimismo, Chiavenato (2007) define a la comunicación interna como la información que es intercambiada por las personas. Señala que “es un proceso fundamental que experimenta el ser humano y la organización social. Indica que para enviar un mensaje se requiere de códigos o señales que viajen a través de un canal hacia un receptor quien interpreta y decodifica su significado” (p.54). Precisa que para que la comunicación oral sea efectiva se emplea como código al lenguaje y que es reforzado por elementos comunicativos no verbales: símbolos, señales y gestos.

La comunicación interna engloba el conjunto de actividades efectuadas por cualquier organización para la creación y sostenimiento de buenas relaciones con y entre sus miembros, a través del empleo de los diferentes canales de comunicación, que los mantienen informados, integrados y motivados, para contribuir con su trabajo al logro de los objetivos organizacionales (Andrade, 1991).

Según Rojas, (2011), la comunicación interna se entiende como “un medio que habilita a las organizaciones a estructurarse en equipos que busquen una mayor coordinación entre sus distintas áreas” (p.57). Para lograr lo anterior, se necesita un líder transformador capaz de despertar y hacer conscientes a los miembros del equipo de sus posibilidades y

capacidades de generar conocimiento organizativo; así como de orientar el liderazgo hacia la información, comunicación y participación y no solo hacia las tareas.

Asimismo, una buena práctica de la comunicación interna ayuda a la descentralización de las funciones, aumentando el contacto entre los departamentos pertenecientes a la organización y consolida una única identidad empresarial; además, delimita los roles laborales de todos los colaboradores de la organización para propiciar un buen clima laboral y tomar decisiones congruentes y coligadas a las políticas establecidas.

2.2.2. *Objetivos de la Comunicación Interna (CI)*

La implementación de la comunicación interna requiere del establecimiento de objetivos de acuerdo con la naturaleza de la institución. Al respecto García (1988) considera que los objetivos, en muchos de los casos son funcionales, y estos se encuentran orientados a la mejora buscando lograr la coherencia y la unidad comunicacional, con la finalidad de lograr la productividad comportamental, en base a la satisfacción, motivación e identidad institucional.

Al respecto, Brandolini y Gonzales (2009) consideran que uno de los principales objetivos de la comunicación es lograr el compromiso para la mejora de la interacción en los miembros de la institución, debido a que este elemento es fundamental para el logro de la cohesión interna.

Marchis, Gil y Lanzas (2007) consideran que es muy importante establecer objetivos claros y que sean muy comprensibles para los integrantes de la institución. Asimismo, se debe tener presente que al determinar los objetivos, es necesario contar con los elementos suficientes para el logro de ese objetivo.

Se debe tener presente que las políticas comunicacionales deben ser implementadas como parte integrante del Plan Estratégico Institucional. Es por ello por lo que Carretón (2007) considera como objetivo de la comunicación interna el mantener informado a los

integrantes de la institución, así como al público externo sobre todo tipo de necesidades e incidencias que le atañe a la institución. Uno de los aspectos a no dejar de comunicar son las acciones adecuadas de gestión institucional que se logran, esta situación posibilita la motivación de los usuarios y llena la satisfacción de los interesados.

2.2.3. Funciones de la comunicación interna

De acuerdo con lo anterior la comunicación interna, se puede afirmar que presenta funciones importantes que de acuerdo con Rojas, (2011) son las siguientes:

Construir una identidad de la empresa en un clima de confianza y motivación.

Profundizar en el conocimiento de la empresa como entidad.

Romper departamentos estancados respecto a actividades aparentemente independientes, pero que hacen que se bloqueen entre sí. Informar individualmente a los empleados.

Hacer públicos los logros conseguidos por la empresa.

Permitirle a cada uno expresarse ante la dirección general, y esto cualquiera que sea su posición en la escala jerárquica de la organización Promover una comunicación a todas las escalas. (p. 21)

Debemos de considerar que para aumentar la eficacia del equipo humano, este ha de sentirse a gusto e integrado dentro de su organización, y esto es posible siempre y cuando los trabajadores estén informados y conozcan de su institución, las perspectivas de futuro, el resultado de sus ejercicios. Poder dialogar con sus líderes y participar para sentirse parte del proyecto comunicacional, por lo que la comunicación con docentes es un proceso de gran importancia y vital para el desarrollo de toda institución. En este contexto, la Comunicación Interna juega un papel preponderante para facilitar y fortalecer el involucramiento, el sentido de pertenencia, la identificación con la institución, la motivación y el compromiso de los

maestros. De esta forma contribuir a que entiendan la importancia del rol que desempeñan y cómo ellos pueden formar parte del logro de los objetivos institucionales.

2.2.4. Tipos de comunicación interna

Según Cervera, (2008) la comunicación se divide en dos tipos que son los más esenciales ya que los mensajes siguen ciertos caminos dentro de la organización y que también son denominados redes de comunicación, estos son la comunicación descendente y la comunicación ascendente.

Comunicación descendente

Tipo de comunicación que fluye desde un nivel de organización o grupal hacia un nivel más bajo. Usado por los gerentes y líderes, para realizar la asignación de las metas, mantener a los subordinados informados y proporcionar instrucciones sobre los procedimientos o políticas. “También para realizar la retroalimentación sobre el desempeño laboral. Los líderes pueden realizar la comunicación con su personal a través de dinámicas grupales, reuniones formales e informales, intranet, entrevistas y correos”. (Merlano, 2012, p.74)

Comunicación ascendente

Merlano (2012) precisa que este tipo de comunicación interna “es el que fluye hacia niveles superiores dentro del grupo o en la organización. Utilizado para brindar retroalimentación a los superiores, para mantenerlos informados sobre los avances de las metas y sobre los problemas actuales” (p.42). Con este tipo de comunicación, los directivos logran conocer la satisfacción de los empleados en sus respectivos puestos de trabajo, como se sienten en relación con sus compañeros y con su organización. Los medios de comunicación usados son los buzones de sugerencias, los correos, las entrevistas y las retroalimentaciones realizados a los grupos de trabajo.

2.2.5. Funciones de la comunicación interna

Lacasa, (2005), establece que la comunicación interna cuenta con tres funciones Principales:

La importancia del personal, conservar un trato entre el colaborador y la organización para que el colaborador se involucre y efectúe sus expectativas dentro de la organización, de modo que relacione el éxito personal con el éxito de la organización.

Si se aprovecha bien, el colaborador se sentirá apreciado e identificado con la organización; además se le hace un lugar en la misma. Se debe obtener que los colaboradores obtengan la mayor parte posible de la cultura que se maneja dentro de la organización, que es el conocimiento que tiene el colaborador de la organización en la que labora, cuanto más absorba de la cultura organizacional, mayor será el conocimiento de la organización.

Cambio de actitudes, la forma de trabajar más frecuente en las organizaciones, en los últimos años, es la del cambio. La asociación de nuevas y novedosas tecnologías junto con la internacionalización de las organizaciones y de las nuevas economías, son los motivos más habituales, que exigen ese cambio constante por parte de los miembros de la organización. Por lo cual se debe tratar de que los cambios no sean traumáticos o que lo sean lo menos posible.

Incremento de la producción, se obtendrá mediante la transferencia de información operativa, y que se certifique que la información de la que tienen los colaboradores llegue de manera educada y sensibilice al personal en relación con los objetivos de la organización.

La comunicación interna debe proceder como un principio de relación o de unión de las personas hacia la obtención de resultados. Si se observa la comunicación de este modo, contribuirá a la organización una clara visión de la realidad actual en la que se localiza, y qué distancia se debe de recorrer para conseguir la situación deseada.

2.2.6. Principios de la comunicación interna

Marchis, et al. (2007), comprenden como principios “aquellos que se fundamenta la compañía y que deben sustentar la comunicación” (p. 252). Este autor considera como principios fundamentales de la comunicación interna los siguientes elementos:

Humanismo: este principio considera como principal activo a los integrantes de la institución. Asimismo, considera que es fundamental la existencia de la tolerancia, cordialidad, respeto, solidaridad.

Crecimiento: la creación de una organización debe estar orientada al beneficio de sus integrantes y público en general. Si es de carácter educativo, debe buscar la excelencia académica en sus estudiantes y esta debe ser comunicada.

Trabajo en equipo: la comunicación interna en la institución debe lograr la participación activa de todos sus integrantes para el logro de las metas institucionales, compartiendo conocimientos, informaciones y responsabilidades.

Innovación: la institución a través de una buena comunicación debe promover la innovación y la mejora continua con la finalidad de mejorar los servicios que se brinda.

Conocimiento: la comunicación interna tiene como prioridad dotar de conocimiento e información importante a los miembros de la institución y al público usuario, por lo que los contenidos de la información deben estar orientados con esa finalidad.

2.2.7. Dimensiones de la comunicación interna

En el presente trabajo de investigación, de acuerdo con Vivas y Saavedra (2018), se determinaron como dimensiones de la variable comunicación interna a la dimensión operativa y la dimensión estratégica, que se detalla a continuación.

Dimensión operativa.

Esta dimensión, en su esencia conceptual, representan opuestos complementarios que reflejan cómo opera el proceso de identidad de un individuo en respuesta a las influencias del entorno (Vivas y Saavedra, 2018),

En las instituciones educativas, la comunicación interna debe asegurar que cada maestro entienda la forma adecuada de desempeñar sus labores, abarcando lo fundamental, lo práctico y lo esencial en su ejecución.

Dimensión estratégica.

Respecto a la dimensión estratégica, es crucial que el docente comprenda el propósito detrás de cada tarea en relación con los objetivos planteados por la institución educativa. Esta comprensión impulsa la eficiencia y efectividad en su trabajo, alineando a todos los docentes hacia un mismo horizonte. La comunicación estratégica busca unificar esfuerzos para alcanzar metas pertinentes, así como cumplir con la misión, visión y propósitos de la institución educativa (Vivas y Saavedra, 2018),

El compromiso del docente con los objetivos personales e institucionales implica comprender la dirección que la institución necesita tomar. Esto genera una sensación de ser valorado, aportando un valor adicional al trabajo y fomentando una visión a futuro en su labor. El docente se siente motivado al percibir que su labor contribuye a metas alcanzables mediante el trabajo en equipo, resaltando cómo su tarea se proyecta en los objetivos de la institución (Vivas y Saavedra, 2018),

Además, la comunicación juega un papel crucial en la resolución de conflictos y la mitigación de molestias que puedan surgir. Cuando la comunicación estratégica no está presente, el docente puede percibir que sus tareas carecen de relevancia, pareciendo cumplir únicamente las directrices de una persona en particular en lugar de contribuir a los objetivos institucionales.

2.2.8. Gestión educativa

Gestión.

La gestión es considerada también, como un conjunto de actos u operaciones vinculadas a la administración y dirección de cierta organización. También se denomina gestión al óptimo manejo de recursos de una organización, como lo son los organismos no gubernamentales, públicos, empresas, etc. En realidad el término gestión, implica una gran lista de acciones, pero se orienta siempre al uso de recursos para incrementar el rendimiento.

Al respecto Crisólogo (1999), afirma que la gestión “es una actividad o efecto de administrar y gestionar el desarrollo de una organización, dirección y administración de un sistema organizacional. Frente a la magnitud de la demanda, la limitación de los recursos ha precisado la aplicación de los principios económicos referentes al costo/beneficio y de intervención/rentabilidad” (p.37). Por consiguiente, existe una latente preocupación por la mejora de la gestión en las instituciones educativas y el sistema educativo en general.

Gestión educativa.

Según Yábar, (1911), la Gestión Educativa, “se determina como política sustentada en el sistema educativo vigente de cada país, en consecuencia, está al servicio de ese sistema y vela por su cumplimiento en cuanto a metas institucionales trazadas” (p.87); en ese objetivo existen un conjunto de acciones que buscan la correspondencia, las articulaciones, los programas de apoyo que llegan a la escuela y los intercambios entre currículos.

Las personas que están involucradas en la actividad de gestión se interesan básicamente por la eficacia en función a objetivos claros y medibles. Su composición organizativa y las interacciones deben permitir el rendimiento al más bajo costo, ya que los intereses se centran con más incidencia en el trámite administrativo.

El Ministerio de Educación (MINEDU, 2011), hace referencia a (Casassus, 1999) para afirmar que “la gestión educativa persigue la aplicación de los principios generales de

gestión al ambiente educativo. Pero no así a un enfoque teórico, sino a un enfoque aplicado en lo cotidiano de su práctica” (p.76). En estos últimos tiempos, la práctica se encuentra influida por una política educativa. Por lo tanto, la gestión educativa supone ser una disciplina en la que se relacionan las ideas teóricas, políticas y prácticas.

Antes, se entendía el modelo de administración educativa, en la que se encontraban separadas las actividades administrativas de las actividades técnico pedagógico.

En la actualidad se conecta lo administrativo con lo pedagógico, en busca de una educación basada en los aprendizajes, relacionada a la biodiversidad y a la participación colectiva en la conducción de la institución como organización.

2.2.9. Dimensiones de la gestión educativa

Existen diversas formas de presentar las dimensiones en la gestión educativa. La más simplificada y comprensiva es la que se basa en cuatro dimensiones planteadas por la UNESCO (2014): la pedagógica, la institucional, la administrativa y la comunitaria.

Gestión pedagógica.

Dimensión que significa el proceso principal del quehacer de una institución educativa y además los integrantes que la constituyen: el proceso de enseñanza y el aprendizaje.

La dimensión pedagógica “abarca el proceso de enseñanza – aprendizaje, la programación sistematizada que corresponden al proyecto curricular (PEI), la diversificación curricular, las estrategias didácticas y metodológicas, el uso de materiales y recursos didácticos y finalmente la evaluación de los aprendizajes” (p.32).

Comprende asimismo la práctica docente, la aplicación de planes y programas, el conocimiento y manejo de enfoques y estrategias pedagógicas, relación con los alumnos, estilos de enseñanza, la preparación y actualización profesional para el desarrollo de competencias.

Campa et. al. (2016), sostiene que la dimensión pedagógica “implica la revisión y reflexión al respecto del proceso de enseñanza, evaluar la práctica docente a través de la observación y en función a los ritmos y estilos de aprendizaje que exigen los estudiantes” (p.58). asimismo, se debe considerar la percepción que tiene cada maestro sobre lo que implica enseñar y teniendo presente el diseño curricular, adecuar, complementar, y fortalecer la oferta curricular, reforzar la gestión de enseñanza aprendizaje y la formación del estudiante.

Basados en las conceptualizaciones se puede determinar las diversas formas de concebir la gestión pedagógica, tal como su propia etimología lo precisa como la búsqueda de conducir al niño o joven por el camino de la educación, según sea su propósito, de los procesos que implica. De no darse en este contexto, entonces provocaría consecuencias negativas, de las cuales podemos mencionar al docente, que es el personaje que tiene contacto directo con los estudiantes, maneje pocos conocimientos en función a las características psicológicas de los estudiantes.

Es por esa razón que en la actualidad los avances tecnológicos de información, la educación, así como las competencias nos exigen ejecutar procesos pedagógicos correspondientes a las necesidades sociales, entonces es comprensible que el docente no solo debe poner interés en enseñar, sino que debe formar estudiantes con la capacidad de aprender para la vida, de sobrevivir en una sociedad que exige información de conocimientos diversos y aprendizaje constante, para ello es necesario una gestión pedagógica que facilite las condiciones necesarias para que los estudiantes sean protagonistas de su aprendizaje.

Lo antes mencionado no se desarrolla automáticamente, pues es necesario crear una estructura que facilite el trabajo en el ambiente educativo a partir de estrategias pertinentes y comunicativas, formas de evaluar la práctica pedagógica, rendición de cuentas, una

dinámica dialógica que fortalezca los proyectos de innovación a partir de situaciones reales, posibilitando la solución de problemas que aquejen al colectivo escolar.

Condiciones necesarias para la gestión pedagógica.

Schmelkes (1990) después de un análisis concienzudo sobre eficacia y eficiencia de la educación en las escuelas, corrobora que la gestión educativa, “es mucho más que una gestión administrativa de las instituciones que muestran en su quehacer, trabajo en equipo, sus miembros establecen objetivos, propósitos, metas en común, tomando en cuenta tres particularidades relevantes: la atención en los objetivos de la escuela, el trabajo en equipo y el clima escolar” (p.64).

La gestión institucional

Esta dimensión facilitará identificar de qué formas se organizan los integrantes de la comunidad educativa para alcanzar el buen desarrollo y funcionamiento de la institución.

Esta dimensión posibilita la sistematización y el estudio de las acciones relacionadas a los aspectos de estructura que en cada institución refieren el estilo de funcionamiento. En función a los aspectos se toma en cuenta tanto lo que forma parte de la estructura formal (organigramas, distribución del trabajo, uso de los espacios y del tiempo.) como los que constituyen la estructura informal (formas de relaciones, vínculos, ritos, costumbres, ceremonias propias de la institución, estilos en las prácticas diarias.) (MINEDU, 2011, p.37)

Es importante promover y valorar el proceso de habilidades, capacidades individuales y grupales, en la dimensión institucional. Asimismo, con el propósito de que la institución educativa se fortalezca en el desarrollo y se desenvuelva en condiciones de autonomía, competencia y flexibilidad, posibilitando las adaptaciones y cambios frente a las exigencias del contexto social. Por ello, es indispensable conocer y tener claro las políticas institucionales que derivan de los principios y la visión de la institución, que se comprenderá en una óptima conducción de la gestión. (MINEDU, 2011)

Gestión administrativa.

Esta dimensión implica en sí todas las acciones, funciones, y estrategias vinculadas al uso de recursos disponibles o no, con miras a adquirir, distribuir, articular u optimizar. “Busca siempre conciliar los intereses individuales con los intereses institucionales, tomando en cuenta los aspectos a continuación: gestión de recursos humanos, gestión de recursos didácticos en relación con los procesos pedagógicos, soporte administrativo o procesos regulares y lo sistemas normativos, así como el reglamento” (Campa et.al, 2016, p.76).

Gestión comunitaria.

Esta dimensión tiene que ver con el modo en el que la organización o institución se vincula con la comunidad a la cual pertenece, identificando y comprendiendo sus necesidades, demandas y condiciones, así como la integración y participación de una cultura comunitaria. (MINEDU, 2011)

También hace referencia a la correspondencia de la institución educativa con el medio social e interinstitucional, tomando en cuenta a los padres de familia y organizaciones dentro de la comunidad, ya sean estatales, civiles, eclesiales, etc. La participación activa de estos mismos debe atender a un propósito que posibilite determinar alianzas estratégicas para la mejor de la calidad educativa.

2.3. Bases conceptuales

2.3.1. Comunicación interna

Indica que la comunicación interna es uno de los factores más importantes para que una organización funcione de manera eficaz. Debido a que a través de ella, pueden ser transmitidos distintos mensajes que contribuyen con que las actividades internas y externas puedan desarrollarse.

2.3.2. *Gestión educativa*

La gestión educativa persigue la aplicación de los principios generales de gestión al ambiente educativo.

2.3.3. *Gestión pedagógica*

Dimensión que significa el proceso principal del quehacer de una institución educativa y además los integrantes que la constituyen: el proceso de enseñanza y el aprendizaje.

2.3.4. *La gestión institucional*

Esta dimensión facilitará identificar de qué formas se organizan los integrantes de la comunidad educativa para alcanzar el buen desarrollo y funcionamiento de la institución.

2.3.5. *Gestión administrativa*

Esta dimensión implica en sí todas las acciones, funciones, y estrategias vinculadas al uso de recursos disponibles o no, con miras a adquirir, distribuir, articular u optimizar la marcha institucional.

Capítulo III

Metodología

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general*

Existe relación significativa entre la comunicación interna y la gestión educativa en la institución Educativa Leoncio Prado del distritito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2020.

3.1.2. *Hipótesis específicas*

Existe relación significativa entre la comunicación interna y la gestión pedagógica en la institución Educativa Leoncio Prado del distritito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2020

Existe relación significativa entre la comunicación interna y la gestión institucional en la institución Educativa Leoncio Prado del distritito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2020

Existe relación significativa entre la comunicación interna y la gestión administrativa en la institución Educativa Leoncio Prado del distritito de San Juan Bautista Ayacucho, Ayacucho - 2020

Existe relación significativa entre la comunicación interna y la gestión comunitaria en la institución Educativa Leoncio Prado del distritito de San Juan Bautista Ayacucho, Ayacucho - 2020

3.2. Variables

Variable 1: Comunicación interna

Variable 2: Gestión educativa

3.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración
V1: Comunicación interna	La comunicación interna engloba el conjunto de actividades efectuadas por cualquier organización para la creación y sostenimiento de buenas relaciones con y entre sus miembros, a través del empleo de los diferentes canales de comunicación, que los mantienen informados, integrados y motivados, para contribuir con su trabajo al logro de los objetivos organizacionales (Andrade, 1991).	Se aplicará un cuestionario sobre comunicación interna que será elaborado en base a las dimensiones determinadas.	Operativa	Coordinación Claridad de funciones y tareas Comunicación efectiva	Ordinal: Deficiente Regular Buena
			Estratégica	Motivación Integración Valores Confianza Formación	
V2: Gestión Educativa	El Ministerio de Educación (MINEDU, 2011), hace referencia a (Casassus, 1999) para afirmar que la gestión educativa persigue la aplicación de los principios generales de gestión al ambiente educativo. Pero no así a un enfoque teórico, sino a un enfoque aplicado en lo cotidiano de su práctica.	Se aplicará un cuestionario de encuesta sobre gestión educativa que será elaborado en base a las dimensiones determinadas.	Gestión pedagógica	-Planificación, evaluación -Desarrollo de prácticas pedagógicas.	ordinal: Deficiente Regular Buena
			Gestión institucional	-Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes. -Formas cómo se organiza la institución.	
			Gestión administrativa	Cumplimiento de la normatividad y supervisión de las funciones. Manejo de recursos económicos, materiales, humanos.	
			Gestión comunitaria	Relaciones de la escuela con el entorno. Padres y madres de familia.	

3.4. Tipo y Nivel de investigación

El tipo de investigación en el que se plasmó fue Investigación básica. Al respecto Álvarez (2020) sostiene que una investigación básica se concreta “Cuando la investigación se orienta a conseguir un nuevo conocimiento de modo sistemático, con el único objetivo de incrementar el conocimiento de una realidad concreta” (p.3).

Por otro lado, la investigación se concretó desde el nivel de investigación correlacional. Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) estas son “investigaciones que pretenden asociar conceptos, fenómenos, hechos o variables. Miden las variables y su relación en términos estadísticos” (p.109).

3.5. Método

Los métodos que se utilizaron en el trabajo de investigación son los siguientes:

3.5.1. Método hipotético-deductivo

Este método “parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben refutarse con los hechos” (Rodríguez, 2007, p.13).

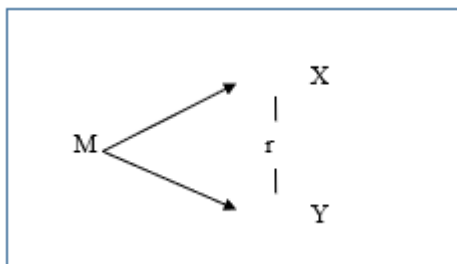
3.5.2. Método analítico-sintético

Este método “estudia los hechos partiendo de la descomposición del objeto de estudio en cada una de sus partes para examinarlas en forma individual (análisis) y luego se integran dichas partes para estudiarlas de manera holística e integral (síntesis)” (Rodríguez, 2007, p.14).

3.6. Diseño de investigación.

El trabajo de investigación se cristalizó haciendo uso del diseño no experimental, transversal correlacional. Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) “Estos diseños son útiles para establecer relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado; a veces, únicamente en términos de correlación, otras en función de

la relación causa -efecto (causales) (p.178). Asimismo, el esquema representativo del presente diseño es:



Dónde:

M : representa a la muestra de estudio.

O : representa a las observaciones.

x, y : representa los datos a obtenerse en cada una de las variables.

r : representa las posibilidades correlacionales entre las variables.

3.7. Población y muestra

3.7.1. La población

De acuerdo con Carrasco (2006) es el conjunto de todos los elementos que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla la investigación. En consecuencia, la población objeto de estudio en la presente investigación está constituida por 30 docentes de la institución educativa Leoncio Prado del distrito de San Juan Bautista.

3.7.2. Muestra

Según Tamayo y Tamayo (1997) la muestra representa el grupo de personas que se extrae de la población, para el estudio de un cierto fenómeno estadístico. En el caso de la presente investigación, la muestra está constituida por 27 docentes de la Institución Educativa “Leoncio Prado” del distrito de San Juan Bautista.

3.7.3. Técnica muestral

La investigación se concretó haciendo uso de la técnica muestral no probabilística e intencional, debido a que se trabajó con toda la población debido a que está constituido por una cantidad muy pequeña de docente.

3.8. Técnicas e instrumentos

3.8.1. La técnica

En el presente estudio se utilizó la técnica denominada la encuesta, al respecto Visauta, (1989), precisa que “la encuesta es el método más utilizado en la investigación de ciencias sociales. A su vez, esta herramienta utiliza los cuestionarios como medio principal para conseguir información. Ésta hace referencia a lo que las personas son, hacen, piensan, opinan, sienten, esperan, desean, quieren u odian, aprueban o desaprueban, o los motivos de sus actos, opiniones y actitudes”(p. 259)

3.8.2. Instrumentos

Cuestionario

El instrumento que se utilizó en la presente investigación fue el cuestionario. Al respecto, Carrasco (2007) sostiene que es un instrumento de la investigación social más empleada cuando estudia gran número de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada uno de ellos. Las preguntas estandarizadas se preparan con anticipación y previsión.

3.9. Validez y confiabilidad

3.9.1. Validez

En el proceso de la investigación cuantitativa, es indispensable la determinación de la validez de los instrumentos, para ello los cuestionarios utilizados se sometieron a un proceso de juicio de expertos con el que se buscó determinar la validez de contenido. En este

proceso los expertos inicialmente sugirieron las modificaciones a algunos ítems y que una vez levantada las observaciones emitieron la siguiente valoración:

Resultado de validez de contenido de la escala de comunicación interna:

Expertos	ITEMS										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Promedio de ponderación											4

El promedio general de la valoración emitida por los expertos es equivalente a 4 nominalmente permite determinar que la Escala de Comunicación interna presenta una buena validez, con el que se confirma que el instrumento validado está expedito para su aplicación.

Resultado de validez de contenido del cuestionario sobre gestión educativa:

Expertos	ITEMS										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Promedio de ponderación											4

El promedio general de la valoración emitida por los expertos es equivalente a 4 que nominalmente permite determinar que el cuestionario sobre la gestión educativa presenta una buena validez, con el que se confirma que el instrumento validado está expedito para su aplicación.

3.9.2. Confiabilidad de instrumento

Los instrumentos validados fueron sometidos al proceso de confiabilidad, para ello estos fueron aplicados a manera de prueba piloto a 10 docentes muy ajenos a la muestra en las que se aplicó posteriormente. Estos resultados del pilotaje fueron sometidos al tratamiento estadístico Alpha de Cronbach, cuyos resultados son los siguientes:

Prueba de confiabilidad de cuestionario sobre comunicación interna

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	36

El resultado hallado a través de la prueba Alpha de Cronbach, presenta un valor igual a 0,870 con el que se puede afirmar que el cuestionario sobre comunicación interna es confiable.

Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre gestión educativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0

Total	10	100,0
-------	----	-------

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,749	31

El resultado hallado a través de la prueba Alpha de Cronbach, presenta un valor igual a 0,749 con el que se puede afirmar que el cuestionario sobre gestión educativa es confiable.

3.10. Técnicas de procesamiento de datos

La investigación al ser concretado desde el enfoque cuantitativo requiere que los datos obtenidos sean cuantificados estadísticamente, para ello la información recabada fue sistematizada y procesada mediante el paquete estadístico SPSS versión 25. A través de este paquete estadístico, inicialmente los resultados fueron procesados desde un punto de vista descriptivo y se presentan mediante tablas cruzadas. Posteriormente, desde el punto de vista inferencial, la información recabada fue procesada mediante la prueba estadística Tau b de Kendall, el mismo que permitió corroborar las hipótesis formuladas.

3.11. Aspectos éticos

El proceso de investigación requiere la obtención de los resultados sustentados en principios éticos, por lo que en cumplimiento a este principio, se solicitó la autorización de los directivos de la institución educativa, asimismo, la información respecto a la identidad de los participantes en el proceso de investigación se mantiene en reserva. Finalmente, se hace uso de las normas APA con el que se respeta el derecho de autoría de la literatura y los trabajos de investigación citados en el informe final.

Capítulo IV

Resultados Y Discusión

4.1. Resultados a nivel descriptivo

Tabla 1

Tabla cruzada sobre comunicación interna y gestión educativa

		Gestión Educativa			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Comunicación Interna	Deficiente	4	0	0	4
		14,8%	0,0%	0,0%	14,8%
	Regular	2	9	0	11
		7,4%	33,3%	0,0%	40,7%
	Buena	0	0	12	12
		0,0%	0,0%	44,4%	44,4%
Total	6	9	12	27	
		22,2%	33,3%	44,4%	100,0%

Fuente: Data obtenido mediante la encuesta

Al procesar los datos desde una perspectiva descriptiva se observa que el 44,4% de maestros considera que en su institución educativa se tiene una buena comunicación interna. Asimismo, se observa que el 44.4% de maestros consideran como buena la gestión educativa en su institución educativa. Estos datos permiten afirmar que a una buena comunicación interna le corresponde una buena gestión educativa.

Tabla 2

Tabla cruzada sobre comunicación interna y gestión pedagógica

		Gestión Pedagógica			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Comunicación Interna	Deficiente	4	0	0	4
		14,8%	0,0%	0,0%	14,8%

		Gestión Pedagógica			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Regular		1	7	3	11
		3,7%	25,9%	11,1%	40,7%
Buena		0	0	12	12
		0,0%	0,0%	44,4%	44,4%
Total		5	7	15	27
		18,5%	25,9%	55,6%	100,0%

Fuente: Data obtenido mediante la encuesta

La información procesada desde una perspectiva descriptiva muestra que el 44,4% de maestros considera que en su institución educativa se tiene una buena comunicación interna. Por otro lado, se observa que el 55,6% de maestros consideran que en su institución educativa se tiene una buena gestión pedagógica. En base a los datos obtenidos se puede afirmar que a una buena comunicación interna le corresponde una buena gestión pedagógica.

Tabla 3

Tabla cruzada sobre comunicación interna y gestión institucional

		Gestión Institucional			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Deficiente		4	0	0	4
		14,8%	0,0%	0,0%	14,8%
Regular		4	7	0	11
		14,8%	25,9%	0,0%	40,7%
Buena		0	0	12	12
		0,0%	0,0%	44,4%	44,4%
Total		8	7	12	27
		29,6%	25,9%	44,4%	100,0%

Fuente: Data obtenido mediante la encuesta

Los datos obtenidos y analizados desde una perspectiva descriptiva muestran que el 44,4% de maestros considera que en su institución educativa se tiene una buena comunicación interna. Asimismo, se observa que el 44,4% de maestros consideran que en su institución educativa se tiene una buena gestión institucional. La información hallada permite afirmar que a una buena comunicación interna le corresponde una buena gestión institucional.

Tabla 4

Tabla cruzada sobre comunicación interna y gestión administrativa

		Gestión Administrativa			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Comunicación Interna	Deficiente	4	0	0	4
		14,8%	0,0%	0,0%	14,8%
	Regular	3	8	0	11
		11,1%	29,6%	0,0%	40,7%
	Buena	0	1	11	12
		0,0%	3,7%	40,7%	44,4%
Total	7	9	11	27	
		25,9%	33,3%	40,7%	100,0%

Fuente: Data obtenido mediante la encuesta

Al procesar los datos desde una perspectiva descriptiva se observa que el 44,4% de maestros considera que en su institución educativa se tiene una buena comunicación interna. Asimismo, se observa que el 40,7% de maestros consideran como buena la gestión administrativa en su institución educativa. Estos datos permiten afirmar que a una buena comunicación interna le corresponde una buena gestión administrativa.

Tabla 5*Tabla cruzada sobre comunicación interna y gestión comunitaria*

		Gestión Comunitaria			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Comunicación Interna	Deficiente	4	0	0	4
		14,8%	0,0%	0,0%	14,8%
	Regular	2	8	1	11
		7,4%	29,6%	3,7%	40,7%
	Buena	0	0	12	12
		0,0%	0,0%	44,4%	44,4%
Total	6	8	13	27	
		22,2%	29,6%	48,1%	100,0%

Fuente: Data obtenido mediante la encuesta

La información procesada desde una perspectiva descriptiva muestra que el 44,4% de maestros considera que en su institución educativa se tiene una buena comunicación interna. Por otro lado, se observa que el 48,1% de maestros consideran que en su institución educativa se tiene una buena gestión comunitaria. En base a los datos obtenidos se puede afirmar que a una buena comunicación interna le corresponde una buena gestión comunitaria.

4.2. Resultados a nivel inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 6*Resultados de prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación	,774	27	,000
Gestión	,781	27	,000

Fuente: Data obtenido mediante la encuesta

La prueba de normalidad hallada permite observar un $p=0,000 < 0,05$, resultado que hace posible afirmar que no existe una distribución normal en los datos procesados, motivo por el que se determina el uso de la prueba no paramétrica denominada Tau b de Kendall.

4.2.2. Prueba de hipótesis general

a. Sistema de hipótesis

Ho: $r_{ry} = 0$; No existe relación entre la comunicación interna y la gestión educativa

H1: $r_{ry} \neq 0$; Existe relación entre la comunicación interna y la gestión educativa

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Prueba estadística

Tau b de Kendall

d. Resultados

Tabla 7

Resultado de la hipótesis general

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,921	,039	18,017	,000
N de casos válidos		27			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Al analizar los datos obtenidos a través de la prueba Tau b de Kendall, se observa la presencia de una muy buena y directa relación entre las variables procesadas (0,921), de igual manera se observa un $p=0,000 < 0,05$; en base a estos datos se rechaza la Ho y acepta la

Ha, por lo que se concluye que existe relación entre la comunicación interna y la gestión educativa

4.2.3. Prueba de primera hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

Ho: $r_{xy} = 0$; No existe relación entre comunicación interna y la gestión pedagógica

H1: $r_{xy} \neq 0$; Existe relación entre comunicación interna y la gestión pedagógica

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Prueba estadística

Tau b de Kendall

d. Resultados

Tabla 8

Resultado de la primera hipótesis específica

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,807	,075	7,196	,000
N de casos válidos		27			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

La información hallada a través de la prueba Tau b de Kendall, permite observar la presencia de una muy buena y directa relación entre las variables procesadas (0,807), de igual manera se observa un $p=0,000 < 0,05$; en base a estos datos se rechaza la Ho y acepta la Ha, por lo que se concluye que existe relación entre la comunicación interna y la gestión pedagógica

4.2.4. Prueba de segunda hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

Ho: $r_{ry} = 0$; No existe relación entre comunicación interna y la gestión institucional

H1: $r_{ry} \neq 0$; Existe relación entre comunicación interna y la gestión institucional

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Prueba estadística

Tau b de Kendall

d. Resultados

Tabla 9

Resultado de la segunda hipótesis específica

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintóticoa	T aproximadab	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,890	,040	20,880	,000
N de casos válidos		27			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

El resultado hallado a través de la prueba Tau b de Kendall, permite observar la presencia de una muy buena y directa relación entre las variables procesadas (0,890), de igual manera se observa un $p=0,000 < 0,05$; en base a estos datos se rechaza la Ho y acepta la Ha, por lo que se concluye que existe relación entre la comunicación interna y la gestión institucional.

4.2.5. Prueba de tercera hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

Ho: $r_{ry} = 0$; No existe relación entre comunicación interna y la gestión administrativa

H1: $r_{xy} \neq 0$; Existe relación entre comunicación interna y la gestión administrativa

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Prueba estadística

Tau b de Kendall

d. Resultados

Tabla 10

Resultado de la tercera hipótesis específica

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintóticoa	T aproximadab	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,863	,048	14,743	,000
N de casos válidos		27			

a. *No se presupone la hipótesis nula.*

b. *Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.*

Al analizar los datos obtenidos a través de la prueba Tau b de Kendall, se observa la presencia de una muy buena y directa relación entre las variables procesadas (0,863), de igual manera se observa un $p=0,000 < 0,05$; en base a estos datos se rechaza la H_0 y acepta la H_a , por lo que se concluye que existe relación entre la comunicación interna y la gestión administrativa.

4.2.6. Prueba de cuarta hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

$H_0: r_{xy} = 0$; No existe relación entre comunicación interna y la gestión comunitaria

$H_1: r_{xy} \neq 0$; Existe relación entre comunicación interna y la gestión comunitaria

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Prueba estadística

Tau b de Kendall

d. Resultados

Tabla 11

Resultado de la cuarta hipótesis específica

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintóticoa	T aproximadab	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,875	,057	11,598	,000
N de casos válidos		27			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

La información hallada a través de la prueba Tau b de Kendall, permite observar la presencia de una muy buena y directa relación entre las variables procesadas (0,875), de igual manera se observa un $p=0,000 < 0,05$; en base a estos datos se rechaza la H_0 y acepta la H_a , por lo que se concluye que existe relación entre la comunicación interna y la gestión comunitaria.

4.3. Discusión de resultados

La comunicación interna es fundamental en todo tipo de institución, puesto que ella permitirá una adecuada gestión educativa. Al respecto, Quiñones et. al., (2021) precisa que “la comunicación interna, ha sido siempre un punto de inflexión tanto en las instituciones públicas y privadas, siendo que, en su mayoría, son en las instituciones públicas en donde se presenta una comunicación y clima organizacional deficiente” (p.1545). En efecto, al tener presente que la comunicación interna se encuentra presente en todas las instituciones educativas, presentándose esta de manera informal o formal, resulta muy compleja para la mayoría de las instituciones gestionarla de manera positiva.

Por otro lado, la gestión educativa, entendida como “el conjunto de acciones articuladas para el logro de objetivos propuestos en el Proyecto Educativo de un Centro Educativo. La gestión educativa se enmarca dentro de un proceso de planificación estratégica y debe tener una visión relacionada con el entorno y las propias capacidades del centro educativo” (Cejas, 2009, p.216). En consecuencia, se debe tener presente, que para el cumplimiento de las acciones planificadas como parte del proceso de la gestión, es indispensable contar con una muy buena comunicación interna.

Los resultados del proceso de investigación y la correspondiente prueba estadística, permiten concluir que existe una muy buena y directa relación entre la comunicación interna y la gestión educativa en la institución Educativa Leoncio Prado del distritito de San Juan Bautista Ayacucho. Es decir, a una buena comunicación interna le corresponde una buena gestión educativa.

El resultado que se presenta concuerda con la investigación realizada por Bustamante (2017) quien concluye que existe una directa relación entre comunicación interna y la gestión educativa. Es decir, cuando la comunicación interna se desarrolla desde un punto de vista administrativo, en la que se prioriza como una herramienta verdadera de gestión, es posible obtener logro muy significativos en la gestión educativa.

Asimismo, los resultados referidos a las hipótesis específicas permiten concluir que existe una muy buena y directa relación entre la comunicación interna y la gestión pedagógica, institucional, administrativa y comunitaria; los mismos que son confirmados con los valores estadísticos que acompañan en el tratamiento estadístico.

Asimismo, estos valores y resultado hallado se ven respaldado con los resultados obtenidos en la investigación realizada por Roncal (2018), en ella se concluye que entre las variables comunicación interna y gestión educativa existe una muy buena y directa correlación. En la misma tendencia se tiene los resultados obtenidos por Flores y Manrique

(2018) quienes luego de un proceso de tratamiento estadístico concluyen que entre la comunicación interna y la gestión educativa se tiene una correlación muy significativa. Asimismo, Bernuy, (2022) en la investigación realizada concluye que la gestión educativa guarda relación directa con la comunicación interna.

Como se puede observar, la comunicación interna se encuentra directamente relacionada con la gestión educativa; por lo tanto, adquiere relevancia trascendental en el proceso de gestión escolar, puesto que si no existe relación alguna, la institución educativa no irá por buen camino, irremediamente tendrá como consecuencia una comunicación interna deficiente, así como una gestión educativa siguiendo una tendencia tradicional y descontextualizada que amerita ser transformada acorde a las nuevas tendencias en la gestión escolar.

“En este contexto la comunicación organizacional interna conforma un instrumento estratégico de gestión de la organización educativa que contribuye tanto a propiciar la motivación como a enlazar a todos los miembros de la comunidad educativa” (Papic, 2019, p.63). Por lo mismo, es indispensable que los directivos de las instituciones educativas deban velar por la buena comunicación interna puesto que este factor es determinante en la buena gestión educativa.

Conclusiones

La prueba estadística utilizada permite concluir que existe una muy buena y directa relación entre la comunicación interna y la gestión educativa en la institución Educativa Leoncio Prado del distritito de San Juan Bautista Ayacucho, confirmada con $T_b=0,921$; y un $p=0,000<0,05$.

En base a la información obtenida con el procesamiento estadístico se concluye que existe una muy buena y directa relación entre la comunicación interna y la gestión pedagógica, el mismo que es confirmada con el $T_b=0,807$, y un $p=0,000<0,05$

El análisis de la información obtenida mediante el uso del estadígrafo permite concluir que existe relación significativa entre la comunicación interna y la gestión institucional resultado que se ve confirmada con el $T_b=0,890$; y un $p=0,000<0,05$.

Los datos estadísticos evidencian de manera suficiente para concluir que existe una muy buena y directa relación entre la comunicación interna y la gestión administrativa, resultado que se ve confirmada con el $T_b=0,863$; y un $p=0,000<0,05$.

La prueba estadística utilizada permite concluir que existe una muy buena y directa relación entre la comunicación interna y la gestión comunitaria, confirmada con $T_b=0,875$; y un $p=0,000<0,05$.

Recomendaciones

A los directores de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, se recomienda fortalecer la comunicación interna, con la finalidad de tomar mejores decisiones y el logro de los objetivos institucionales.

A los directores de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, impulsar la participación de los docentes en la gestión educativa, que les permita reorientar la gestión escolar en las instituciones educativas.

A los docentes de la institución Educativa Leoncio Prado del distrito de San Juan Bautista, contribuir con el fortalecimiento de la comunicación interna y la gestión educativa con la finalidad de mejorar los niveles de la calidad del proceso de aprendizaje de los estudiantes.

A los investigadores de la Maestría en Gestión Educacional, realizar la investigación en una muestra más amplia con la finalidad de generalizar los resultados y proponer alternativas de mejora.

Referencias Bibliográficas

- Acevedo, L. (2002). Perfiles y rendimiento en la formación profesional del docente. Lima: UNMSM.
- Álvarez, A. (2020) Clasificación de la investigación. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Bernuy, J.L. (2022). Gestión educativa y su influencia en la comunicación interna en Institución Educativa Nuestros Héroes de la Guerra del Pacífico, nivel secundaria – Tacna, 2018”. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/4542/380_2022_bernuy_o_viedo_jl_espg_maestria_gerencia_y_administracion_de_la_educacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Brandolini, A. y Gonzáles, M. (2009). Comunicación interna. Claves para una gestión exitosa. (Ed. 1). Buenos Aires, Argentina: Editorial DIRCOM
- Calderón, R. (2002) El acompañamiento pedagógico en el desempeño docente del formador de formadores. Lima Perú.
- Cejas, Adrián. (2009). Gestión Educativa. Revista Integra Educativa, 2(3), 215-231. Recuperado en 05 de marzo de 2023, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1997-40432009000300010&lng=es&tlng=es.
- Charry, H. O. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. Comuni@cción, 9(1), 25-34. Recuperado en 06 de marzo de 2023, de

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lng=es&tlng=es.

- Díaz, H. (2009). Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes. Recuperado el 08 de mayo del 2010, de http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea_72/Tarea72_Hugo-Diaz.pdf.
- Ferreres, V., y González Soto, A. P. (Edits.). (2006). Evaluación para la mejora de los centros docentes: construcción del conocimiento. Madrid: Praxis.
- Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana (2008) Guía para el acompañamiento pedagógico de proyectos de innovación en las regiones. Lima Perú.
- Flores-Flores, Hilda. (2021). La gestión educativa, disciplina con características propias. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 9(1), 00008. Epub 03 de noviembre de 2021. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2832>
- Flores, A. y Manrique, Z. (2018). La comunicación interna en una organización escolar y su relación con la gestión educativa en las instituciones educativas N° 64012 de Callería, 64040 de Manantay y 64698 de Yarinacocha- Ucayali- 2018. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Ucayali]. <https://revistaseidec.com/index.php/ITEES/article/view/62/60>
- García, J. (1998). La comunicación interna. (Ed. 1). Madrid, España: Editorial Díaz de Santos S. A
- Guach, J. y Peña, R. (1995) el método de seguimiento o monitoreo. Una experiencia en la formación reflexiva-creativa del programa PRYCREA. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/cuba/cips/cau/pdf>
- Hernández, R., Fernandez, C. y Baptista, P. (2014) Metodología de la investigación. México: Mac Graw-Hill.

- Jiménez, B. (1999). Evaluación de la docencia. En Jiménez, B. (Ed.), Evaluación de programas. Madrid: Síntesis.
- Marchis, G., Gil, G. y Lanzas, F. (2007). Organización y psicología en la comunicación interna. (Ed. 1). España, Madrid: Editorial Fragua.
- MINEDU (2011) Manual de Gestión para directores de Instituciones educativas. Lima Perú.
- MINEDU (2014) Marco del buen desempeño docente. Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación (2014) Aportes a la labor docente de diseñar y gestionar procesos de aprendizaje de calidad. Lima Perú.
- Mateo, J. (2000). La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas. Barcelona: ICE Universitat de Barcelona: Horsori.
- Ministerio de Educación del Perú (2007). Sistema de evaluación de desempeño docente SEDD. Programa de educación en áreas rurales PEAR. Lima: MED, Gestión pedagógica.
- Roncal, K. (2018). La comunicación interna y la gestión educativa en la I.E. N° 88227 “Pedro Pablo Atusparia”, Nuevo Chimbote - 2016. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.
- Papic Domínguez, Katia. (2019). Los tipos de comunicación organizacional interna en establecimientos educacionales municipalizados en Chile. Cuadernos de Investigación Educativa, 10(1), 63-83. <https://doi.org/10.18861/cied.2019.10.1.2881>
- Quiñones Li, Aura Elisa, Cervera Cajo, Luz Emerita, Macarlupu Guevara, Delia María, & Quiñones Vernazza, César Augusto. (2021). Gerencia educativa: comunicación interna en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos caso Perú. Horizontes

Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, 5(21), 197-206. Epub 00 de diciembre de 2021. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.296>

Rodríguez, F. N. (2007). Generalidades acerca de las técnicas de investigación cuantitativa.

Paradigmas, Vol 2, No. 1 Bogotá, D. C.

Saravia, L. y López, M. (2008) La evaluación del desempeño docente. Revista

Iberoamericana de evaluación docente. Recuperado de WWW. Modelo- de-

Evaluación-de-Desempeño-para-Docentes-Peruanos-basado- en IC.

Yábar, I. (2011). Tesis: La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente

en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima

– Cercado. Universidad Mayor de San Marcos.

Vivas, P. A. y Saavedra (2018) Comunicación interna en la calidad de la gestión

administrativa Liceo Técnico Amelia Courbis, Talca 2018.

<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.7.116-135>

Anexos

Anexo 1

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre la comunicación interna y la gestión educativa en las instituciones educativas del distrito San Juan Bautista de Ayacucho - 2020?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la comunicación interna y la gestión pedagógica en la institución educativa de Leoncio Prado del distrito San Juan Bautista de Ayacucho - 2020? ¿Qué relación existe entre la comunicación interna y la gestión institucional en la institución educativa de Leoncio Prado del distrito San Juan Bautista de Ayacucho - 2020? ¿Qué relación existe entre la comunicación interna y la gestión administrativa en la institución educativa de Leoncio Prado del distrito San Juan Bautista de Ayacucho - 2020? ¿Qué relación existe entre la comunicación interna y la gestión comunitaria en la institución educativa de Leoncio</p>	<p>Objetivo general Conocer la relación que existe entre la comunicación interna y la gestión educativa en las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista de Ayacucho - 2020</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre la comunicación interna y la gestión pedagógica en la institución educativa de Leoncio Prado del distrito San Juan Bautista de Ayacucho - 2020 Determinar la relación que existe entre la comunicación interna y la gestión institucional en la institución educativa de Leoncio Prado del distrito san Juan bautista de Ayacucho - 2020 Determinar la relación que existe entre la comunicación interna y la gestión administrativa en la institución educativa de Leoncio Prado del distrito San Juan Bautista de Ayacucho - 2020</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la comunicación interna y la gestión educativa en las institución educativa del distrito San Juan Bautista de Ayacucho - 2020</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación significativa entre la comunicación interna y la gestión pedagógica en la institución educativa de Leoncio Prado del distrito San Juan Bautista de Ayacucho - 2020 Existe relación significativa entre la comunicación interna y la gestión institucional en la institución educativa de Leoncio Prado del distrito San Juan Bautista de Ayacucho - 2020 Existe relación significativa entre la comunicación interna y la gestión administrativa en la institución educativa de Leoncio Prado del distrito San Juan Bautista de Ayacucho – 2020 Existe relación significativa entre la comunicación interna y la gestión comunitaria en la institución educativa de Leoncio</p>	<p>Variable 1: Comunicación interna</p> <p>Dimensiones: Operativa Estratégica</p> <p>Variable 2: Gestión educativa</p> <p>Dimensiones: Pedagógica Institucional Administrativa comunitaria</p>	<p>Tipo: Descriptivo Diseño: Correlacional Población: 30 docentes de la institución educativa Leoncio Prado del distrito de San Juan Bautista. Muestra: 30 docentes de la institución educativa del distrito de San Juan Bautista.</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario</p>

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
Prado del distrito San Juan Bautista de Ayacucho - 2020?	Determinar la relación que existe entre la comunicación interna y la gestión comunitaria en la institución educativa de Leoncio Prado del distrito San Juan Bautista de Ayacucho	Prado del distrito San Juan Bautista de Ayacucho - 2020		

Anexo 2*Instrumento de escala de comunicación interna*

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN
INSTRUMENTO ESCALA DE COMUNICACIÓN INTERNA

Estimado docente, el presente cuestionario pretende recopilar información referente a la Comunicación interna que presenta la Institución Educativa donde usted labora. Por ello se le ruega a usted poder responder con sinceridad, seriedad y en forma personal a las preguntas del cuestionario. Agradezco tu apoyo y generosidad por participar en esta encuesta.

Marcar con una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda que se presenta. Siendo el puntaje más favorable el 5 y el puntaje menos favorable el 1. Marcar solo una respuesta a cada pregunta

5	Muy de acuerdo
4	De acuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
2	En desacuerdo
1	Muy en desacuerdo

DIMENSIONES E ITEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN OPERATIVA					
Como docente conoce claramente el objetivo o propósito del servicio que presta la institución educativa a la ciudadanía.					
Conoce con claridad cuáles son los objetivos que debe cumplir su área de trabajo para la institución educativa.					

DIMENSIONES E ITEMS	1	2	3	4	5
Conoce los objetivos de su puesto de trabajo y sabe que se espera de su desempeño.					
Son claros los procedimientos que debe desarrollar o llevar a cabo para realizar su labor docente.					
La información que requiere para su desempeño es suficiente.					
La información que recibe es oportuna para realizar su trabajo.					
La comunicación formal como políticas, informes, comunicados, memorandos son claras.					
Existen canales de comunicación para dar sugerencias o comentarios a la institución.					
Se tiende a privilegiar la comunicación oral frente a la escrita en su relación con las distintas áreas de trabajo.					
El director realiza visitas constantes a cada una de las áreas en busca de sugerencias o comentarios eventuales de parte de los miembros de la institución.					
Existe facilidad para comunicarse con el director de la institución educativa.					
Recibe retroalimentación clara por parte de sus jefes para realizar bien su trabajo					
Conoce los resultados y logros de su área de trabajo					
Con los compañeros de su área de trabajo intercambia información abiertamente.					
La distribución física de las áreas de trabajo facilita la comunicación					
La comunicación entre cada una de las áreas es fluida y facilita el trabajo					
Siempre que requiere ayuda de otras áreas, recibe el apoyo adecuado en tiempo y forma					
Se conforman eventualmente reuniones entre las distintas áreas para resolver un asunto de relevancia.					
ESTRATEGICA					
Conoce la misión y visión institucional					
Se transmiten valores y ciertos principios desde la dirección institucional.					
La organización informa con amplitud sobre los principios éticos que debe regir el comportamiento de los empleados.					
Considera a estos principios y valores muy importantes para su trabajo.					
Se aprovechan las reuniones o asambleas para reforzar los valores institucionales.					
Se realizan celebraciones u homenajes entre los miembros de la comuna para cimentar los valores institucionales.					
Se informa suficientemente sobre las celebraciones en la organización.					
La institución destaca la importancia de la asistencia a estas celebraciones para la integración de los docentes.					
En su área de trabajo se tratan con confianza y respeto.					
Con los compañeros de su área de trabajo se solicitan y proporcionan ayuda de manera mutua.					
Entre las diferentes áreas de la organización se escuchan unos a otros, y se tratan con respeto y dignidad.					
Los directivos saben escuchar.					
Los docentes saben escuchar a los directivos.					
El trato que le proporciona el director es amable y sincero.					
Si tuviera alguna duda en el trabajo no tiene temor en comunicarlo al director.					
Cuando se van a tomar decisiones importantes, se pide la participación de los docentes.					
El rumor es frecuente en la institución.					

DIMENSIONES E ITEMS	1	2	3	4	5
Conozco los resultados que viene alcanzando la municipalidad en su gestión.					

Gracias por tu colaboración

Anexo 3*Cuestionario sobre gestión educativa*

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

PRESENTACIÓN

Estimado docente, el presente cuestionario pretende recopilar información referente a la Gestión Educativa que presenta el director en la IE donde usted labora. Por ello rogaría a usted poder responder con sinceridad, seriedad y en forma personal a las preguntas del cuestionario. Agradezco tu apoyo y generosidad por participar en esta encuesta.

Marcar con una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda que se presenta. Siendo el puntaje más favorable el 3 y el puntaje menos favorable el 1

Marcar solo una respuesta a cada pregunta

3=	Siempre
2=	Pocas veces
1=	Nunca

ITEMS		Siempre	Pocas veces	Nunca
DIMENSIÓN PEDAGÓGICA				
1.	El director se interesa por mejorar la calidad educativa en la IE.			
2.	El director logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la IE.			
3.	El director es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.			
4.	El director promueve la innovación y capacitación del docente.			
5.	El director implementa actividades de reforzamiento escolar a estudiantes que muestran dificultades en el aprendizaje.			
6.	El director orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.			
7.	El director propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.			

8.	El director monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes, el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.			
DIMENSIÓN INSTITUCIONAL		Siempre	Pocas veces	Nunca
9.	El director mantiene buenas relaciones interpersonales con los docentes.			
10.	El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.			
11.	El director practica una comunicación horizontal, abierta y flexible con todos los agentes de la comunidad.			
12.	El director genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.			
13.	La I.E cuenta con un PEI elaborado con la participación de la comunidad educativa.			
14.	La IE cuenta con un PCIE que orienta los procesos pedagógicos a través de la diversificación curricular.			
15.	La IE cuenta con un PAT elaborado de manera participativa en el cual se establece las actividades anuales en función a los compromisos de gestión.			
16.	La IE cuenta con un RI que establece las funciones los derechos , normas de convivencia , sanciones y estímulos de los integrantes de la comunidad educativa .			
17.	El director fomenta la colaboración y participación docente en las actividades académicas y administrativas.			
18.	El director gestiona el uso óptimo del tiempo en la IE a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes.			
GESTIÓN ADMINISTRATIVA		Siempre	Pocas veces	Nunca
19.	El director cumple con la normatividad y supervisión de las funciones.			
20.	El director gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.			
21.	El director es imparcial para sancionar las faltas e incumplimientos del personal docente.			
22.	El director comparte con sus miembros la responsabilidad en la toma de decisiones.			
23.	El director se preocupa por preservar los bienes y materiales de la I.E.			
24.	El director implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.			
25.	El director gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de metas de aprendizaje de los estudiantes			
26.	El director dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.			
27.	Establece metas y responsabilidades claras para el equipo docente y el personal administrativo			
DIMENSIÓN COMUNITARIA		Siempre	Pocas veces	Nunca
28.	El director tiene buena relación con los padres y madres de familia de la IE			
29.	El director incentiva los proyectos de proyección social en la comunidad educativa.			
30.	El director busca aliados con instituciones estatales, municipalidades , eclesiásticas ,órganos civiles, etc.			
31.	El director promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.			

Gracias por tu colaboración

Anexo 4*Prueba de confiabilidad sobre comunicación interna***PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE
COMUNICACIÓN INTERNA**

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	36

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
ITEM1	109,40	186,267	,527	,866
ITEM2	109,50	185,389	,543	,866
ITEM3	109,60	185,378	,534	,866
ITEM4	109,90	195,878	,449	,870
ITEM5	109,60	197,600	,134	,875
ITEM6	109,80	200,844	,015	,877
ITEM7	109,70	200,900	,012	,877
ITEM8	109,60	185,378	,534	,866
ITEM9	109,90	195,878	,449	,870

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
ITEM10	109,10	188,544	,535	,866
ITEM11	109,10	188,544	,535	,866
ITEM12	109,50	194,278	,569	,868
ITEM13	109,10	188,544	,535	,866
ITEM14	109,10	188,544	,535	,866
ITEM15	109,50	194,278	,569	,868
ITEM16	109,60	197,600	,134	,875
ITEM17	109,80	200,844	,015	,877
ITEM18	109,70	200,900	,012	,877
ITEM19	109,50	202,056	-,029	,878
ITEM20	109,50	194,278	,569	,868
ITEM21	109,40	186,267	,527	,866
ITEM22	109,50	185,389	,543	,866
ITEM23	109,60	185,378	,534	,866
ITEM24	109,90	195,878	,449	,870
ITEM25	109,60	197,600	,134	,875
ITEM26	109,10	188,544	,535	,866
ITEM27	109,50	194,278	,569	,868
ITEM28	109,10	188,544	,535	,866
ITEM29	109,10	188,544	,535	,866
ITEM30	109,50	194,278	,569	,868
ITEM31	109,10	188,544	,535	,866
ITEM32	109,50	194,278	,569	,868
ITEM33	109,10	188,544	,535	,866
ITEM34	109,10	188,544	,535	,866

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
ITEM35	109,50	194,278	,569	,868
ITEM36	109,50	185,389	,543	,866

Anexo 5

Prueba de confiabilidad sobre gestión educativa

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,749	31

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
ITEM1	79,20	32,400	-,259	,748
ITEM2	78,90	32,322	-,203	,732
ITEM3	78,90	30,100	,146	,744
ITEM4	78,90	33,433	-,602	,737
ITEM5	78,90	33,433	-,602	,737
ITEM6	78,90	33,433	-,602	,747
ITEM7	79,10	30,989	,004	,736

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
ITEM8	78,90	27,211	,642	,722
ITEM9	78,80	29,067	,459	,735
ITEM10	78,80	29,067	,459	,735
ITEM11	79,10	31,211	,006	,751
ITEM12	79,10	31,211	,006	,721
ITEM13	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM14	78,90	31,433	-,056	,754
ITEM15	78,90	31,433	-,056	,734
ITEM16	79,00	30,667	,085	,768
ITEM17	78,90	31,211	-,032	,758
ITEM18	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM19	78,90	31,433	-,056	,754
ITEM20	78,90	31,433	-,056	,734
ITEM21	79,00	30,667	,085	,768
ITEM22	78,90	31,211	-,032	,758
ITEM23	79,00	30,444	,060	,743
ITEM24	79,00	30,444	,060	,763
ITEM25	79,10	29,878	,183	,751
ITEM26	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM27	78,90	31,433	-,056	,754
ITEM28	78,90	31,433	-,056	,734
ITEM29	79,00	32,444	-,248	,710
ITEM30	78,80	29,733	,174	,722
ITEM31	78,90	25,878	,889	,760

Anexo 6

Base de datos sobre comunicación interna

i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	D1	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26	i27	i28	i29	i30	i31	i32	i33	i34	i35	i36	D2				
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	D1	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26	i27	i28	i29	i30	i31	i32	i33	i34	i35	i36	D2		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Anexo 7

Base de datos sobre gestión educativa

i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	D1	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	D2	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26	i27	D3	i28	i29	i30	i31	D4		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	D1	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	D2	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26	i27	D3	i28	i29	i30	i31	D4	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Anexo 8

Fichas de validación de instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
DOCENCIA UNIVERSITARIA

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y nombres del experto: *PEDELSAEL Guilo Alfonso*
 I.2. Grado Académico: *De un Grado de la Educación*
 I.3. Institución donde labora: *UNSH*
 I.3. Título de la investigación: *La Comunicación interna y gestión educativa en la Institución Educativa de San Pedro del distrito de San Juan Bautista, Arequipa - 2020*
 I.4. Nombre del instrumento: *Questionario sobre Gestión Educativa*
 I.5. Autor(a) del instrumento: *J. P. de la Cruz P. y J.*

II. DATOS DE VALIDACIÓN

Nº	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN					PROMEDIO
		DEFICIENTE 1	REGULAR 2	BUENO 3	MUY BUENO 4	EXCELENTE 5	
1	¿El instrumento mide los indicadores que se pretenden medir?				/		
2	¿Los ítems son suficientes para la medición de todos los indicadores?				/		
3	¿Las instrucciones del instrumento le parecen apropiadas?				/		
4	¿Las preguntas son comprensibles y están correctamente redactadas?				/		
5	¿El ordenamiento de los ítems es adecuado?				/		
6	¿La presentación formal: tipo y tamaño de letra, coherencia y cohesión del instrumento es apropiada?				/		
7	¿Los objetivos y variables están formuladas coherentemente y que puedan ser medibles?				/		
8	¿La estructura del instrumento ofrece un orden lógico y coherente?				/		
9	¿Se observa precisión y concisión en la formulación del instrumento?				/		
10	¿La hoja de respuestas está correctamente presentada?				/		
	PROMEDIO						

Calificación: *MUY BUENO.*

Lugar y fecha: *Arequipa 23 Enero de 2021*

FIRMA DEL EXPERTO

DNI: *28203501*

Móvil: *929727277*



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
DOCENCIA UNIVERSITARIA

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y nombres del experto: PEDELSAEL Guiso Alfonso
 I.2. Grado Académico: Dr. en Ciencias de la Educación
 I.3. Institución donde labora: UNSHH
 I.3. Título de la investigación: La Comunicación interna y gestión educativa en la Institución Educativa de nivel primario del distrito de San Juan Bautista, Arequipa - 2020
 I.4. Nombre del instrumento: Questionario sobre Gestión Educativa
 I.5. Autor(a) del instrumento: Yolanda Gómez (P.Y.)

II. DATOS DE VALIDACIÓN

Nº	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN					PROMEDIO
		DEFICIENTE 1	REGULAR 2	BUENO 3	MUY BUENO 4	EXCELENTE 5	
1	¿El instrumento mide los indicadores que se pretenden medir?				/		
2	¿Los ítems son suficientes para la medición de todos los indicadores?				/		
3	¿Las instrucciones del instrumento le parecen apropiadas?				/		
4	¿Las preguntas son comprensibles y están correctamente redactadas?				/		
5	¿El ordenamiento de los ítems es adecuado?				/		
6	¿La presentación formal: tipo y tamaño de letra, coherencia y cohesión del instrumento es apropiada?				/		
7	¿Los objetivos y variables están formuladas coherentemente y que puedan ser medibles?				/		
8	¿La estructura del instrumento ofrece un orden lógico y coherente?				/		
9	¿Se observa precisión y concisión en la formulación del instrumento?				/		
10	¿La hoja de respuestas está correctamente presentada?				/		
	PROMEDIO						

Calificación: MUY BUENO

Lugar y fecha: Arequipa 28 Enero de 2021

FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 28203501

Móvil: 939727277



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
DOCENCIA UNIVERSITARIA

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

I. DATOS GENERALES

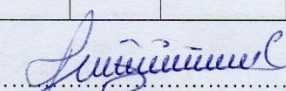
- 1.1. Apellidos y nombres del experto: CABRERA VARGAS FELICITAS
 1.2. Grado Académico: MAGISTER (Administración de la Educación)
 1.3. Institución donde labora: I.E.E 332 SANTA ELENA
 1.3. Título de la investigación: COMUNICACIÓN INTERNA Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "LEONCIO PRADO" DEL DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA - AYACUCHO, 2020
 1.4. Nombre del instrumento: COMUNICACIÓN INTERNA
 1.5. Autor(a) del instrumento: YOLANDA GOMEZ REYES

II. DATOS DE VALIDACIÓN

Nº	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN					
		DEFICIENTE 1	REGULAR 2	BUENO 3	MUY BUENO 4	EXCELENTE 5	PROMEDIO
1	¿El instrumento mide los indicadores que se pretenden medir?				✓		
2	¿Los ítems son suficientes para la medición de todos los indicadores?				✓		
3	¿Las instrucciones del instrumento le parecen apropiadas?				✓		
4	¿Las preguntas son comprensibles y están correctamente redactadas?				✓		
5	¿El ordenamiento de los ítems es adecuado?				✓		
6	¿La presentación formal: tipo y tamaño de letra, coherencia y cohesión del instrumento es apropiada?				✓		
7	¿Los objetivos y variables están formuladas coherentemente y que puedan ser medibles?				✓		
8	¿La estructura del instrumento ofrece un orden lógico y coherente?				✓		
9	¿Se observa precisión y concisión en la formulación del instrumento?				✓		
10	¿La hoja de respuestas está correctamente presentada?				✓		
	PROMEDIO						

CALIFICACIÓN: MUY BUENO

Lugar y fecha: Ayacucho 28 de Enero 2021


 FIRMA DEL EXPERTO
 DNI 42769201

935701564



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
DOCENCIA UNIVERSITARIA

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: CABRERA VAREAS FELICITAS
 1.2. Grado Académico: MAGISTER ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
 1.3. Institución donde labora: F.E.T. 332 SANTA ELENA
 1.3. Título de la investigación: COMUNICACIÓN INTERNA Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "LEONCIO PRADO" DEL DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA - AYACUCHO, 2020
 1.4. Nombre del instrumento: GESTIÓN EDUCATIVA
 1.5. Autor(a) del instrumento: YOLANDA GÓMEZ REYES

II. DATOS DE VALIDACIÓN

Nº	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN					
		DEFICIENTE 1	REGULAR 2	BUENO 3	MUY BUENO 4	EXCELENTE 5	PROMEDIO
1	¿El instrumento mide los indicadores que se pretenden medir?				✓		
2	¿Los ítems son suficientes para la medición de todos los indicadores?				✓		
3	¿Las instrucciones del instrumento le parecen apropiadas?				✓		
4	¿Las preguntas son comprensibles y están correctamente redactadas?				✓		
5	¿El ordenamiento de los ítems es adecuado?				✓		
6	¿La presentación formal: tipo y tamaño de letra, coherencia y cohesión del instrumento es apropiada?				✓		
7	¿Los objetivos y variables están formuladas coherentemente y que puedan ser medibles?				✓		
8	¿La estructura del instrumento ofrece un orden lógico y coherente?				✓		
9	¿Se observa precisión y concisión en la formulación del instrumento?				✓		
10	¿La hoja de respuestas está correctamente presentada?				✓		
	PROMEDIO				✓		

CALIFICACION : MUY BUENO

Lugar y fecha: Ayacucho 28 de

Yolanda Gómez Reyes
 FIRMA DEL EXPERTO
 DNI 42769201

Móvil 975781564



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
DOCENCIA UNIVERSITARIA

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y nombres del experto: Victor R. Tumballos / Brumec
 I.2. Grado Académico: Doctor en Ciencias de la Educación
 I.3. Institución donde labora: UNSCCH
 I.3. Título de la investigación: Comunicación Interna y gestión Educativa en la Institución Educativa "Leoncio Prado" del distrito de San Juan Bautista Ayacucho
 I.4. Nombre del instrumento: Escala de comunicación interna
 I.5. Autor(a) del instrumento: Yolanda Gómez Reyes

II. DATOS DE VALIDACIÓN

Nº	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN					
		DEFICIENTE 1	REGULAR 2	BUENO 3	MUY BUENO 4	EXCELENTE 5	PROMEDIO
1	¿El instrumento mide los indicadores que se pretenden medir?				✓		
2	¿Los ítems son suficientes para la medición de todos los indicadores?				✓		
3	¿Las instrucciones del instrumento le parecen apropiadas?				✓		
4	¿Las preguntas son comprensibles y están correctamente redactadas?				✓		
5	¿El ordenamiento de los ítems es adecuado?				✓		
6	¿La presentación formal: tipo y tamaño de letra, coherencia y cohesión del instrumento es apropiada?				✓		
7	¿Los objetivos y variables están formuladas coherentemente y que puedan ser medibles?				✓		
8	¿La estructura del instrumento ofrece un orden lógico y coherente?				✓		
9	¿Se observa precisión y concisión en la formulación del instrumento?				✓		
10	¿La hoja de respuestas está correctamente presentada?				✓		
	PROMEDIO				✓		

Lugar y fecha: 03 de febrero del 2021

FIRMA DEL EXPERTO

DNI 07856158

911634886



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
DOCENCIA UNIVERSITARIA

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y nombres del experto: *Victor R. Tumbalaco Ponce*
 I.2. Grado Académico: *Doctor en Ciencias de la Educación*
 I.3. Institución donde labora: *UNSCCH*
 I.3. Título de la investigación: *Comunicación Interna y gestión Educativa en la Institución Educativa "Leoncio Prado" del distrito de San Juan Bautista Ayacucho*
 I.4. Nombre del instrumento: *Escala de comunicación interna*
 I.5. Autor(a) del instrumento: *Yolanda González Reyes*

II. DATOS DE VALIDACIÓN

Nº	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN					PROMEDIO
		DEFICIENTE 1	REGULAR 2	BUENO 3	MUY BUENO 4	EXCELENTE 5	
1	¿El instrumento mide los indicadores que se pretenden medir?				✓		
2	¿Los ítems son suficientes para la medición de todos los indicadores?				✓		
3	¿Las instrucciones del instrumento le parecen apropiadas?				✓		
4	¿Las preguntas son comprensibles y están correctamente redactadas?				✓		
5	¿El ordenamiento de los ítems es adecuado?				✓		
6	¿La presentación formal: tipo y tamaño de letra, coherencia y cohesión del instrumento es apropiada?				✓		
7	¿Los objetivos y variables están formuladas coherentemente y que puedan ser medibles?				✓		
8	¿La estructura del instrumento ofrece un orden lógico y coherente?				✓		
9	¿Se observa precisión y concisión en la formulación del instrumento?				✓		
10	¿La hoja de respuestas está correctamente presentada?				✓		
	PROMEDIO				✓		

Lugar y fecha: *03 de febrero del 2021*

FIRMA DEL EXPERTO
DNI *07856158*

911634886

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 044-2024-UNSCH-EPG/EGAP

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado- UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N° 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. Yolanda Gomez Reyes
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS	Comunicación interna y gestión educativa en la institución Educativa "Leoncio Prado" del distrito de San Juan Bautista- Ayacucho, 2020
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:	20% de similitud
N° DE TRABAJO	2328186318
FECHA	22 de marzo de 2024

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Ayacucho, 22 de marzo del 2024.


UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
Ing. Edith Geovana Asto Peña
Responsable Área Académica

Comunicación interna y gestión educativa en la institución Educativa “Leoncio Prado” del distrito de San Juan Bautista - Ayacucho, 2020

por Yolanda Gomez Reyes

Fecha de entrega: 22-mar-2024 03:27p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2328186318

Nombre del archivo: TESIS_YOLANDA_GOMEZ_CORREGIDO_FEBRERO.docx (7.57M)

Total de palabras: 15708

Total de caracteres: 80363

Comunicación interna y gestión educativa en la institución Educativa "Leoncio Prado" del distrito de San Juan Bautista - Ayacucho, 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	7%
2	1library.co Fuente de Internet	4%
3	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	docplayer.es Fuente de Internet	1%
5	dspace.ucuenca.edu.ec Fuente de Internet	1%
6	Bustamante Oliva, Giannina. "La comunicacion interna en una organizacion escolar y sus implicaciones en el proceso de gestion educativa.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2020 Publicación	1%

7	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1 %
8	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
9	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
12	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 30 words



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (A) EN EDUCACIÓN. MENCIÓN EN GESTION EDUCACIONAL
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 00920-2023-UNSCH-EPG/D**

Siendo las 10:00 a.m. del 21 de Diciembre de 2023 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de tesis, presidido por el **Mg. Roaldo PINO ANAYA** director (e) de la Escuela de Posgrado, el **Dr. Teodosio Zenobio POMA SOLIER**; director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, e integrado por los siguientes miembros: el **Dr. Marcelino POMASONCCO ILLANES** y la **Mg. Antonia ROCA GONZALES**; para la sustentación oral y pública de la tesis titulada: **COMUNICACIÓN INTERNA Y GESTION EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "LEONCIO PRADO" DEL DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA - AYACUCHO, 2020**. En la Ciudad de Ayacucho del 2023, presentado por la **Bach. Yolanda GOMEZ REYES**. Teniendo como asesora a la **Dra. Urcina LOAYZA GOMEZ**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar al Grado Académico de **MAESTRO (A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTION EDUCACIONAL**, Formulas las preguntas, éstas fueron absueltas por la graduanda. A continuación el Jurado Examinador y Calificador de tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: QUINCE (15)

CALIFICACION (*)

Aprobado por unanimidad	✓
Aprobado por Mayoría	
Desaprobada por Unanimidad	
Desaprobada por mayoría	

(*) Marcar con aspa

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Facultad proponga que se le otorgue a la **Bach. Yolanda GOMEZ REYES**, el Grado Académico de **MAESTRO (A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTION EDUCACIONAL**. Siendo las 11:45 hrs. Se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 12:00 hrs. Del 21 de diciembre 2023.

.....
Mg. Roaldo PINO ANAYA
Director (e) de la Escuela de Posgrado

.....
Dr. Teodosio Zenobio POMA SOLIER
Director de la Unidad de Posgrado – FCE

.....
Dr. Marcelino POMASONCCO ILLANES
Miembro

.....
Mg. Antonia ROCA GONZALES
Miembro

.....
Dr. Marco Rolando ARONES JARA
Secretario Docente

Observaciones:

.....

.....