



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Comunicación interna y gestión pedagógica en las  
instituciones educativas secundarias del distrito de La  
Unión – 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de la Educación

**AUTORES:**

Br. Espinoza Blas, Nelly Lorenza

Br. Espinoza Cajaleón, Villgram Carlos

**ASESOR:**

Dr. Justiniano Tucto, Ageleo

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ-2018**

## **Página del Jurado**

Mg. Mancilla Chamorro, Iván Teodoro

**Presidente**

Mg. Cuestas Huallpa, Olga Gudro

**Secretario**

Dr. Justiniano Tucto, Ageleo

**Vocal**

## **Dedicatoria**

A nuestro señor Jesucristo y mis seres  
más queridos vehículo de perseverancia.

**Nelly**

A Dios por no abandonarme.  
A mis padres que día a día es un gran  
ejemplo a seguir.

**Villgram**

## **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo, por habernos permitido realizar nuestros estudios y formación profesional de Maestría.

A los docentes de la prestigiosa universidad por compartir su experiencia profesional con nosotros.

A las Instituciones Educativas del distrito de La Unión, cuyo aporte fue decisivo para el desarrollo de esta tesis.

A los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de la Unión por ser parte de la muestra, y por su disponibilidad.

Los autores.

## **Presentación**

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada Comunicación interna y gestión pedagógica en las instituciones educativas secundarias del distrito de La Unión – 2018, con la finalidad de describir la relación que existe entre la Comunicación Interna y la Gestión Pedagógica en Las Instituciones Educativas del distrito de La Unión, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magister en Administración de la Educación.

Los Autores.

## INDICE

	<b>Pág.</b>
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vii
Índice	viii
Índice de tablas	x
Índice de graficos	xiii
Resumen	xv
Abstract	xvi
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	
1.1. Realidad problemática	17
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.4. Formulación del Problema	29
1.5. Justificación del estudio	30
1.6. Hipótesis	31
1.7. Objetivos	32
<b>II. MÉTODO</b>	
2.1. Diseño de investigación	33

2.2.	Variables, operacionalización	33
2.3.	Población y muestra	35
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	36
2.5.	Método de análisis de datos	41
2.6.	Tipos de estudio	41
<b>III.</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>42</b>
<b>IV.</b>	<b>Discusión</b>	<b>57</b>
<b>V.</b>	<b>Conclusiones</b>	<b>60</b>
<b>VI.</b>	<b>Recomendaciones</b>	<b>61</b>
<b>VII.</b>	<b>Referencias Bibliográficas</b>	<b>62</b>
	<b>ANEXOS</b>	<b>63</b>
	Anexo 1 Instrumentos	
	Anexo 2 Matriz de Validación	
	Anexo 3 Matriz de consistencia	
	Anexo 4 Constancia	
	Anexo 5 Evidencia	

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
<b>Tabla 1.</b> Operacionalización de la variable comunicación interna de las instituciones educativas secundarias del distrito de la Unión – 2018 .....	34
<b>Tabla 2.</b> Operacionalización de la variable Gestión pedagógica de las instituciones educativas secundarias del distrito de la Unión – 2018 .....	35
<b>Tabla 3.</b> Población: Docentes del distrito de La Unión – 2018. ....	36
<b>Tabla 4.</b> Muestra de los docentes del distrito de La Unión – 2018 .....	36
<b>Tabla 5.</b> Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	37
<b>Tabla 6.</b> Ficha Técnica Encuesta sobre Comunicación Interna en los docentes de las instituciones Educativas del Distrito de La Unión. ....	38
<b>Tabla 7.</b> Análisis de consistencia de las dimensiones .....	39
<b>Tabla 8.</b> Validación de los instrumentos por juicio de expertos .....	40
<b>Tabla 9.</b> Resultados de la dimensión eficacia .....	42
<b>Tabla 10.</b> Resultados de la dimensión eficiencia.....	43
<b>Tabla 11.</b> Resultados de la dimensión pertinencia .....	44
<b>Tabla 12.</b> Resultados de la variable comunicación interna.....	45
<b>Tabla 13.</b> Resultados de la dimensión planificación .....	46
<b>Tabla 14.</b> Resultados de la dimensión dirección .....	47
<b>Tabla 15.</b> Resultados de la dimensión organización .....	48
<b>Tabla 16.</b> Resultados de la dimensión ejecución .....	49
<b>Tabla 17.</b> Resultados de la dimensión control .....	50
<b>Tabla 18.</b> Resultados de la variable gestión pedagógica .....	51



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	<b>Pág.</b>
<b>Gráfico 1.</b> Resultados de la dimensión eficacia .....	42
<b>Gráfico 2.</b> Resultados de la dimensión eficiencia .....	43
<b>Gráfico 3.</b> Resultados de la dimensión pertinencia.....	44
<b>Gráfico 4.</b> Resultados de la variable comunicación interna .....	45
<b>Gráfico 5.</b> Resultados de la dimensión planificación.....	46
<b>Gráfico 6.</b> Resultados de la dimensión dirección .....	47
<b>Gráfico 7.</b> Resultados de la dimensión organización .....	48
<b>Gráfico 8.</b> Resultados de la dimensión ejecución .....	49
<b>Gráfico 9.</b> Resultados de la dimensión control.....	50
<b>Gráfico 10.</b> Resultados de la variable gestión pedagógica .....	51
<b>Gráfico 11.</b> Los directivos se reúnen regularmente con los docentes para coordinar aspectos de trabajo .....	52

## RESUMEN

La presente investigación titulada Comunicación interna y gestión pedagógica en las instituciones educativas secundarias del distrito de La Unión – 2018, tuvo como propósito: Describir el proceso de relación existente entre la comunicación interna y la Gestión Pedagógica en los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de La Unión - 2018

El tipo de estudio fue la no experimental, el diseño correlacional. La población estuvo constituida por 108 docentes y la muestra por 40 docentes de las instituciones educativas del distrito de la Unión, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento se elaboró dos cuestionarios, donde fueron validados por tres expertos en investigación de la universidad.

Como resultado final podemos mostrar que la relación entre las variables es moderada, 0.309 a un nivel de significancia bilateral de 0.052, a una confianza del 95%. Como el nivel crítico es menor que el nivel de significación establecido hay razones suficientes para no rechazar la hipótesis nula y podemos concluir: No existe nivel significativo de relación entre la comunicación interna y gestión pedagógica de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de La Unión – 2018.

**PALABRAS CLAVE:** Comunicación interna, gestión pedagógica.

## **ABSTRACT**

This research entitled internal communication and pedagogical management in secondary educational institutions in the District of La Union - 2018, had as its purpose: describe the relationship between the internal communication and management process Teaching in teachers in the education of the District of the Union institutions – 2018

The study was the non-experimental, correlational design. The population consisted of 108 teachers and sample by 40 teachers from educational institutions in the District of the Union, the survey technique was used and as an instrument was developed two questionnaires, which were validated by three experts in Research at the University.

As a result we can show that the relationship between the variables is moderate, 0.309 to bilateral significance of 0.052, at a 95% confidence. As the critical level is lower than the established level of significance there are sufficient reasons to not reject the null hypothesis and we can conclude: there is no significant level of relationship between the internal communication and pedagogical management of institutions Educational secondary district of the Union - 2018.

**KEY WORDS:** Internal communication, teaching.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

La siguiente investigación tuvo como ámbito de estudio al distrito de La Unión, Provincia de Dos de Mayo, Región Huánuco, tiene como finalidad primordial de describir las relaciones existentes entre la comunicación interna y su repercusión y correlación con la gestión pedagógica de las instituciones educativas secundarias del distrito de La Unión, se busca con el presente trabajo, reducir las dificultades existentes en gestión pedagógica para así lograr un buen desempeño de los docentes y su extensión en los estudiantes.

Han sido políticas de diversas entidades del estado, a través del MINEDU que se ha buscado en el potencial de las instituciones educativas, en todos los niveles como un ente posible de aplicar estrategias de gestión, buscar las variables que se interrelacionan y que ello traería consecuencias en los niveles de comunicación entre los participantes de una institución.

Es muy común observar la separación entre la parte pedagógica y administrativa, en la mayoría de nuestras instituciones; el desligamiento entre el aprendizaje académico dentro de las instituciones y la vida, entorno de las instituciones, y que no son tomadas en cuenta al realizar diagnósticos de la ineficiencia de una determinada realidad en entidades.

### **1.2. Trabajos previos**

#### **A nivel Internacional**

Pérez (2011) cuyo título de la tesis: Estilos de Gestión de los Directores y el Mejoramiento de las Relaciones Humanas en Instituciones Educativas, llegó a la conclusión, que con su investigación hace conocer que una buena gestión en las instituciones mejora el estilo de trabajo grupal; y que es muy importante la intervención de los docentes, director y la parte

administrativa para mejorar la calidad educativa. Donde el recurso humano es el centro de proceso aprendizaje- enseñanza.

Por tanto el director y los docentes deben encabezar el liderazgo, para que intervenga hacia los alumnos, dando como resultado la comunicación asertiva. Por ello en sus recomendaciones menciona a que se mejore la forma de gestión y hacer que en las instituciones educativas busquen el uso de dimensiones en relaciones humanas; así mismo desarrollen un estilo participativo y conciliador mas no un estilo autocrático.

Mint y Helgesen (2000). En sus tesis: Estrategias para la gestión realizada en EE.UU., concluyeron:

Que, al emplear análisis de casos en entes directivos de ambos sexos, los resultados fueron que las mujeres y los hombres no tienen el mismo estilo de gestionar y direccionar, cada quién asume diferentes puntos de vista y por consiguiente los resultados se posponen según las metas que persiguen.

Joan y Mascaray (2002). En su tesis: La intracomunicación, más allá de la comunicación interna. Realizada en Brasil, Brinda una idea atrayente en este tema. Ejemplo indica la forma de ver el concepto tradicional de la comunicación, como un método de un amplio alcance, donde se observa la comunicación de un empleador hacia su jefe, o viceversa, estos quedan anticuadas para los autores, ya que definen a la comunicación como una organización de redes entrelazadas de relaciones.

Martínez (2016). En su tesis: Las estrategias de la comunicación. Argentina. Desde su punto de vista, proporciona una visión de proceso y las estrategias para que puedan coadyuvar en procesos de comunicación dentro de una institución. Considera, asimismo, que la comunicación interna es uno de los cimientos sobre la que debe sustentarse cualquier organización, esto incluye una educativa. Como es un proceso cualitativo y subjetivo, es difícilmente medible, observable y por tal evaluable, pero hay que tratar de buscar su sistematización para que la información llegue

a todos los interesados.

### **A nivel Nacional**

Ruiz (2011). Tesis: Influencia del Estilo de Liderazgo del Director en la Eficiencia de las Instituciones Educativas del Consorcio “Santo Domingo de Guzmán” de Lima Norte.

Aclara que un director líder interviene significativamente en la eficacia de las I.E. del Consorcio Santo. Domingo de Guzmán- Lima Norte.

Igualmente el trabajo de investigación muestra las diversas formas que caracteriza al estilo transformacional en sus diferentes aspectos, como por ejemplo la motivación, consideración individual y una estimulación intelectual.

Ramírez (2011). Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en Instituciones Educativas de Primaria del Distrito de Independencia de Lima- UNMSM

Donde afirma que existe una buena relación por parte de la plana directiva y docentes del nivel primario. Cuando un docente muestra buen desempeño, esto repercute en el aspecto de su vida social y personal, por lo que manifiestan los alumnos.

Entonces el trabajo de investigación demostró que existe un excelente compromiso entre la parte directiva y pedagógica.

Los dirigentes de los Institutos Superiores Pedagógicos y Tecnológicos ostentan señas de un trabajo de estilo no autoritario.

Suárez (2003) realizó un trabajo de investigación con la finalidad de obtener el grado de maestro, con el título “La comunicación informal en la organización, otra mirada desde la intersubjetividad”, realizaron una minuciosa investigación, sobre la comunicación informal y sus dimensiones (privada, educativo y oficial). Utilizando a la comunicación y la intersubjetividad como base de la teoría, que es una forma de trabajo

de integración grupal e individual, donde se diseña un nuevo perfil de organización que se entiende como el suceso de motivación, relación entre las personas grupales e individuales; en que plantean una forma de organización, y ñdan importancia al conocimiento, interdependencia, la colaboración espontánea, aprendizaje.

### **A nivel regional**

Tarazona (2014). En su tesis titulada estilos de gestión de los directivos en la planeación educativa de los institutos de educación superior tecnológicos públicos de la región Huánuco.

Determina que influyen significativamente los estilos de gestionar organización la planeación educativa en los Institutos Superiores Tecnológicos de Huánuco.

Confirma según el coeficiente de Rho de Spearman que muestra un valor de 0,678, lo que enseña una correlación forma positiva favorable.

Silvia (2017). La comunicación se establece mediante una línea. Que llegó a la conclusión de que los integrantes de una institución como los docentes y directivos necesitan establecer una comunicación establecida a través de una línea; ello implica mejorar la comunicación formal e informal, generar equipos de trabajo y hacerlo de manera coordinada para el cumplimiento de metas, para ello hay que buscar los recursos y medios que emplear medios que fortalezcan el intercambio cultural y la gestión educativa; y a la vez utilizar mensajes que promuevan un desempeño y participación en las actividades regulares de una institución educativa.

## **1.3. Teorías relacionadas al tema**

### **1.1. Comunicación**

Katz y Khan (2016) afirma que la comunicación es una acción esencial en una organización, manifiesta que esta compleja red se manifiesta o tiene la característica principal de ser un sistema, lo considera como un ligamento que une todas las áreas de una organización. Los autores

caracterizan que la comunicación define a una organización como sistémica.

Marin (2013) reafirma y sostiene que al proceso de comunicación no es únicamente como la base que soporta todas las actividades en una institución, sino es susceptible de gestionar y de mejorar.

Pérez (2012) hace un análisis personal de la comunicación y lo define como que esta no solo es una habilidad individual sino una interacción compleja entre distintos individuos, por ello concluye que una persona puede ser hábil comunicando, pero no llegará muy lejos en un medio cerrado sin medios, instrumentos o estructuras que faciliten una comunicación fluida.

## **1.2. Comunicación Interna**

Olweus, D. (1998) indica que la “comunicación” proviene de la raíz latina *comunicare* que es a su vez, compartir; y podemos entenderla como un proceso de complejidad, para intercambiar informaciones, datos experiencias, sentimientos, etc.; entre individuos distintos.

Garaigordobil (2012) define que la comunicación es un acto inherente al ser humano, que lo poseen todos los seres vivos, para transmitir información, sentimientos, experiencias; a través de ella se forman agrupaciones, colectivos, organizaciones, por eso tiene un rol importante para la interacción.

Gunter (2004) afirma que la comunicación conforma un complejo de instrumentos, estrategias y acciones; lo hace de una perspectiva integral (organizacional, comercial, interpersonal), esta percepción integral hace ver que la comunicación integral en una organización podría ser la clave del éxito de las organizaciones.



### 1.3. Característica

Avilés (2016) indica que una comunicación efectiva reúne las siguientes características:

- a. Los receptores es la persona o grupo elegido y oportuno para recibir la información.
- b. Se busca un cambio de conducta en el o los que lo decepcionan.
- c. No se da de manera unilateral, se espera mensaje de retorno.
- d. Existe relación entre el lenguaje hablado y gestual
- e. Se tiene las frases y las actitudes propias.

Oñederra (2012) menciona que en una comunicación hay una correlación entre personas, en el existir de toda acción humana. Se produce para intercambiar información sobre la realidad, este proceso forma la conciencia individual y social; es importante añadir que se organiza la aparición y satisfacción de necesidades espirituales.

Díaz-Aguado (2006), señala que la comunicación es interpersonal y es fundamental para el clima institucional. Debe ser transparente, objetiva y oportuna, para que sea entendible y/o comprensible y facilitar las funciones y responsabilidades de cada uno.

### 1.4. Dimensiones

#### **Dimensión eficacia**

Cava y Musitu (2016) menciona que eficacia proviene del latín *efficacia*, y esta a su vez se define como la capacidad de alcanzar un efecto esperado tras una acción. Reitera que no hay que confundir el concepto de eficacia con eficiencia que proviene del latín *efficienĭa*, ya que esta hace referencia al uso racional de todos los medios para lograr un objetivo o meta predefinida, en conclusión, podemos afirmar es cumplir una meta u objetivo con el uso mínimo de recursos y tiempo.

En general, la eficacia y eficiencia, son la manera ideal de cumplir con un objetivo o meta.

La eficacia busca el efecto deseado y la eficiencia busca invertir menos recursos y tiempo para lograrlo.

Chávez (2015) manifiesta que la eficacia es como la búsqueda ordenada de cumplir metas y objetivos. La eficacia nos indica la capacidad que tenemos como organización de cumplir estas metas

Ejemplo: Somos eficaces si planificamos construir un cafetín escolar en un mes y lo logramos.

Murgui (2013) explica que eficacia no es igual que eficiencia en el sentido que esta última tiene como objeto un mejor uso de la logística, mientras tanto que eficacia busca alcanzar una meta, aunque esta implique que no se haya hecho un uso adecuado de los recursos.

Ej.: Se construyó un cafetín escolar en una semana, como se había previsto en tiempo; podremos decir que cumplimos con la eficacia, pero se utilizaron muchos más recursos de lo planificado, podemos afirmar que no fuimos eficientes.

Otro caso puede ser que usamos el 10% menos de los recursos planificados para la construcción del cafetín, pero no logramos terminarlo en una semana, entonces afirmamos que fuimos eficientes, pero no fuimos eficaces.

Una mejor perspectiva se daría si necesitamos construir el cafetín en una semana y no usar más del 100% de la logística asignada. Allí afirmamos que fuimos eficaces y eficientes.

### **Dimensión eficiencia**

Chávez (2015) define que es obtener un logro con la misma cantidad de recursos utilizados en un proyecto. Así mismo es cuando se tiene un

objetivo con menos recursos utilizados, o cuando se logramos obtener más objetivos utilizando los mismos o mínimos recursos.

Ej.: Somos eficientes si en 12 horas de trabajo, hacemos 100 unidades de un producto. Mejoraremos la eficiencia si esas 100 unidades lo hacemos en sólo 10 horas. Podemos aumentar la eficiencia si en 10 horas se hacemos 120 unidades.

La palabra eficiencia se refiere los recursos usados y los resultados que se ha obtenido. La eficiencia es una cualidad apreciada por las empresas, organizaciones e instituciones debido a que en la práctica todas las actividades que se realizan busca alcanzar metas u objetivos, con recursos limitados y en situaciones complejas y muy competitivas.

Se define a la eficiencia cuando somos capaces de obtener resultados deseados mediante la utilización óptima de los recursos con la que se dispone.

### **Dimensión pertinencia**

Chávez (2015) indica que la pertinencia, es adecuarse o tener sentido de algo en un contexto determinado.

La dimensión de pertinencia se entiende con ejemplos cotidianos, no seríamos pertinentes si en el caso que en el cumpleaños de una persona coincide con el fallecimiento de un familiar suyo; seríamos impertinentes si entramos a un velorio llevando regalos y cantando por el onomástico, se dice que mencionado contexto no amerita una conducta semejante.

La pertinencia está íntimamente al entorno donde se desarrolla cada individuo; se dice que hay una relación dialéctica entre una persona y su formación que va acorde a su entorno donde ese desenvuelve.

## **2. Gestión Pedagógica**

### **2.1. Definiciones**

Bricklin (2013) visualiza como un sinónimo de administración de una determinada organización, la cual debe cumplir objetivos, está ligado a los problemas que se pretende resolver

En el sector de educación, la gestión pedagógica va más allá de lo administrativo y se le relaciona con la dirección de gestión propia y de buen gobierno

Se busca articular la gestión pedagógica con la gestión institucional, todo eso considerando un contexto macro de la política educativa, el proceso de globalización como el uso y las consecuencias de emplear las TICs.

La gestión integral es muy recurrente en las instituciones educativas, por la naturaleza misma de que todas las actividades para el funcionamiento de un proceso pedagógico, esta debe ser eficaz; es importante tener un buen liderazgo

### **2.2. Dimensiones**

#### **Dimensión planificación**

Rojas (2012) define a la planificación como un hecho realizado con el fin de reducir riesgos en una organización y proyectar los medios de producción acorde con los objetivos deseados.

La planificación es fundamental en alguien que gestiona y busca metas y objetivos. Planificar supone crear y disponer una herramienta para conseguir objetivos, y que nos ayude a obtener resultados.

Morales (2016), sintetiza que la planificación es una herramienta de acción con la que decidimos que se va hacer y porqué. Se debe crear un plan, y ella tiene muchos beneficios, esquematiza y ordena las actividades a realizarse

## **Dimensión dirección**

Rodríguez (2012) define a la dirección como un ente de orientación, comunicación, capacitación y motivación; con ello se busca mejores relaciones con el recurso humano y estas se desenvuelvan con efectividad, entusiasmo y confianza la finalidad es buscar cumplir con los objetivos y metas de la institución.

El director que debe ser un líder, tiene que usar la dirección para ubicar las habilidades y las motivaciones de los trabajadores como entregar incentivos por los logros obtenidos.

Rodríguez (2012) establece como lineamientos de la dirección a los siguientes:

1. Coordinar las actividades de una organización y que estas se desarrollen de manera sistémica y eficiente,
2. Definir y ordenar las actividades entre los trabajadores,
3. La selección de personal debe tener un proceso eficiente,
4. Establecer una comunicación lineal entre los trabajadores,
5. Promover el trabajo proactivo entre los trabajadores,
6. Mantener orden y disciplina entre los trabajadores,
7. Buscar el trato equitativo entre el personal.

- Motivación

La motivación se define como una necesidad interna de una persona, y que es el móvil para la realización, eso es a través de la consciencia de que está obteniendo reconocimiento, beneficios personales y contribuye al buen vivir de la familia, de la comunidad y la consecución de los objetivos de una institución u organización.

- Comunicación

Reiteramos que la comunicación configura un vaivén de ideas, información, datos, sentimientos entre dos o más personas, busca establecer lazos de confianza y buenas relaciones humanas.

En una organización se busca que la información debe ser transparente y preciso, y que llegue al receptor indicado.

- Liderazgo

El concepto de liderazgo es muy amplio y compleja, se define como una interrelación entre una persona y su influencia sobre las demás personas a la que le induce al trabajo voluntario concienzudo, en las tareas de la organización y lograr las metas y objetivos. Un líder debe infundir respeto, seguridad e impartir los deseos de emprender actividades.

### **Dimensión organización**

García y Palacios (2000) conceptúan a la organización como un conjunto de cargos jerárquicos, con reglas y normas de comportamiento, que debe abarcar a todos sus miembros.

- **La organización formal**

Taylor (2010), menciona que la organización formal es una interrelación de órganos y cargos, con estándares establecidos, con normas y reglas establecido; organizados para lograr objetivos definidos.

- **Características básicas de la organización formal**

Taylor (2010) enumera que las características básicas de una organización formal son:

- Tiene jerarquías establecidos en un organigrama
- Es de estructura racional
- Es parte de la teoría clásica

-Se busca la repartición de responsabilidades

Según Taylor (2010) defiende de este tipo de organización, indica que la organización debe sustentarse con la división del trabajo, con la que se busca la especialización del trabajador.

### **Dimensión ejecución**

García y Palacios (2000) mencionan que una vez elaborados la planeación y la organización es necesario que los líderes tomen acciones pertinentes para ejecutar las actividades definidas en la planificación y organización, y todos tengan un funcionamiento de engranaje. Entre las acciones que de los líderes será desarrollar liderazgos, capacitar, buscar la mejora continua, crear competitividad, todo esto en el marco de ejecución.

### **Dimensión control**

García y Palacios (2000) indican que los líderes han buscado el conveniente de comprobar y vigilar los trabajos de otros para medir el progreso de trabajo de los otros; buscando un mejor resultado en la obtención de los objetivos.

Para que una organización sea exitosa no solamente basta distribuir esquematizado las actividades de un plan, pueden presentarse conflictos, malas interpretaciones que van a requerir acciones correctivas por parte de los líderes.

García y Palacios (2000) enumeran las actividades que se debe tener en cuenta para un buen control de parte de los líderes.

- a. Comparar resultados con los planes desarrollados.
- b. Evaluar resultados y compararlo con lo esperado.
- c. Buscar medir las operaciones.
- d. Comunicar y capacitar sobre los métodos de medición.
- e. Transferir datos y comunicarlos comparativamente
- f. Tomar acciones correctivas, en caso necesario.

- g. Informar a todos los miembros sobre las acciones correctivas.

### **2.3. Términos básicos**

#### **Comunicación interna**

Olweus, D. (2010), indica que la comunicación es importante herramienta usada en la gestión porque a través de ella nos reducimos la incertidumbre a futuro y buscamos desarrollar nuevos enfoques y proyectos.

#### **Gestión Pedagógica**

Briklin, P. (2017) indica que la gestión está ligado a los problemas que se buscan resolver y al objeto a estudiar, gestión pedagógica parece que fuera sinónimo de administración de una organización a la cual se le asigna el logro de ciertos objetivos, pero encierra en sí mucho más que un formalismo de administración a la cual hay que añadirle el factor de liderazgo.

### **1.4. Formulación del problema**

#### **Problema General**

- ¿Cuál es la relación entre la comunicación interna con la gestión pedagógica en los docentes de las Instituciones Educativas secundarias del Distrito de La Unión - 2018?

#### **Problemas específicos**

- ¿Cuál es relación entre la dimensión eficacia y la gestión Pedagógica en los docentes de las instituciones Educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018?
- ¿Cuál es relación entre la dimensión de la eficiencia y la gestión Pedagógica en los docentes de las instituciones Educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018?



- ¿Cuál es relación entre la dimensión de la pertinencia y la gestión Pedagógica en los docentes de las instituciones Educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018?

### **1.5. Justificación del estudio**

El presente trabajo de investigación se justifica por las siguientes razones: Como se ha definido, la comunicación en las organizaciones tiene un rol importante, en un esquema clásico de comunicación existen tres tipos de comunicación, la vertical, con los subordinados o con los superiores, la horizontal con los colegas y la helicoidal que abarca los ambos tipos mencionados anteriormente; esto se esquematiza en un entorno postmoderno denominado Sociedad del Conocimiento.

Un directivo debe tener la condición de líder y una de las más importantes funciones está el de establecer un proceso de comunicación permanente dentro de una organización, de manera especial a los integrantes de su equipo.

Las organizaciones donde caben de manera certera las instituciones educativas, son producto de variadas realidades, formales e informales que las integran. En un entorno sistematizado y fractal las instituciones educativas y los que lo conforman, forman parte de otro sistema de relaciones sociales como el entorno social, la familia; estas influyen de manera determinante a la organización.

Las personas tienen necesidades propias, muy ajenas a las organizaciones, entonces entendemos que una organización es la suma de diferentes realidades con diferentes niveles de comunicación, de diferente procedencia social y de entorno.

Para alcanzar a todos los miembros, con una comunicación certera, dentro de unas mentes diferentes, es muy importante la comunicación interna, clave para el éxito para lograr metas y objetivos de una institución u organización.

En una institución educativa secundaria la comunicación interna busca superponerse en diferentes ámbitos de realidades; con el logro de una comunicación eficaz se busca la mejor gestión de personal, crecimiento

en la lógica de decisiones, transparencia, y otros que mejoran el clima institucional.

Desde hace mucho se ha considerado que el clima institucional ha estado adquiriendo una mayor relevancia, por el mismo hecho de que los docentes están considerados como modelo principal dentro de las instituciones Educativas, además es de conocimiento que, en nuestras instituciones educativas secundarias, que un inadecuado clima institucional sumada a una total o parcial negativa a participar, cooperar y realizar las actividades pedagógicas, no permite alcanzar los objetivos de trabajo

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis General**

**H<sub>1</sub>**: Existe relación significativa entre la comunicación interna con la gestión pedagógica de las instituciones educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018.

**H<sub>0</sub>**: No Existe relación significativa entre la comunicación interna con la gestión pedagógica de las instituciones educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018.

### **Hipótesis específicas**

**H<sub>1</sub>**: Existe relación significativa entre la dimensión eficacia y la gestión Pedagógica en los docentes de las instituciones Educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018.

**H<sub>2</sub>**: Existe relación significativa entre la dimensión de la eficiencia y la gestión Pedagógica en los docentes de las instituciones Educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018.

**H<sub>3</sub>:** Existe relación significativa entre la dimensión de la pertinencia y la gestión Pedagógica en los docentes de las instituciones Educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar la relación entre la comunicación interna y la Gestión Pedagógica en los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de La Unión - 2018

### **Objetivos Específicos**

- Determinar la relación entre la dimensión eficacia y la gestión Pedagógica en los docentes de las instituciones Educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018
- Identificar la relación entre la dimensión de la eficiencia y la gestión Pedagógica en los docentes de las instituciones Educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018
- Establecer la relación entre la dimensión de la pertinencia y la gestión Pedagógica en los docentes de las instituciones Educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018

## II. MÉTODO

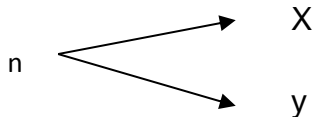
### 2.1. Diseño de investigación

En el presente trabajo de investigación es la no experimental, ya que no hubo manipulación de variables; el diseño fue correlacional. Transversal.

Según Ary (2014) refiere como un tipo de investigación descriptiva – correlacional, que es usado para determinar de correlación existente entre ambas variables, objeto de estudio. La correlacionalidad nos permite conocer que la alteración de una variable y su influencia sobre la otra.

En el siguiente gráfico se configura el diseño correlacional usado, donde “n” es la muestra, que parte de la población de estudio, en este caso son, los docentes de la las Instituciones Educativas secundarias del Distrito de La Unión - 2018.

El diseño que corresponde es:



X: Variable 1. Comunicación interna

Y: Variable 2. Gestión Pedagógica

### 2.2 Variables, operacionalización

#### Variable 1: Comunicación interna

Como lo descrito en párrafos anteriores, la comunicación proviene del latín *comunicare* que significaba compartir; es un proceso complejo para intercambiar informaciones, datos, sentimientos entre dos o más personas. (Díaz-Aguado, 2006)

## Definición operacional

**Tabla 1.** Operacionalización de la variable comunicación interna de las instituciones educativas secundarias del distrito de la Unión – 2018

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE COMUNICACIÓN INTERNA
Eficacia	Uso de recursos Utilización del tiempo	3	1. Siempre 2. Con frecuencia 3. A veces
Eficiencia	Objetivos y metas	3	4. Rara vez 5. Nunca
Pertinencia	Oportuna y adecuada.	4	

Fuente: Elaboración propia (2018)

## Variable 2: Gestión pedagógica

La gestión está ligado a los problemas que se busca resolver y al objeto a estudio, parece ser sinónimo de administración, pero involucra mucho más que eso.

La gestión el sector educativo va mucho más allá de lo administrativo y está relacionado con la dirección, gestión propia y gobierno.

La gestión en una institución educativa busca una integralidad ya que todas las actividades son la marcha de lo cotidiano, debe buscarse la eficacia a través de un liderazgo múltiple.

Gestión se definiría como el conjunto de operaciones, actividades y decisiones (Gabalán, 2017).

**Tabla 2.** Operacionalización de la variable Gestión pedagógica de las instituciones educativas secundarias del distrito de la Unión – 2018

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
Planificación	PEI PCC PCA	5	
Dirección	Estilo de liderazgo Toma de decisiones	4	6. Siempre 7. Con frecuencia 8. A veces 9. Rara vez 10. Nunca
Organización	Aulas Institución Educativa	3	
Ejecución	Metodología Material educativo	4	
Control	Evaluación del Aprendizaje Supervisión educativa	4	

Fuente: Estructurado de la teoría

### 2.3 Población y muestra

#### **Población:**

Para determinar la población objeto de estudio se abarcó a los 108 docentes de todas las instituciones educativas secundarias del Distrito de La Unión, como se puntualiza en el cuadro siguiente:

**CUADRO N° 1**  
**RELACION DE LA POBLACIÓN DE LOS DOCENTES DE LAS**  
**INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE LA UNIÓN – 2018.**

INSTITUCIÓN EDUCATIVA.	N° DE DOCENTES	TOTAL
SEÑOR DE LA UNIDAD	30	
MUJERES	20	108
AURELIO CÁRDENAS PACHAS	40	
GUELLAYCANCHA	8	
YAROWILCA	10	
<b>TOTAL</b>	<b>108</b>	

**Fuente:** Padrón de trabajadores 2018 – UGEL Dos de Mayo

**Muestra**

La muestra estuvo conformada por 40 docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de la Unión, tal como se muestra en el cuadro siguiente:

**CUADRO N° 2**  
**RELACION DE LA MUESTRA DE LOS DOCENTES DE LAS**  
**INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE LA UNIÓN – 2018**

INSTITUCIÓN EDUCATIVA.	POBLACIÓN
Señor de la Unidad	30
Yarowilca	10
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>

**Fuente:** Padrón de trabajadores 2018 – UGEL Dos de Mayo

**Muestreo**

El muestreo utilizado ha sido el método de muestreo no probabilístico por conveniencia.

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

### Técnica

La técnica que se utilizó en esta investigación fue la encuesta, porque nos permitió indagar, explorar y recolectar los datos en relación al objeto de estudio.

### Instrumentos

Se aplicó como herramienta un cuestionario con preguntas formuladas, estos instrumentos fueron validados.

En ambas variables se utilizó el cuestionario, para medir la relación existente entre la comunicación interna y la gestión pedagógica, para determinar la relación entre la comunicación interna y la gestión pedagógica.

El cuestionario estuvo constituido por 30 preguntas, utilizando la escala de Likert tal como se detallan en el cuadro siguiente:

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variables	Dimensiones	Técnicas	Instrumentos
<b>Comunicación interna</b>	Eficacia	Encuesta	Cuestionario con una escala tipo Likert de 1 a 10
	Eficiencia		
	pertinencia		
<b>Gestión pedagógica</b>		Ponderación por puntos	Ficha de observación

**Instrumentos:** Fue el cuestionario mediante el cual se formuló preguntas para determinar la correlatividad entre las variables.

El cuestionario está constituido por 30 preguntas, basado en la escala de hedónica de Likert que exponen información acerca de la Comunicación Interna en sus 3 dimensiones:

Eficacia con 3 Ítems.

Eficiencia con 3 Ítems



**Ficha Técnica Encuesta sobre Comunicación Interna en los docentes de las instituciones Educativas del Distrito de La Unión.**

---

**FICHA TÉCNICA**

---

<b>NOMBRE</b>	Encuesta para medir la Comunicación Interna y la gestión pedagógica.
<b>AUTOR</b>	Los integrantes
<b>AÑO DE EDICIÓN</b>	2018
<b>APLICABILIDAD</b>	Docentes del distrito de La Unión
<b>TIEMPO DE DURACIÓN</b>	10 a 15 minutos por docente
<b>NIVELES DE APLICACIÓN</b>	Docentes del distrito de La Unión
<b>OBJETIVO</b>	Análisis de las múltiples actitudes (sociabilización Ejemplar de Encuesta para la anotación en sus diferentes ítems
<b>MATERIAL</b>	Tratamiento informatizado de los datos mediante CD-ROM.

---

**Fuente de la tabla:** Farren, D.; Tijmes, I.; & Varela, J. (2010, p: 14) De validez y confiabilidad de instrumentos.

**Validación**

Para validar el cuestionario, se ha realizado los siguientes análisis que se detallan:

Análisis de contenidos.

Análisis de ítems.

Estos instrumentos fueron validados por tres juicios de expertos los cuales ha validado la coherencia entre la variable, dimensiones, indicadores e ítems instrumentos.

**Validez de contenido**

Se realizó la validez de los 30 ítems del instrumento: comunicación interna, a través del juicio de expertos. Los expertos fueron docentes de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo.

### Validación de los instrumentos por juicio de expertos

Experto	Puntaje
Mag. Barrantes Ríos E.	90%
Mag. Ochoa Tataje Freddy	90%
Mag. Varamendi Tamayo	90%
Resultado final	90%

### Confiabilidad

#### Comunicación interna

##### Análisis de consistencia de las dimensiones

Dimensiones	N° de ítems	Alfa de Cronbach
Eficacia	3	0.730
eficiencia	3	0.723
pertinencia	4	0.611
Comunicación interna	10	0.884

Fuente: elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 7 se muestra que a través del coeficiente Alfa de Cronbach se obtiene ítem-total de 0.884 para 30 ítems (N° de elementos). Este valor demuestra que la confiabilidad es alta para el caso del instrumento de comunicación interna; asimismo, la eficacia, eficiencia y pertinencia revelan un Alfa de Cronbach alto, mientras que gestión pedagógica es moderado.

### **Técnicas de recojo de información:**

A parte de la encuesta, otras técnicas han sido, el fichaje, la consulta al diccionario y el análisis estadístico con software SPSS.

El cuestionario se administró individualmente a la muestra constituyente de 80 docentes en ambos sexos.

Su aplicación fue sencilla y rápida y el tiempo que el encuestado demoró en responder a la prueba fue de 15 a 20 minutos.

Para la calificación se hizo utilizando a escala de Likert:

1. Siempre    2. Con frecuencia    3. A veces    4. Rara vez    5. Nunca

La puntuación directa fue obtenida mediante la sumatoria de las respuestas y con promedios.

Obtenido el puntaje parcial y el total se siguió con la interpretación cualitativa.

Se ordenó y se clasificó los datos recogidos de la muestra.

Se tabularon los datos.

Se expresó en porcentajes.

Se elaboró los cuadros de distribución porcentual.

Se elaboraron los gráficos estadísticos.

Se realizó la interpretación de cada ítem.

Se ejecutó la prueba de hipótesis.

2. La técnica para procesar datos, fueron las tablas de procesamiento de datos con el programa SPSS 22.

3. La opinión de expertos como técnica de validación de cuestionario usando el instrumento de informe de juicio de expertos, firmado por docentes de posgrado en educación.

### **2.5. Métodos de análisis de datos**

Se usaron el método cualitativo – cuantitativo, técnicas estadísticas y los análisis son descriptivos; con estos métodos se permitió identificar, determinar, clasificar y delimitar las variables.

Los estadígrafos y métodos estadísticos para analizar la información, proceso y presentar datos que se utilizaron, fueron los siguientes:

- Tablas de distribución de frecuencias (absoluta y la porcentual)
- Gráficos estadísticos, recurriendo al histograma de frecuencias que es para interpretar los resultados.
- Desviación estándar y la varianza; con el análisis respectivo de asimetría.
- Para realizar la prueba de hipótesis general de la investigación se usó el análisis estadístico de “r” de Pearson.

La información obtenida ha sido procesada con el software SPSS 22 y Excel.

### III. Resultados

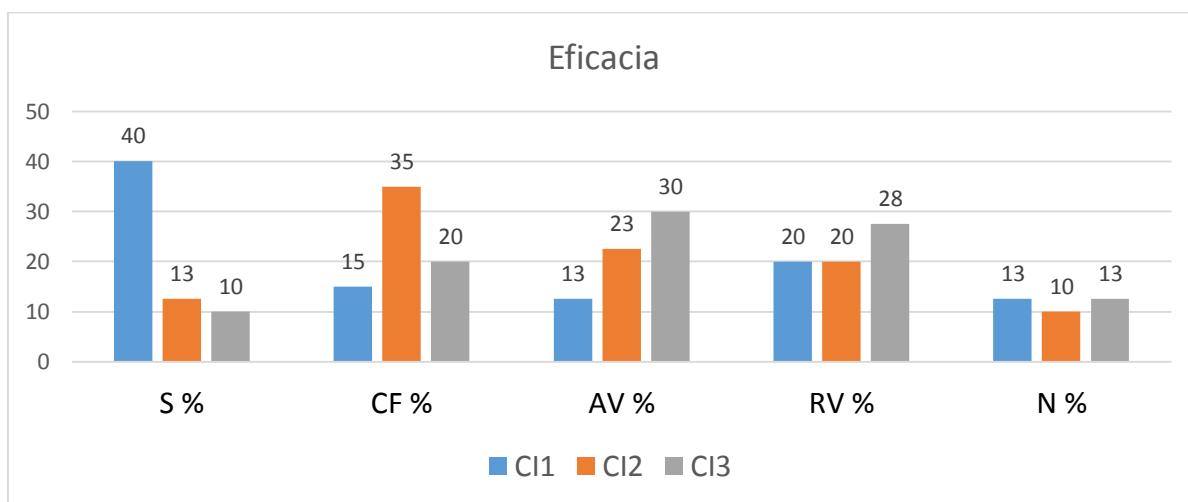
#### 3.1. Resultados por dimensiones y variables

Tabla 1. Resultados de la dimensión eficacia

Preguntas/ Resp.	Siempre	S %	Con frecuencia	CF %	A veces	AV %	Rara vez	RV %	Nunca	N %	Total
CI1	16	40	6	15	5	13	8	20	5	13	40
CI2	5	13	14	35	9	23	8	20	4	10	40
CI3	4	10	8	20	12	30	11	28	5	13	40
<b>Total promedio</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>9</b>	<b>23</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>9</b>	<b>23</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>40</b>

Fuente: Instrumentos de comunicación Interna  
Elaboración: Los investigadores

Gráfico 1. Resultados de la dimensión eficacia



Fuente: Tabla 1  
Elaboración: Los investigadores

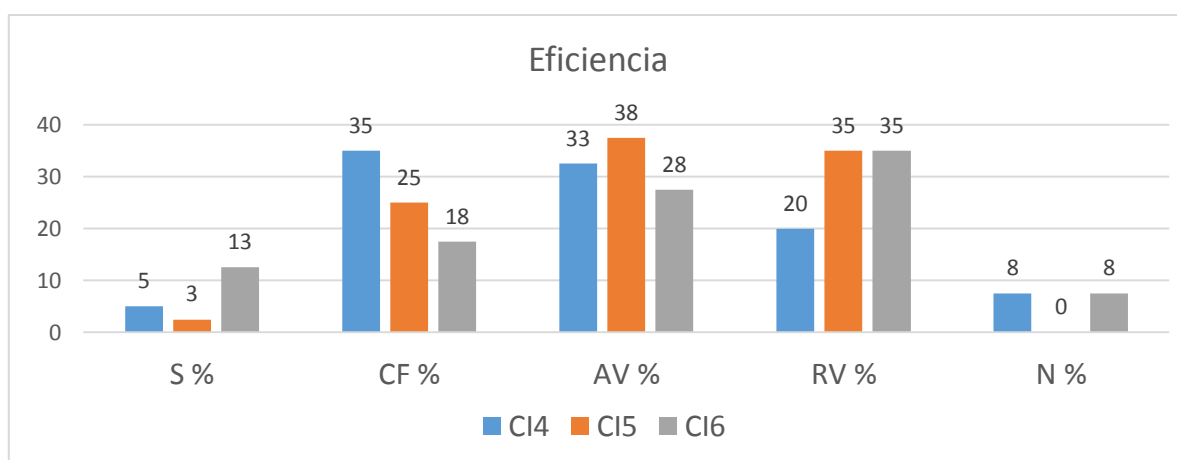
**Interpretación:** En la tabla N°1 y gráfico N° 1 se comparan los resultados de las tres preguntas sobre la dimensión eficacia, mostrándose que los directivos se reúnen regularmente con los docentes para coordinar aspectos de trabajo, (CI1) es siempre, las decisiones se toman en el nivel que deben tomarse, (CI2) es con frecuencia y de mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problema, (CI3) a veces.

Tabla 2. Resultados de la dimensión eficiencia

Preguntas/ Resp.	S Siempre	S %	Con frecuencia	CF %	A veces	AV %	Rara vez	RV %	Nunca	N %	Total
CI4	2	5	14	35	13	33	8	20	3	8	40
CI5	1	3	10	25	15	38	14	35	0	0	40
CI6	5	13	7	18	11	28	14	35	3	8	40
<b>Total promedio</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>26</b>	<b>13</b>	<b>33</b>	<b>12</b>	<b>30</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>40</b>

Fuente: Instrumentos de comunicación Interna  
Elaboración: Los investigadores

Gráfico. 2 Resultados de la dimensión eficiencia



Fuente: Tabla 2  
Elaboración: Los investigadores

**Interpretación:** En la tabla y gráfico anterior se comparan los resultados de las tres preguntas sobre la dimensión eficiencia, mostrándose que si la comunicación interna es importante para el trabajo en equipo, (CI4) es con frecuencia la que predomina, la comunicación que emplean es efectiva para todos los agentes educativos, (CI5) es a veces y si existe condiciones para una comunicación eficaz, (CI6), raras veces.

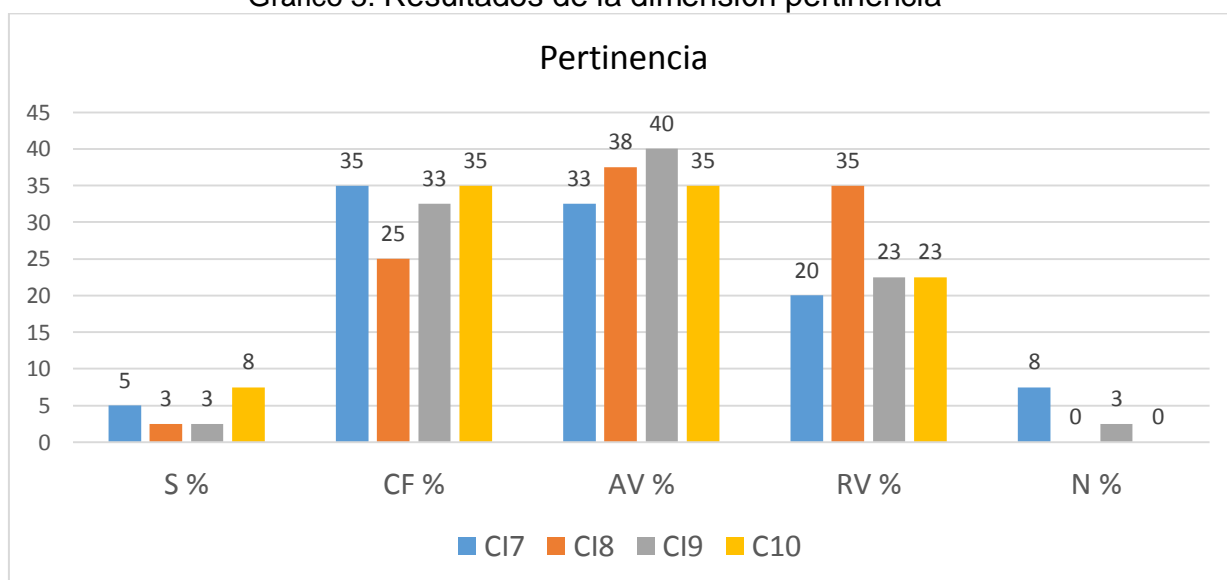
Tabla 3. Resultados de la dimensión pertinencia

Preguntas/ Resp.	S Siempre	S %	Con frecuencia	CF %	A veces	AV %	Rara vez	RV %	Nunca	N %	Total
CI7	2	5	14	35	13	33	8	20	3	8	40
CI8	1	3	10	25	15	38	14	35	0	0	40
CI9	1	3	13	33	16	40	9	23	1	3	40
C10	3	8	14	35	14	35	9	23	0	0	40
<b>Total promedio</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>32</b>	<b>15</b>	<b>36</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>40</b>

Fuente: Instrumentos de comunicación Interna

Elaboración: Los investigadores

Gráfico 3. Resultados de la dimensión pertinencia



Fuente: Tabla 3

Elaboración: Los investigadores

**Interpretación:** En la tabla y gráfico anterior se comparan los resultados de las cuatro preguntas sobre la dimensión pertinencia, mostrándose que la comunicación que emplea los comunicativos contribuye a crear condiciones adecuadas para el progreso de la institución, (CI7), es con frecuencia la que predomina, de está de acuerdo de la forma que se formula los objetivos y metas de tu institución (CI8), es a veces, le cuesta trabajo aceptar nuevas ideas, (CI9) a veces y de qué forma la comunicación interna favorece una buena gestión, (CI10) predominan con frecuencia y a veces

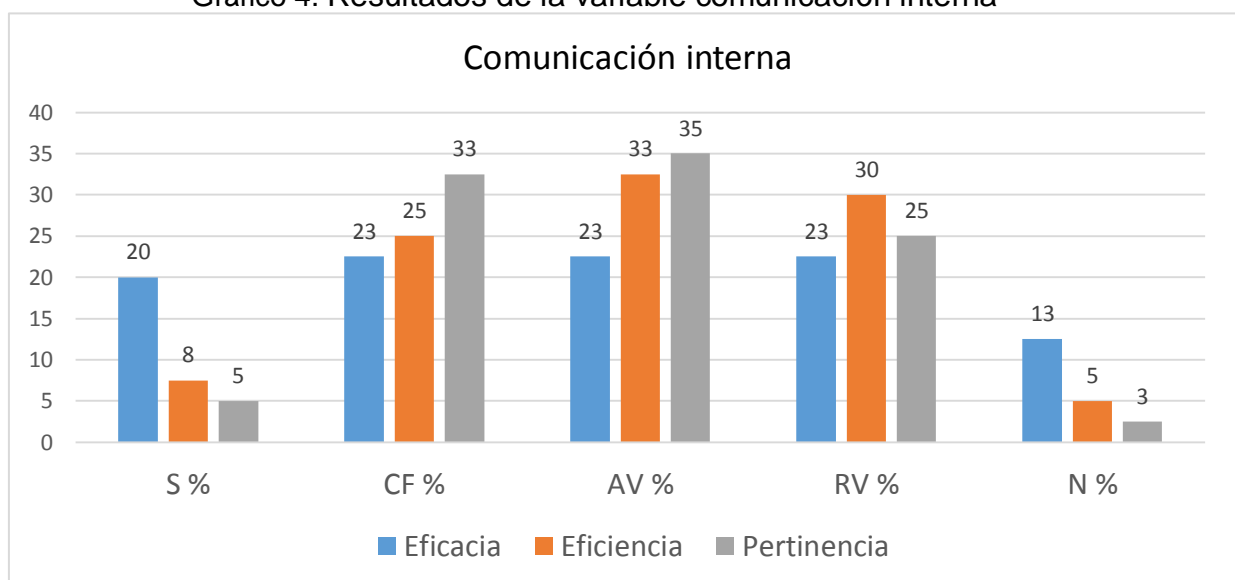
Tabla 4. Resultados de la variable comunicación interna

Preguntas/ Resp.	S Siempre	Con %	Con frecuencia	CF %	A veces	AV %	Rara vez	RV %	Nunca	N %	Total
Eficacia	8	20	9	23	9	23	9	23	5	13	40
Eficiencia	3	8	10	25	13	33	12	30	2	5	40
Pertinencia	2	5	13	33	14	35	10	25	1	3	40
<b>Total promedio</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>27</b>	<b>12</b>	<b>30</b>	<b>10</b>	<b>26</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>40</b>

Fuente: Instrumentos de comunicación Interna

Elaboración: Los investigadores

Gráfico 4. Resultados de la variable comunicación interna



Fuente: Tabla 4

Elaboración: Los investigadores

**Interpretación:** En la tabla y gráfico anterior se comparan los resultados de las tres preguntas sobre la dimensión comunicación interna, mostrándose que eficacia predomina con frecuencia, a veces y raras veces, eficiencia predomina en a veces de la misma manera pertinencia que predomina en a veces



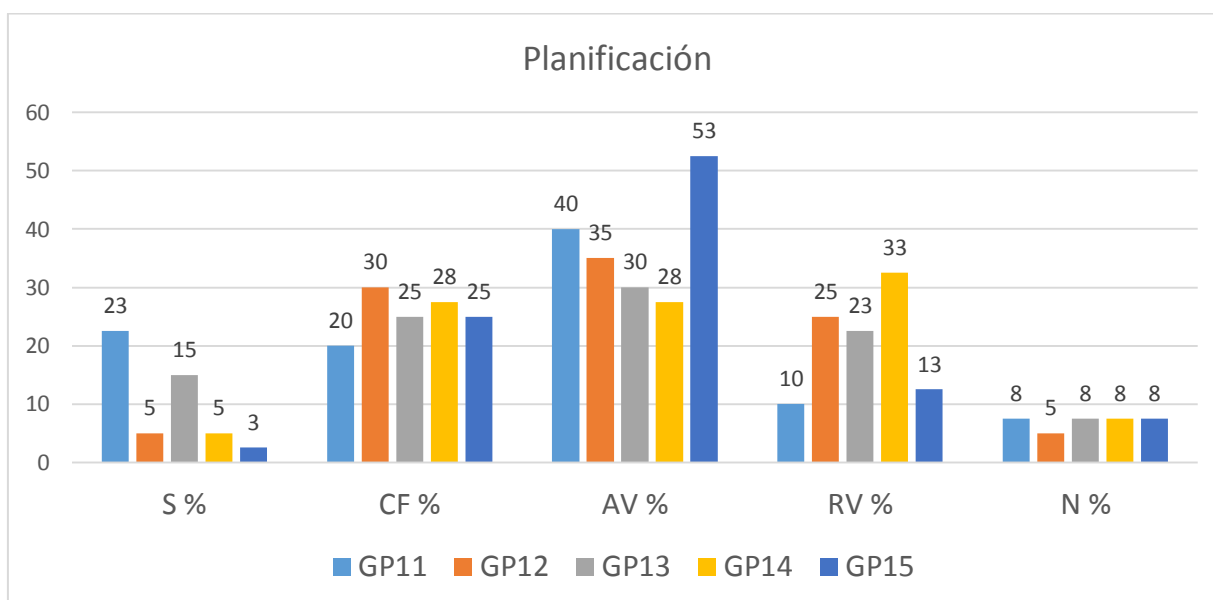
Tabla 5. Resultados de la dimensión planificación

Preguntas/ Resp.	S Siempre	Con % frecuencia	CF %	AV A veces	RV Rara vez	N Nunca	Total				
GP11	9	23	8	20	16	40	4	10	3	8	40
GP12	2	5	12	30	14	35	10	25	2	5	40
GP13	6	15	10	25	12	30	9	23	3	8	40
GP14	2	5	11	28	11	28	13	33	3	8	40
GP15	1	3	10	25	21	53	5	13	3	8	40
<b>Total promedio</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>26</b>	<b>15</b>	<b>37</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>40</b>

Fuente: Instrumentos de comunicación Interna

Elaboración: Los investigadores

Gráfico 5. Resultados de la dimensión planificación



Fuente: Tabla 5

Elaboración: Los investigadores

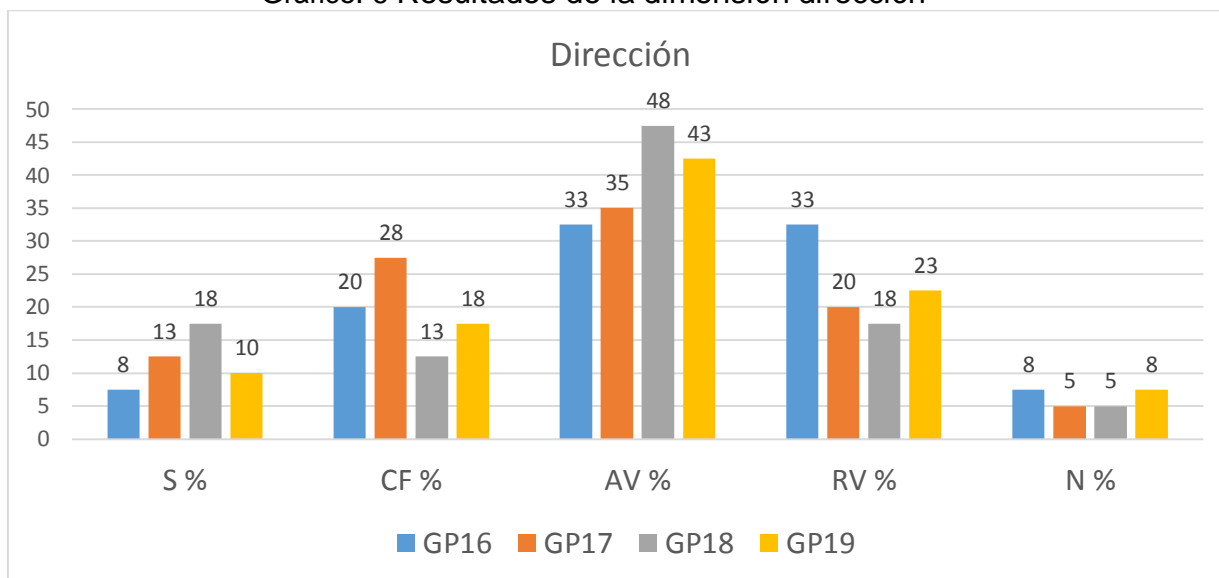
**Interpretación:** En la tabla y gráfico anterior se comparan los resultados de las cinco preguntas sobre Cuenta con la programación anual (GP11), predomina a veces, si cumple con lo planificado en la Programación Anual (GP12) mostrándose a veces, que si está de acuerdo con la misión y visión de su institución (CP14) es raras veces la que predomina, el que si está de acuerdo cómo se viene utilizando las reglas de control del personal (CP15), predomina a veces, Cuenta con la programación Anual, Unidades, Sesiones e Instrumentos de Evaluación (GP13) predomina a veces.

Tabla 6. Resultados de la dimensión dirección

Preguntas/Resp.	S		CF		AV		RV		N		Total
	Siempre	%	Con frecuencia	%	A veces	%	Rara vez	%	Nunca	%	
GP16	3	8	8	20	13	33	13	33	3	8	40
GP17	5	13	11	28	14	35	8	20	2	5	40
GP18	7	18	5	13	19	48	7	18	2	5	40
GP19	4	10	7	18	17	43	9	23	3	8	40
Total promedio	5	12	8	19	16	39	9	23	3	6	40

Fuente: Instrumentos de comunicación Interna  
Elaboración: Los investigadores

Gráfico. 6 Resultados de la dimensión dirección



Fuente: Tabla 6  
Elaboración: Los investigadores

**Interpretación:** En la tabla y gráfico anterior se comparan los resultados de las cuatro preguntas sobre la dimensión dirección, mostrándose que si está de acuerdo con el estilo de dirección que aplica su jefe inmediato superior, (GP16) predomina en a veces, existe satisfacción en el trabajo, jornada de trabajo, motivación en el trabajo y el reconocimiento por parte de su jefe inmediato (GP17), predomina en a veces, en general, usted considera que en su institución hay un buen ambiente de trabajo (GP18) predomina en a veces y Participa en la toma de decisiones de su unidad administrativa (GP19) predomina en a veces.

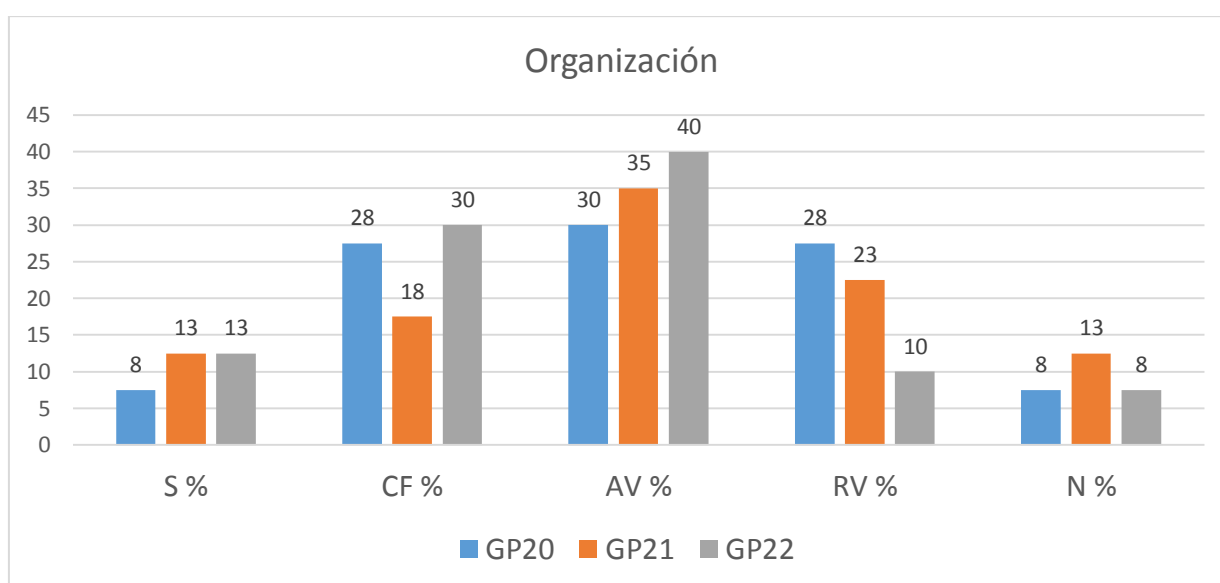
Tabla 7. Resultados de la dimensión organización

Preguntas/ Resp.	Siempre	S %	Con frecuencia	CF %	A veces	AV %	Rara vez	RV %	Nunca	N %	Total
GP20	3	8	11	28	12	30	11	28	3	8	40
GP21	5	13	7	18	14	35	9	23	5	13	40
GP22	5	13	12	30	16	40	4	10	3	8	40
Total promedio	4	11	10	25	14	35	8	20	4	9	40

Fuente: Instrumentos de comunicación Interna

Elaboración: Los investigadores

Gráfico. 7 Resultados de la dimensión organización



Fuente: Tabla 7

Elaboración: Los investigadores

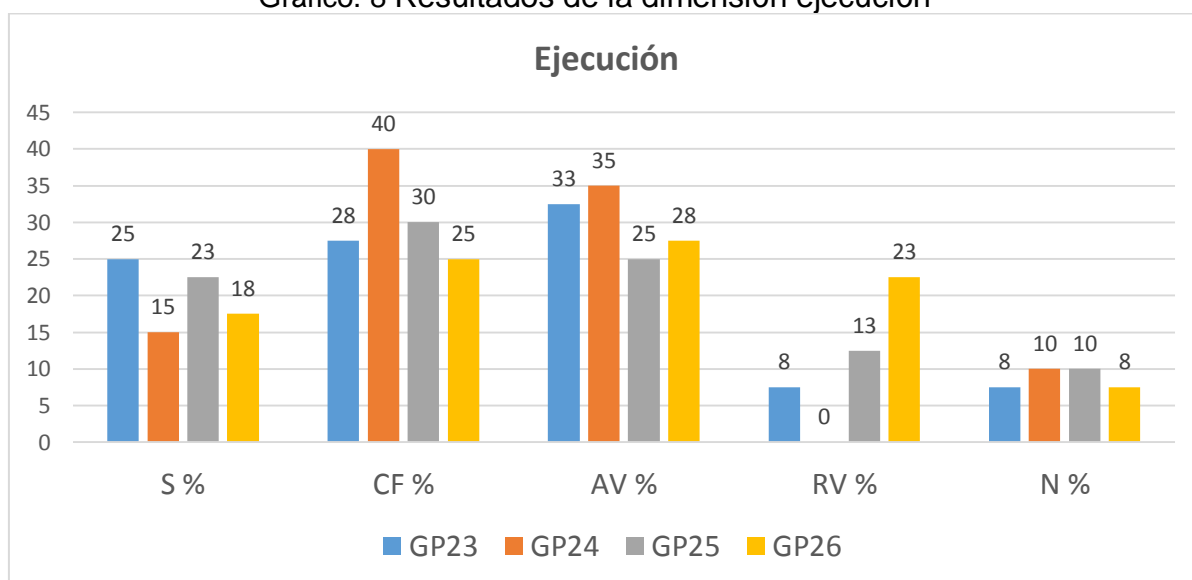
**Interpretación:** En la tabla y gráfico anterior se comparan los resultados de las tres preguntas sobre la dimensión organización, mostrándose que el jefe inmediato superior trata de obtener información antes de tomar una decisión (GP20) predomina a veces, qué responsabilidades y autonomía le dan para tomar decisiones.(GP21) predomina a veces y Existe una buena comunicación entre compañeros de trabajo (GP22) predomina a veces.

Tabla 8. Resultados de la dimensión ejecución

Preguntas/ Resp.	S Siempre	%	Con frecuencia	%	CF %	A veces	%	AV %	Rara vez	%	RV %	Nunca	%	N %	Total
GP23	10	25	11	28	13	33	3	8	3	8	3	8	40		
GP24	6	15	16	40	14	35	0	0	4	10	4	10	40		
GP25	9	23	12	30	10	25	5	13	4	10	4	10	40		
GP26	7	18	10	25	11	28	9	23	3	8	3	8	40		
Total promedio	8	20	12	31	12	30	4	11	4	9	4	9	40		

Fuente: Instrumentos de comunicación Interna  
Elaboración: Los investigadores

Gráfico. 8 Resultados de la dimensión ejecución



Fuente: Tabla 8  
Elaboración: Los investigadores

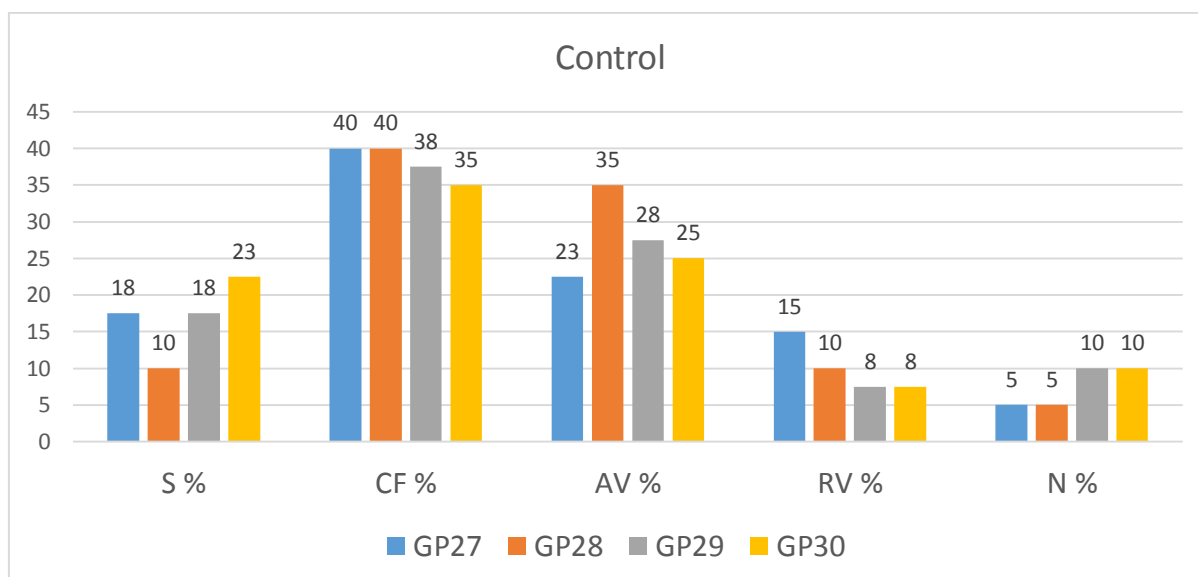
**Interpretación:** En la tabla y gráfico anterior se comparan los resultados de las cuatro preguntas sobre la dimensión ejecución, mostrándose que si ejecuta la diversificación curricular de su área (GP23) predomina a veces, hace uso del material educativo dotado por el MED (GP24) predomina con frecuencia, que si maneja metodología activa en el proceso de enseñanza – aprendizaje.(GP25) predomina con frecuencia y cumple las directivas emanadas por los MED, DRE, UGEL (GP26) a veces.

Tabla 9. Resultados de la dimensión control

Preguntas/Resp.	S		CF		AV		RV		N		Total
	Siempre	%	Con frecuencia	%	A veces	%	Rara vez	%	Nunca	%	
GP27	7	18	16	40	9	23	6	15	2	5	40
GP28	4	10	16	40	14	35	4	10	2	5	40
GP29	7	18	15	38	11	28	3	8	4	10	40
GP30	9	23	14	35	10	25	3	8	4	10	40
<b>Total promedio</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>38</b>	<b>11</b>	<b>28</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>40</b>

Fuente: Instrumentos de comunicación Interna  
Elaboración: Los investigadores

Gráfico. 9 Resultados de la dimensión control



Fuente: Tabla 9  
Elaboración: Los investigadores

**Interpretación:** En la tabla y gráfico anterior se comparan los resultados de las cuatro preguntas sobre la variable control, mostrándose que informar periódicamente los resultados obtenidos por sus estudiantes. (GP27), supervisa constantemente el avance de las tareas del estudiantes (GP28), evalúa permanentemente el logro de los aprendizajes de sus estudiantes.(GP29) y Los sub directores y coordinadores se preocupan por crear un ambiente laboral agradable y comunicativo (GP30), predominan con frecuencia.

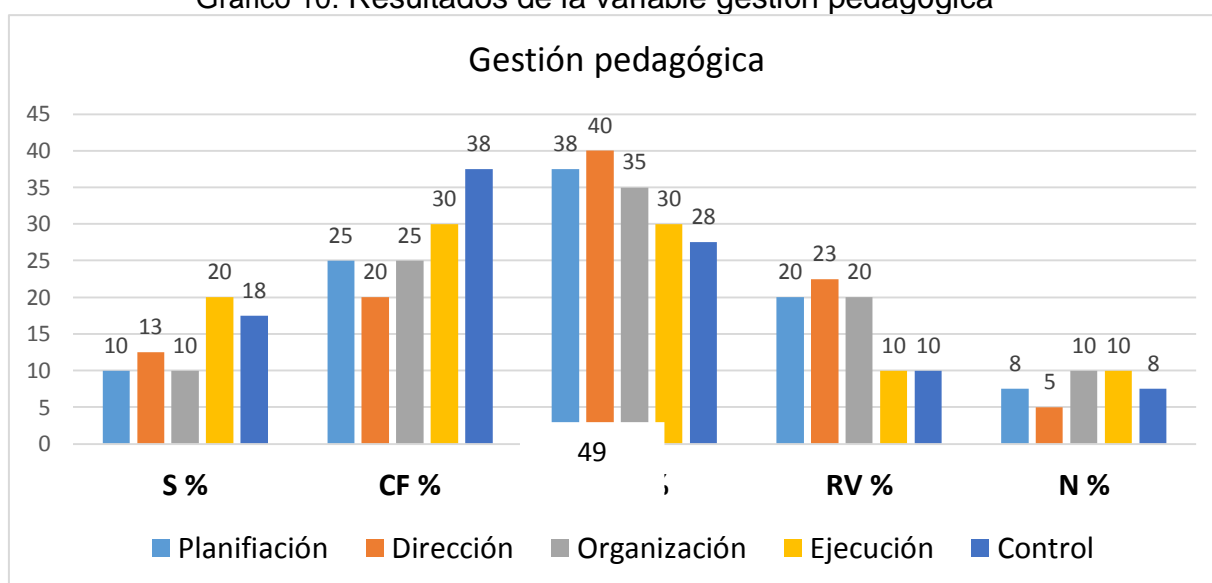
Tabla 10. Resultados de la variable gestión pedagógica

Preguntas/Resp.	S	Con	CF	A	AV	Rara	RV	N			
	Siempre	%	frecuencia	%	veces	%	vez	%	Nunca	%	Total
Planificación	4	10	10	25	15	38	8	20	3	8	40
Dirección	5	13	8	20	16	40	9	23	2	5	40
Organización	4	10	10	25	14	35	8	20	4	10	40
Ejecución	8	20	12	30	12	30	4	10	4	10	40
Control	7	18	15	38	11	28	4	10	3	8	40
<b>Total promedio</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>28</b>	<b>14</b>	<b>34</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>40</b>

Fuente: Instrumentos de comunicación Interna

Elaboración: Los investigadores

Gráfico 10. Resultados de la variable gestión pedagógica



Fuente: Tabla 10

Elaboración: Los investigadores

**Interpretación:** En la tabla y gráfico anterior se comparan los resultados de la variable gestión pedagógica mostrándose que planificación predomina a veces, dirección predomina a veces, Organización predomina a veces, ejecución predomina a veces y con frecuencia y control es con frecuencia.

### 3.3. Prueba de Hipótesis General

**Hipótesis Nula:** No existe relación significativa entre la comunicación interna con la gestión pedagógica de las instituciones educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018..

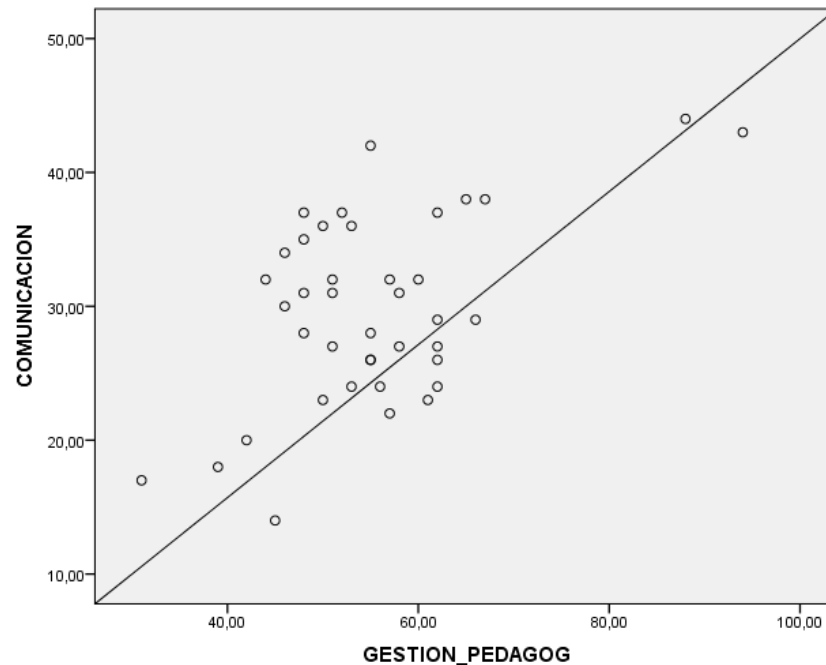
**Hipótesis Alternativa:** Existe relación significativa entre la comunicación interna con la gestión pedagógica de las instituciones educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018.

#### **Correlación de variables Comunicación Interna y Gestión Pedagógica en las instituciones educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018.**

			GESTION_PEDAGOG	COMUNICACION
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,309
	GESTION_P EDAGOG	Sig. (bilateral)	.	,052
		N	40	40

Fuente. Elaboración propia

**Dispersión de puntos entre Comunicación Interna y Gestión Pedagógica en las instituciones educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018.**



Fuente: Programa Microsoft spss

**Interpretación:** En la presente nos muestra que la relación entre las variables es moderada, 0.309 a un nivel de significancia bilateral de 0.052, a una confianza del 95%. Como el nivel crítico es menor que el nivel de significación establecido hay razones suficientes para rechazar la  $H_a$  y quedamos con la conclusión que no existe relación significativa entre las variables.

Decimos que, no existe razón para rechazar la hipótesis nula por lo que se deduce que: No existe relación significativa entre comunicación interna y Gestión Pedagógica en las instituciones educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018.



## Hipótesis Específica N° 1

**Hipótesis Nula:** No existe relación significativa entre la dimensión eficacia y la gestión Pedagógica en los docentes de las instituciones Educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018..

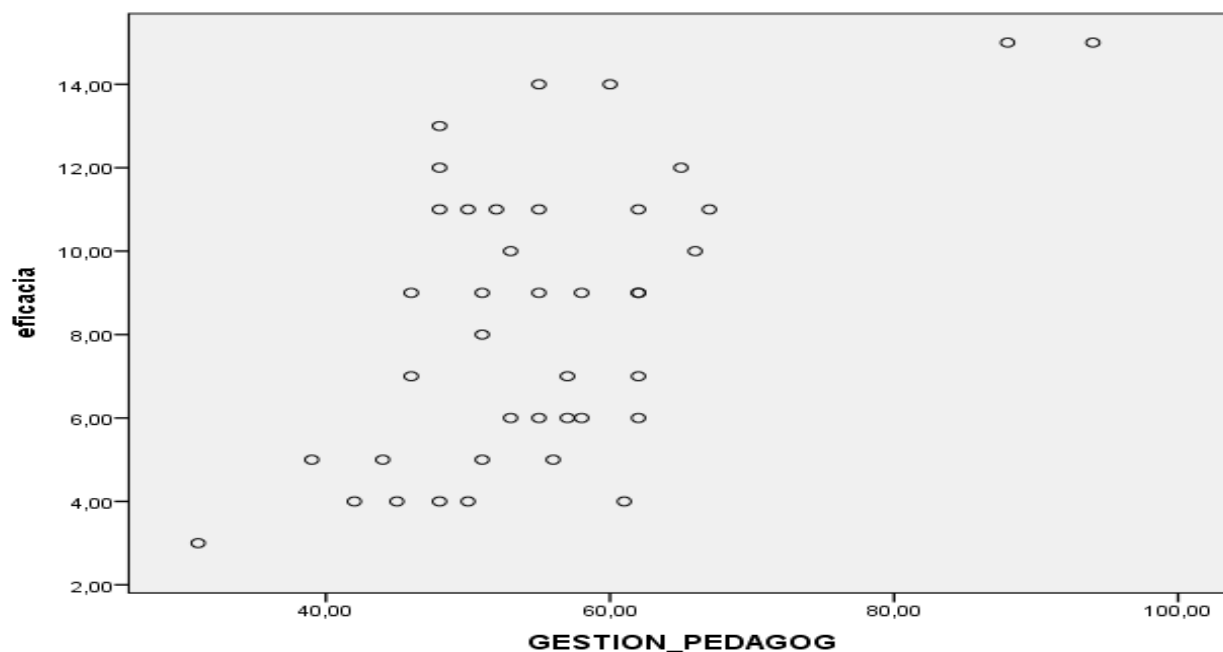
**Hipótesis Alternativa:** Existe relación significativa entre la dimensión eficacia y la gestión Pedagógica en los docentes de las instituciones Educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018.

### **Correlación no paramétrica de variables comunicación interna en su dimensión eficacia y gestión pedagógica en las instituciones educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018.**

		GESTION_PED AGOG	eficacia
	Coeficiente de correlación	1,000	,439**
Rho de Spearman	GESTION_PEDAGOG Sig. (bilateral)	.	,005
	N	40	40

Fuente. Elaboración propia

**Dispersión de puntos entre Comunicación Interna en su dimensión eficacia y Gestión Pedagógica en las instituciones educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018.**



Fuente: Programa Microsoft spss

**Interpretación:** El grado de relación entre las variables de estudio es positiva moderada 0,439. a un nivel de significancia 0.05, a una confianza del 95%.

Como el nivel crítico es menor que el nivel de significación establecido existe razones suficientes para rechazar la  $H_0$  y llegamos a la conclusión de que existe relación significativa entre las variables.

Decimos que, existen razones para rechazar la hipótesis nula por lo que se deduce que hay una relación significativa entre comunicación interna en su dimensión eficacia y Gestión Pedagógica en las instituciones educativas del Distrito de La Unión – 2018.

## Hipótesis Específica N°2

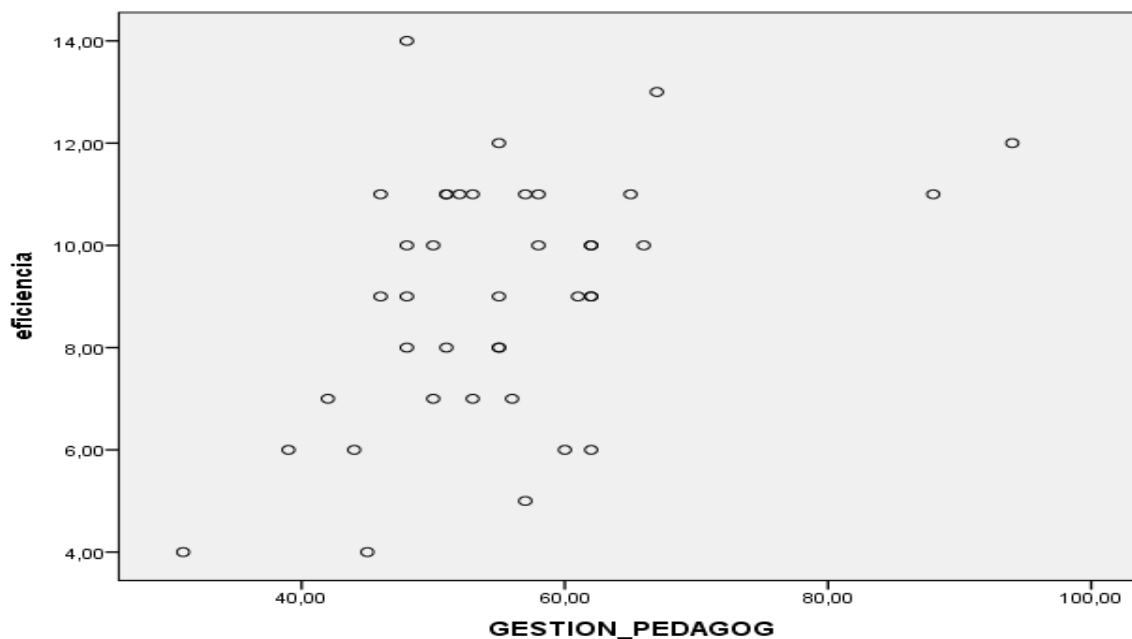
**Hipótesis Nula:** No existe relación significativa entre la dimensión de la eficiencia y la gestión Pedagógica en los docentes de las instituciones Educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018.

**Hipótesis Alternativa:** Existe relación significativa entre la dimensión de la eficiencia y la gestión Pedagógica en los docentes de las instituciones Educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018.

### Correlación no paramétrica de variables comunicación interna en su dimensión eficiencia y Gestión Pedagógica en las instituciones educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018.

		GESTION_P eficiencia EDAGOG		
Rho de Spearman	GESTION_PEDAGOG	Coefficiente de correlación	1,000	,358*
		Sig. (bilateral)	.	,023
		N	40	40

**Dispersión de puntos entre Comunicación Interna en su dimensión eficiencia y Gestión Pedagógica en las instituciones educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018.**



Fuente: Programa Microsoft spss

**Interpretación:** El grado de relación entre las variables es baja, 0.358 a un nivel de significancia bilateral de 0.023, a una confianza del 95%. Como el nivel crítico es baja en comparación a los niveles de significación establecido, existen razones para rechazar la  $H_0$  y concluimos que existe relación entre las variables, y esta relación es baja.

Decimos que, existen razones para rechazar la  $H_0$ , por tanto se acepta la  $H_1$  porque existe correlación baja entre la dimensión de la eficiencia y gestión pedagógica en las instituciones educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018.

### Hipótesis Específica N° 3

**Hipótesis Nula:** No existe relación significativa entre la dimensión de la pertinencia y la gestión Pedagógica en los docentes de las instituciones Educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018.

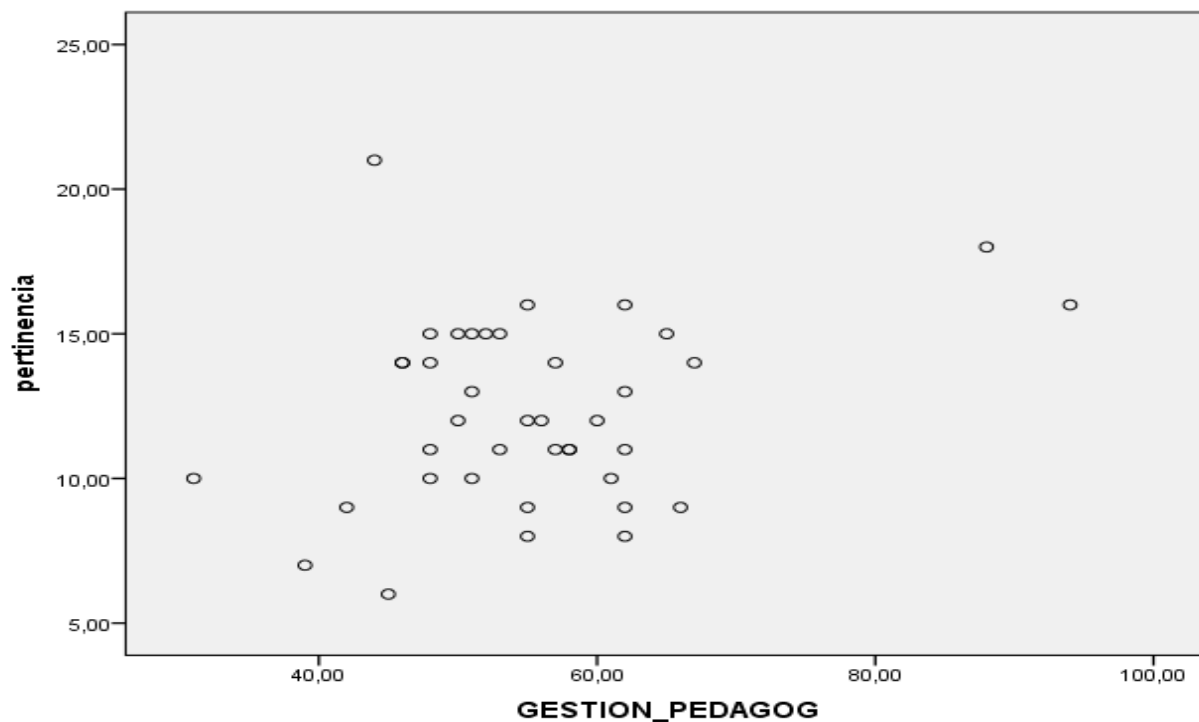
**Hipótesis Alternativa:** Existe relación significativa entre la dimensión de la pertinencia y la gestión Pedagógica en los docentes de las instituciones Educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018.

#### **Correlación no paramétrica de variables Comunicación Interna en su dimensión pertinencia y Gestión Pedagógica en las instituciones educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018.**

		GESTION_P pertinencia EDAGOG	
Rho de Spearman	GESTION_PEDAG OG	Coeficiente de correlación	1,000 ,136
		Sig. (bilateral)	. ,404
		N	40 40

Fuente. Elaboración propia

**Dispersión de puntos entre variables Comunicación Interna en su dimensión pertinencia y gestión pedagógica en las instituciones educativas del Distrito de La Unión – 2018**



Fuente: Programa Microsoft spss

**Interpretación:** La relación entre las variables es bajo, 0.136 a un nivel de significancia de 0.404, a una confianza del 95%. Como el nivel crítico es menor que el nivel de significación, hay razones suficientes para aceptar la  $H_0$  y se rechaza la alterna, concluimos que no existe relación entre las variables y esta relación es fuerte.

Decimos que, no hay motivos suficientes para rechazar la  $H_0$  por lo que se deduce que no existe correlación entre la dimensión de la pertinencia y Gestión Pedagógica en las instituciones educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018.

#### IV. DISCUSIÓN

Se muestra la relación entre las variables que es baja, 0.309 a un nivel de 0.052, a una confianza del 95%. Como el nivel crítico es menor que los niveles de significación establecido existen razones para rechazar la  $H_0$  y concluimos que no existe correlación entre las variables y esta relación a su vez es baja.

Lo podemos respaldar con Mendoza (2014), menciona que muchas veces las relaciones de docente a docente, se resquebraja y se producen desestabilizaciones, demostrando que la presencia de un conflicto, repercute en el desarrollo de una institución, quedándose trunca los objetivos y metas planificadas.

En la muestra investigada no llega esa cifra; sin embargo, es materia de preocupación por parte de los Directivos y autoridades; intervenir en su momento a fin de menguar las relaciones negativas dentro de una Institución.

Así mismo podemos constatar el grado de relación entre las variables es positiva moderada 0,439. a un nivel de significancia de 0.05, a una confianza del 95%. Como el nivel crítico es menor que los niveles de significación establecido existen razones para rechazar la  $H_0$  y concluimos que existe correlación entre las variables y esta a su vez es fuerte.

Al respecto lo confirma Garaigordobil (2012) donde define que la comunicación es un acto inherente al ser humano, que lo poseen todos los seres vivos, para transmitir información, sentimientos, experiencias; a través de ella se forman agrupaciones, colectivos, organizaciones, por eso tiene un rol importante para la interacción.

De la misma manera Silvia (2017) refiere que la comunicación se establece mediante una línea. Que llegó a la conclusión de que los integrantes de una institución como los docentes y directivos necesitan establecer una comunicación establecida a través de una línea; ello implica mejorar la comunicación formal e informal, generar equipos de trabajo y hacerlo de

manera coordinada para el cumplimiento de metas, para ello hay que buscar los recursos y medios que emplear medios que fortalezcan el intercambio cultural y la gestión educativa; y a la vez utilizar mensajes que promuevan un desempeño y participación en las actividades regulares de una institución educativa.

En la tabla 43 y gráfico 43. El grado de relación entre las variables es baja, 0.358 a un nivel de significancia de 0.023, a una confianza del 95%. Como el nivel crítico es baja que el nivel de significación, existen motivos para rechazar la  $H_0$  y concluimos que existe correlación entre las variables y esta a su vez es baja.

De la misma forma se ve respaldado por Rincón (2005) donde manifiesta en su trabajo de investigación donde llegó a las siguientes conclusiones.

“El liderazgo de un director y el ejercicio de los docentes, muestran una relación significativa en las instituciones educativas del valle de Chumbao de provincia de Andahuaylas.”

Estas conclusiones nos permiten inferir que, en la mayoría de los centros educativos del lugar, existen bajos niveles de desempeño y otros son influenciados por el tipo de liderazgo de sus directores.

Del mismo modo; En la tesis realizada por Nicolás (2009) concluye que la gestión de organización, tiene una relación significativa con el rendimiento académico en el Superior Tecnológico —La Pontificia, Ayacucho.

De la misma manera, en la misma institución, el nivel de gestión Administrativa se relaciona con el rendimiento académico de los alumnos.

En la tabla 44 y gráfico 44. El grado relación entre variables es bajo, 0.136 a un nivel de significancia de 0.404, a una confianza del 95%. Como el nivel crítico es menor que el nivel de significación, existe motivo suficiente para aceptar la  $H_0$ . No existe correlación entre las variables y esta a su vez es fuerte.

Al respecto Chuye (2007) menciona que el liderazgo de los directivos es importante para generar cambio y mejoras; eso implica establecer alianzas



entre el director y los docentes con habilidades de liderazgo; lo cual implicaría inducción al cambio.

Una gestión compartida, con liderazgos múltiples, es una gestión estratégica, donde participan diferentes enfoques de una comunidad educativa.

Así mismo Bustamante (2007) en su tesis denominada nos conforma: “La comunicación interna en una organización escolar y sus implicancias en el proceso de gestión educativa”, se centra en los factores para una comunicación interna en las instituciones educativas y llega a la conclusión de la importancia de la misma para el clima de organización, incentivar el nivel de compromiso; para el logro de metas y objetivos. Es importante establecer un sistema de comunicación.

Sánchez (2005) recomienda buscar la optimización de la gestión, con una adecuada orientación hacia el logro de metas y objetivos, diagnosticando e interviniendo en las fortalezas, debilidades de la institución.

## **V. CONCLUSIONES**

No existe correlación directa y significativa entre la comunicación interna con la gestión pedagógica de las instituciones educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018.

Si existe relación significativa entre la dimensión eficacia y la gestión Pedagógica en los docentes de las instituciones Educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018.

Si existe relación significativa entre la dimensión de la eficiencia y la gestión Pedagógica en los docentes de las instituciones Educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018.

No existe relación significativa entre la dimensión de la pertinencia y la gestión Pedagógica en los docentes de las instituciones Educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**PRIMERA:** Incentivar un ambiente propicio para la comunicación que busque e involucre al personal de administración y gestión pedagógica; para una mejora continua y la transformación de los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de la Unión.

**SEGUNDA:** Buscar la integración entre todos los niveles de la jerarquía de personal existente en una institución educativa, esto se logrará estableciendo un sistema de comunicación vertical y horizontal en todos los niveles; dando como resultado una mayor integración y estableciendo bases para el logro de metas y objetivos con eficacia y eficiencia en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de la Unión.

**TERCERA:** Establecer nuevos soportes innovadores para una comunicación sistemática como buzón de sugerencias de comunicación interna, periódicos murales interactivos, sistemas de información con TICs para que la gestión en comunicación sea variada y rica, esta permita llegar a todos los niveles de la organización de los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de la Unión.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Áviles, R. (2016). *El rol mediador de la comunicación efectiva*. Ed. Altazor, Perú.
- Bustamante, G. (2007). *La comunicación interna en una organización escolar y sus implicancias en el proceso de gestión educativa*. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica. Lima, Perú
- Bricklin P. (2013). *El Niño de rendimiento Insuficiente: Quién Es y como descubrirlo*. ClubEnsayos.com. Recuperado 03,2013 de <https://www.clubensayos.com/Temas-Variados/-P-Y-Bricklin-B-El-Niño-De/594493.html>.
- Bricklin, P. (2013). *Diseños y análisis de la gestión pedagógica*. México: Pax.
- Cava, H. y Musitu, G. (2016). *La eficacia dentro de la empresa*, editorial Alfaomega, México.
- Chávez, J. (2015). *Manual de la eficacia*. Lima, Perú: Magistral.
- Chávez J. (2015). *Comunicar en la sociedad red. Teorías, modelos y prácticas*. Editorial UOC. Barcelona.
- Chuye, Y. (2007). *Participación de los actores de la institución educativa en la gestión del cambio. El caso de una escuela pública de Lima*. (Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación). Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Graduados. Lima
- Díaz, B. (2001). *El significado de la comunicación*. Ed. Inclán. Perú.
- Díaz-Aguado, M. (2006). *Los medios de comunicación como herramienta para la prevención*. El programa "Prevenir en Madrid". Universidad Complutense de Madrid. Psicología Educativa. Vol. 12, nº 2-Pags. 85-105.ISSN:1135-755
- Gabalán, J. (2017). *Rendimiento académico universitario y asistencia a clases: Una visión*. Universidad de Costa Rica. Revista Educación, vol. 41, núm. 2.

- García, K. y Palacios, E. (2000). *El efecto de la organización, control y ejecución*. (Tesis en Maestría). Universidad de Rovira. Departamento de Psicología , Rovira. España.
- García G. (2017). *Fundamentos de la pertinencia*. I.E.S. Puerto de la Torre. Investigación, Malaga.
- Garaigordobil, M. (2012). *La comunicación entre personas*. Madrid: Pirámide
- Gunter, A. (2004). ). *La comunicación académica*. I.E.S. Puerto de la Torre. Investigación, Malaga.
- Joan, E. y Mascaray, J. (2002). *Más allá de la Comunicación Interna: la intracomunicación*. Barcelona, España: Ediciones Gestión 2000
- Katz, D. y Kahn, R. (2016). *La red y elementos de una organización*. Centro de Investigación Educativa. Perú: Ed. Alfaguara
- Manrique, K. (2015). *La comunicación organizacional: elemento fundamental para el éxito de una institución de Educación Superior*. Brasil: Edit. Planeta do Brasil
- Marín, O. (2013). *“El cemento que mantiene unidas las unidades de la organización”* Ed. Palomino. Lima.
- Martínez, A. (2016). *Las estrategias de la comunicación*. Argentina. Ed. Ingram.
- Mendoza, R. (2014). *Influencia de las tecnologías de información y comunicación en los roles e interrelaciones entre estudiantes y docente en programas presenciales de educación superior*. Universidad Santo Tomás. Bogotá
- Mintz, z. y Helgesen (2000). *Estrategias para la gestión*. (Tesis de Maestría). U.M.A-EE.UU.
- Morales, R. (2016). *El entorno de planificación, planeación y planeamiento*. Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía., Madrid.
- Murgui, S. (2013). *La eficiencia como parte de superación en una empresa*. España: Cultural.
- Nicolas, Y. (2009). *Relación de la gestión educativa con el rendimiento académico de los alumnos del Instituto Superior Tecnológico*. Huamanga. Ayacucho. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú.

- Olweus, D. (1998). *Conductas de acoso y amenazas entre escolares*. Ediciones Morata S.A. Madrid.
- Olweus, D. (2010). *www.revistadecomunicacióngepu.es.tl*. Recuperado el 22 de marzo de 2014, de [www.revistadecomunicacióngepu.es.tl](http://www.revistadecomunicacióngepu.es.tl):
- Oñedera, J. (2012). "Teorías de la comunicación interpersonal". Ed. Arsam, Perú
- Pérez, L. (2012). *El estado del arte en la Comunicación Estratégica*. ISSN electrónico: 1989-0494. Universidad Complutense de Madrid, España.
- Pérez, N. (2011). *Estilos de Gestión de los Directores y el Mejoramiento de las Relaciones Humanas en Instituciones Educativas*. (Tesis de grado académico de Licenciada). Universidad la Habana de Cuba.
- Ramírez, J. (2011). *Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en Instituciones Educativas de Primaria del Distrito de Independencia de Lima* (Tesis de Maestro) UNMSM.
- Rincón, J. (2005). *Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño de los docentes del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas 2005 Apurímac –Perú*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Apurímac.
- Rojas, M. (2012). *Plameación estratégica*. Fundamentos y casos. Editorial: Ediciones de la U.
- Rodríguez, S. (2012). La dirección como parte de guía de las empresas.
- Ruiz, G. (2011). *Influencia del Estilo de Liderazgo del Director en la Eficiencia de las Instituciones Educativas del Consorcio "Santo Domingo de Guzmán de Lima Norte*. (Tesis en Maestría en Educación) Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Sánchez, J. (2005). *Influencia de la gestión universitaria en el clima organizacional: un estudio comparativo de tres universidades*. (Tesis de Magister en Administración gestión empresarial). Universidad Mayor de San Marcos. Lima. Perú.

- Silvia, K. (2017). *La comunicación se establece mediante una línea* (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional "Hermilio Valdizán"
- Suárez, R. Hincapié y Mendoza (2003) "*La comunicación informal en la organización, otra mirada desde la intersubjetividad*" (Tesis para optar el grado de Maestro). Tecnológico de Monterrey.
- Tarazona, C. (2014). *Estilos de gestión de los directivos en la Planeación educativa de los institutos de educación superior tecnológicos públicos de la región Huánuco*. (Tesis para optar el título en educación) Universidad Nacional "Hermilio Valdizán".
- Taylor, P. (2010). *Programa informático de organizaciones*, Cataluña, .España: Alfaomega.

# ANEXOS



## ANEXOS N° 1: INSTRUMENTOS

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA COMUNICACIÓN INTERNA Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

Este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el grado de la comunicación que se percibe las Instituciones Educativas del distrito de La Unión - 201.8

Solicitamos responder todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus experiencias.  
**Por favor, marque con una X su respuesta.**

**Sexo** Masculino ( ) Femenino ( )

**Edad** ( )

**Nivel de estudio** Profesor (a) ( ) Licenciado (a) ( ) Magister ( )

**Condición laboral** Contratado (a) ( ) Nombrado (a) ( )

**Tiempo de servicios** ( )

#### INDICACIONES:

A continuación se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

**1. Siempre    2. Con frecuencia    3. A veces    4. Rara vez    5. Nunca**

	ITEMS	1	2	3	4	5
01	La comunicación interna es importante para el trabajo en equipo.					
02	La comunicación que empleo es efectiva para todos los agentes educativos.					
03	Existen condiciones para una comunicación eficaz.					
04	La comunicación que emplean los directivos contribuye a crear condiciones adecuadas para el progreso de la institución.					
05	Los subdirectores y coordinadores se preocupan por crear un ambiente laboral agradable y comunicativo.					
06	Los directivos se reúnen regularmente con los docentes para coordinar aspectos de trabajo.					
07	Las decisiones se toman en el nivel que debe tomarse.					
08	Las decisiones se toman en el nivel que debe tomarse.					
09	El jefe inmediato superior trata de obtener información antes de tomar una decisión.					
10	Existe una buena comunicación entre compañeros de trabajo					

11	Está de acuerdo con la misión y visión de su Institución						
12	Está de acuerdo en la forma como se formulan los objetivos y metas de tu Institución						
13	Ejecuta la diversificación curricular de su área						
14	Cuenta con la Programación Anual, Unidades, Sesiones e Instrumentos de Evaluación						
15	Está de acuerdo con el estilo de dirección que aplica su jefe inmediato superior						
	<b>VARIABLE: GESTIÓN PEDAGOGICA</b>						
16	Está de acuerdo con la delegación de responsabilidades y la autonomía que les dan para tomar decisiones						
17	Participa en la toma de decisiones de su Unidad Administrativa.						
18	Le cuesta trabajo aceptar nuevas ideas.						
19	En general, usted considera que en su Institución hay un buen ambiente de trabajo.						
20	Existe satisfacción en el trabajo, jornada de trabajo, motivación en el trabajo y el reconocimiento por parte de su jefe inmediato.						
21	Una buena gestión dependerá de la comunicación interna que se genere dentro de los establecimientos educacionales.						
22	De qué forma la comunicación interna favorece una buena gestión.						
23	Maneja metodología activa en el proceso enseñanza – aprendizaje.						
24	Hace uso del material educativo dotado por el MED.						
25	Cumple con lo planificado en la Programación Anual.						
26	Cumple con las directivas emanadas por el MED, DRE, UGEL.						
27	Está de acuerdo cómo se vienen utilizando las reglas de control del personal.						
28	Supervisa constantemente el avance de las tareas de los estudiantes.						
29	Evalúa permanentemente el logro de los aprendizajes de sus estudiantes.						
30	Informa periódicamente los resultados obtenidos por sus estudiantes.						

ANEXOS N°2 MATRIZ DE VALIDACIÓN

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Con frecuencia	A veces	Rara vez	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMUNICACIÓN INTERNA	EFICACIA	busca el efecto deseado	1. Los directivos se reúnen regularmente con los docentes para coordinar aspectos de trabajo.						X		X		X		X		
			2. las decisiones se toman en el nivel que deben tomarse.						X		X		X		X		
			3. mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problema						X		X		X		X		
	EFICIENCIA	Busca alcanzar metas u objetos	4. La comunicación interna es importante para el trabajo en equipo						X		X		X		X		
			5. la comunicación que empleo es efectiva para todos los agentes educativos						X		X		X		X		
			6. existe condiciones para una comunicación eficaz.						X		X		X		X		
	PERTINENCIA	Se busca el desarrollo del individuo en su entorno	7. la comunicación que emplea los comunicativos contribuye a crear condiciones adecuadas para el progreso de la institución.						X		X		X		X		
			8. esta de acuerdo en la forma como se formula los objetivos y metas de tu institución.						X		X		X		X		
			9. le cuesta trabajo aceptar nuevas ideas.						X		X		X		X		
			10. De qué forma la comunicación interna favorece una buena gestión						X		X		X		X		

FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** cuestionario de comunicación interna

**OBJETIVO:** Evaluar la valoración del cuestionario de comunicación interna

**DIRIGIDO A:** Los docentes a los docentes tomados como muestra en la Institucion Educativa secundaria Aurelio Cardenas Pachas del distrito de La Unión - 2018

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR:** Ageles Justino Jacto

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Dirctor



-----  
FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO: MATRIZ DE VALIDACIÓN: GESTION PEDAGOGICA

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	Con frecuencia	A veces	Rara vez	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
				1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
GESTION PEDAGOGICA	PLANIFICACION	Reducir riesgos en una organización y proyectar los medios de producción acorde con los objetivos	11. Cuenta con la programación anual						X		X		X		X			
			12. cumple con lo planificado en la Programación Anual						X		X		X		X			
			13. Cuenta con la programación Anual, Unidades, Sesiones e Instrumentos de Evaluación						X		X		X		X			
			14. esta de acuerdo con la misión y visión de su institución						X		X		X		X			
			15. está de acuerdo cómo se viene utilizando las reglas de control del personal						X		X		X		X			
	DIRECCIÓN	Se busca mejorar las relaciones mediante el ente de orientación, comunicación, capacitación y motivación	16. Está de acuerdo con el estilo de dirección que aplica su jefe inmediato superior.							X		X		X		X		
			17. existe satisfacción en el trabajo, jornada de trabajo, motivación en el trabajo y el reconocimiento por parte de su jefe inmediato.							X		X		X		X		
			18. en general, usted considera que en su institución hay un buen ambiente de trabajo							X		X		X		X		
			19. Participa en la toma de decisiones de su unidad administrativa							X		X		X		X		



ORGANIZACIÓN	Sustentarse con la división del trabajo, se busca la especialización del trabajo	20. El jefe in mediato superior trata de obtener información antes de tomar una decisión							X	X	X	X			
		21. responsabilidades y la autonomía que le dan para tomar decisiones.								X	X	X	X		
		22. Existe una buena comunicación entre compañeros de trabajo								X	X	X	X		
EJECUCIÓN	Se busca de los líderes que desarrollen los liderazgos, capacitar, buscar la mejora continua, crear competitividad, todo esto en el marco de ejecución	23. Ejecuta la diversificación curricular de su área							X	X	X	X			
		24. hace uso del material educativo dotado por el MED.							X	X	X	X			
		25. maneja metodología activa en el proceso de enseñanza - aprendizaje.								X	X	X	X		
		26. cumple las directivas emanadas por loa MED, DRE, UGEL								X	X	X	X		
CONTROL	Medir el progreso de trabajo.	27. informar periódicamente los resultados obtenidos por sus estudiantes.							X	X	X	X			
		28. supervisa constantemente el avance de las tareas del estudiantes								X	X	X	X		
		29. evalúa permanentemente el logro de los aprendizajes de sus estudiantes.								X	X	X	X		
		30. Los sub directores y coordinadores se preocupan por crear un ambiente laboral agradable y comunicativo								X	X	X	X		

  
 .....  
 FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Gestión pedagógica

**OBJETIVO:** Evaluar la valoración del cuestionario de gestión pedagógica

**DIRIGIDO A:** Los docentes a los docentes tomados como muestra en la Institución Educativa secundaria Aurelio Cardenas Pachas del distrito de La Unión - 2018

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR:** Agelco Justimano Tuzto

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

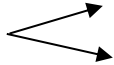
**VALORACIÓN:**



\_\_\_\_\_  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

**ANEXOS N° 3 MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TITULO: Comunicación interna y gestión pedagógica en las instituciones educativas secundarias del distrito de La Unión – 2018**

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOS
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es el proceso de relación de la comunicación interna con la gestión pedagógica en los docentes de las Instituciones Educativas secundarias del Distrito de La Unión - 2018?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es relación entre la dimensión eficacia y la gestión Pedagógica en los docentes de las instituciones Educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018?</p> <p>¿Cuál es relación entre la dimensión de la eficiencia y la gestión Pedagógica en los docentes de las instituciones Educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018?</p> <p>¿Cuál es relación entre la dimensión de la pertinencia y la gestión Pedagógica en los docentes de las instituciones Educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la comunicación interna y la Gestión Pedagógica en los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de La Unión - 2018</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Demostrar la relación entre la dimensión eficacia y la gestión Pedagógica en los docentes de las instituciones Educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión de la eficiencia y la gestión Pedagógica en los docentes de las instituciones Educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión de la pertinencia y la gestión Pedagógica en los docentes de las instituciones Educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Existe relación significativa entre la comunicación interna con la gestión pedagógica de las instituciones educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p><b>H<sub>1</sub>:</b> Existe relación significativa entre la dimensión eficacia y la gestión Pedagógica en los docentes de las instituciones Educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018.</p> <p><b>H<sub>2</sub>:</b> Existe relación significativa entre la dimensión de la eficiencia y la gestión Pedagógica en los docentes de las instituciones Educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018</p> <p><b>H<sub>3</sub>:</b> Existe relación significativa entre la dimensión de la pertinencia y la gestión Pedagógica en los docentes de las instituciones Educativas secundarias del Distrito de La Unión – 2018.</p>	<p><b>V.1</b></p> <p>COMUNICACIÓN INTERNA</p> <p><b>V.2</b></p> <p>GESTIÓN PEDAGÓGICA</p>	<p>Eficacia</p> <p>Eficiencia</p> <p>Pertinencia</p> <p>Planificación</p> <p>Dirección</p> <p>Organización</p> <p>Ejecución</p> <p>Control</p>	<p><b>Diseño:</b></p> <p>No experimental</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p>X</p> <p>n </p> <p>Y</p> <p>X: Variable 1. Comunicación interna y: Variable 2. Gestión Pedagógica</p> <p><b>Población</b> 110 Docentes</p> <p><b>Muestra</b> 40 docentes</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuestas</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionarios</p> <p><b>Métodos de Análisis de datos:</b> Cualitativo - Cuantitativo</p> <p><b>Estadística descriptiva</b> Tablas y gráficos estadísticos Medidas de tendencia central con el paquete estadístico SPSS.</p> <p><b>Estadística Inferencial</b> Prueba de alfa escala de Likert, coeficiente alfa de cronbach.</p>



**ANEXOS N° 4 CONSTANCIA**

*“AÑO Decenio de las personas con Discapacidad en el Perú”*

*“Año del buen Servicio al Ciudadano”*

**Colegio Nacional Emblemático “Aurelio Cadenas Pachas”, Que al final suscribe:**

**HACE CONSTAR**

Que, los docentes Prof. Villgram Carlos Espinoza Cajaleón identificado con DNI. 42716484 y la Prof. Nelly Lorenza Espinoza Blas identificado con DNI. 46764647 han realizado una encuesta a los docentes sobre la “Comunicación interna y la gestión pedagógica de los docentes de educación secundaria del distrito de La Unión” donde la muestra fue la Institución en mención.

Se expide el presente documento para fines que estime por conveniente la parte interesada.

La Unión, 13 de agosto de 2018.

  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
UGEL HUANCAYO  
EDUCACIÓN DOS DE MAYO  
  
UG. EDGAR LASTRA VERAMENDI  
SU DIRECTOR

**ANEXOS N° 5 EVIDENCIAS**

