



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Comunicación interna y gestión educativa en docentes de tres
instituciones educativas públicas, UGEL 02, Independencia,
Lima, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Hurtado Valle, Roxsani Toribia (orcid.org/0000-0001-5625-6185)

ASESOR:

Dr. Valencia Morocho, Carlos Arturo (orcid.org/0000-0003-1515-1760)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos
sus niveles

LIMA -PERÚ

2022

Dedicatoria:

Dedico este trabajo a mi extrañado Padre José Hurtado Zamora, quien partió con el Señor y que, desde el cielo, seguirá siendo mi mayor inspiración y fortaleza. Asimismo, a mi amado esposo Carlos T. Trillo Cornejo, por su amor, comprensión y apoyo incondicional y a mis dos princesas, que son mi mayor orgullo y felicidad: Nadia y Luciana

Agradecimiento:

A Dios todo poderoso por permitirme tener Tan maravillosa experiencia y llegar a consolidar mis sueños. A mi asesor Dr. Carlos A. Valencia Morocho por su orientación y ayuda que me permitieron aprender y realizar la tesis. A mi esposo e Hijas por alentarme siempre con sus palabras, atenciones y desvelos en todo el desarrollo de mis estudios.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	05
III. METODOLOGÍA	
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y Operacionalización	22
3.3. Población muestra, muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimientos	27
3.6. Método de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 01. Población de estudio	23
Tabla 02. Muestra de estudio	25
Tabla 03. Validación por expertos	26
Tabla 04. Baremo de las dimensiones y variables	27
Tabla 05. Tabla cruzada comunicación interna y gestión educativa	29
Tabla 06. Tabla cruzada entre el vínculo y gestión educativa	29
Tabla 07. Tabla cruzada la efectividad y gestión educativa	30
Tabla 08. Tabla cruzada entre el orgullo y gestión educativa	31
Tabla 09. Tabla cruzada entre identidad y gestión educativa	31
Tabla 10. Prueba de normalidad	32
Tabla 11. Pruebas de ajuste de los modelos y coeficiente pseudo Rcuadrado sobre Comunicación interna y gestión educativa	34
Tabla 12. Pruebas de ajuste de los modelos y coeficiente pseudoR cuadrado sobre el vínculo y gestión educativa	35
Tabla13. Pruebas de ajuste de los modelos y coeficiente pseudoR cuadrado sobre efectividad y gestión educativa	35
Tabla14. Pruebas de ajuste de los modelos y coeficiente pseudoR cuadrado sobre orgullo y gestión educativa	36
Tabla 15. Pruebas de ajuste de los modelos y coeficiente pseudo R Cuadrado sobre identidad y gestión educativa	36

RESUMEN

El presente estudio tuvo como finalidad determinar la influencia de la comunicación interna en gestión educativa en docentes de tres instituciones educativas públicas UGEL 02, Independencia, Lima.

El tipo de investigación fue aplicada, de nivel explicativo, de enfoque cuantitativo, de diseño no-experimental, correlacional-causal y de método hipotético- deductivo. La población lo conformaron 81 docentes y la muestra conformada por 67 docentes como resultado de un muestreo probabilístico. La técnica de recopilación de datos para ambas variables fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, validado por expertos y establecido su confiabilidad por el coeficiente de alfa de Cronbach.

Obteniéndose como resultados a través de la prueba de regresión logística ordinal que la comunicación interna influye en la gestión educativa, según valor $\chi^2 = 40,061$ y p valor=0,00 < α 0,05 lo determinando dependencia de una respecto a la otra, de la misma forma el estadístico de determinación pseudo R cuadrado de Nagelkerke =,537, determinó variabilidad y dependenciaporcentual en cuanto la gestión educativa estuvo siendo explicada al53,7% por la comunicación interna.

Palabras Clave: comunicación interna, gestión educativa, organización, docencia

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of internal communication in educational management in teachers of three public educational institutions UGEL 02, Independencia, Lima.

The type of research was applied, explanatory level, quantitative approach, non-experimental design, correlational-causal and hypothetical-deductive method. The population was made up of 81 teachers and the sample was made up of 67 teachers as a result of probabilistic sampling. The data collection technique for both variables was the survey and the instrument was the questionnaire, validated by experts and its reliability established by Cronbach's alpha coefficient.

Obtaining as results through the ordinal logistic regression test that internal communication influences educational management, according to value $\chi^2 = 40.061$ and $p \text{ value} = 0.00 < \alpha 0.05$, determining dependence on one with respect to the other, of the In the same way, the determination statistic pseudo Nagelkerke's R square =.537, determined variability and percentage dependency as soon as educational management was being explained at 53.7% by internal communication.

Keywords: internal communication, educational management, organization, teaching

I. INTRODUCCIÓN

En toda entidad pública, la gestión de la comunicación es crucial en la medida que aquello responda a las acciones propias del mundo actual, cambiante y competitivo, (Charry, 2018), asimismo, Frontado (2020) consideran que en este tránsito una buena comunicación favorece la confianza y seguridad entre los actores educativos, al respecto, Flores (2021) señaló que aquello posibilita de sobremanera que la gestión educativa se vea fortalecida producto del acto comunicativo interno.

Sin embargo, en muchos casos estudios realizados en otros contextos demuestran según Correa y Cunha (2018) que las políticas educativas no se encuentran muy alineadas a la realidad de la escuela, razón por la cual deviene en un bajo nivel educativo y cuyas causas en muchos de los casos están asociadas a una deficiente comunicación interna entre actores educativos, en concordancia con lo señalado por Tello (2019) quién reportó una crisis en el ámbito de las políticas educativas que terminan condicionando la transformación de la escuela, a todo nivel, incluyendo Latinoamérica y Yáñez (2021) en su estudio en el que participaron 31,7% de estudiantes y un 22% de docentes y en el que encontró que las buenas relaciones y la forma como se establecen los canales y estrategias de comunicación, son un factor determinante para determinar la calidad educativa, contrapuesto a lo señalado por Domínguez (2020) quien encontró sobre la comunicación interna que tanto directivos, como docentes no establecen comunicación fluida con sus integrantes.

Además, un estudio realizado por Gudiño et al., (2021) en el Ecuador, demostró que, sobre la comunicación interna, en muchos casos si es deficiente, termina afectando la gestión educativa, encontrando que el 65% la señala como regular, y el 18,4% como inadecuada, por su parte, Vaillant (2016) señaló que en muchos casos la comunicación desde aquel ente se ve afectado por la sobrecarga administrativa o actividades de control y supervisión en un 87,6%, al respecto, expertos de GRADE (2017) señalaron una falta de experiencia en la labor encomendada en muchos casos en el ámbito educativo, Por su parte Canchaya (2020), señaló que la gestión

educativa, es importante porque permite mejorar la calidad educativa, pero que al mismo tiempo se ve influenciada por una serie de factores, entre ellos, la comunicación.

En el Perú, así como en un gran número de países del mundo, Gómez y Escobar (2021) mencionaron que se adoptaron como medida la suspensión del servicio educativo en su modalidad presencial, lo cual acarrió una serie de problemas, afectando en muchos casos el aspecto comunicativo, al respecto Aragón y Cruz (2020) evidenciaron dificultades referidas a la comunicación interna, no solo en el ámbito administrativo, sino además de las familias producto de la pandemia, Misad y Dávila (2021) encontraron dificultades al interior de las Instituciones Educativas en cuanto existe una lucha de poder entre integrantes.

El Ministerio de Educación MINEDU (2020) oficializó el documento normativo para trabajar en la modalidad remota, frente a ello, tuvieron que adecuar, en tiempo récord, su planificación curricular, lo que llevó a que los directivos reunirse con los docentes para reestructurar sesiones en experiencias de aprendizaje, y además establecer medios de comunicación donde la gestión educativa sea más óptima, asimismo, el Sistema de Control Interno de la UGEL 02 (2013) en los planteles educativos del distrito de Independencia, evidencian casos de docentes que manifiestan una desorganización de sus labores; al hacer las consultas independientes y colectivamente, manifestaron que la forma en que se transmiten los informes o comunicados de las acciones que se deben ejecutar por parte del directivo son en muchos caso irregulares y que no guardan relación a las necesidades del plantel ,generando que los docentes no se alineen a un mismo objetivo o propósito, dicha situación en muchos casos es recurrente y se ve afectada por muchos factores, entre ellos los de tipo administrativo, lo cual tiene una repercusión directa en las actividades pedagógicas por tanto determina una deficiente gestión educativa.

Por otra parte, se formularon las preguntas de investigación, las mismas que encontraron respuestas a partir del análisis estadístico y la contrastación de hipótesis previa adopción del diseño metodológico pertinente, las cuales se formularon en ¿Cómo influye la comunicación interna en la gestión

educativa en docentes de tres instituciones educativas públicas UGEL 02, Independencia, Lima, ¿2022? Relacionada a ello se formularon los problemas específicos de la siguiente manera (a) ¿Cómo influye el vínculo en la gestión educativa en docentes de tres instituciones educativas públicas UGEL 02, Independencia, Lima,2022?; (b) ¿Cómo influye la efectividad en la gestión educativa en docentes de tres instituciones educativas de públicas UGEL 02, Independencia, Lima,2022?; (c) ¿Cómo influye el orgullo en la gestión educativa en docentes de tres instituciones educativas de públicas UGEL 02, Independencia, Lima,2022? Y (d) ¿Cómo influye la identidad en la gestión educativa en docentes de tres instituciones educativas de públicas UGEL 02, Independencia, Lima, ¿2022?

2021) consideraron necesaria no dejar de lado uno de los pilares más importantes para la organización.

De la misma forma, el estudio desde la perspectiva teórica en la medida que aporta con un marco de referencia respecto a la comunicación interna y gestión educativa con el propósito de incrementar el conocimiento científico definiéndose desde la perspectiva de Reyes (2011) quien manifestó que la comunicación interna pretende hacer de las organizaciones espacios efectivos basada en la comunicación horizontal, asimismo Luque (2000) quien señaló que la gestión Educativa es un proceso sistémico que busca optimizar los procesos en la escuela con el fin de procurar su calidad. Además, la justificación metodológica se dio en la medida que se construyeron instrumentos, los cuales contaron con los requisitos de validez y confiabilidad contribuyendo a que se puedan emplear en posteriores estudios; la justificación práctica, en la medida que se consideró los resultados para tomar decisiones oportunas y pertinentes con el fin de implementar algunas mejoras que permitan fortalecer los aspectos comunicativos y de gestión en las Instituciones Educativas, Finalmente, fue importante y trascendental precisar que la investigación deja una justificación social en la medida que posibilita que sus resultados pretendan mejorar la calidad educativa desde el contexto en el cual se ha investigado contribuyendo con explicar el modo que la comunicación interna viabilice mejoras en cuanto a la gestión educativa.

Es importante señalar, además, que los objetivos permiten plasmar, aquello que se quiere alcanzar, posibilitando en el investigador el tener claro las metas trazadas en la investigación; en tal sentido el objetivo general se formuló en: Determinar la influencia de la comunicación interna en gestión educativa en docentes de tres instituciones educativas públicas UGEL 02, Independencia, Lima, 2022. Al mismo tiempo es importante señalar los objetivos específicos, que se formularon de la siguiente manera: (a) Determinar la influencia del vínculo y la gestión educativa de tres instituciones educativas públicas UGEL 02, Independencia, Lima, 2022. (b) Determinar la influencia de la efectividad y la gestión educativa de tres instituciones educativas públicas UGEL 02, Independencia, Lima 2022. (c) Determinarla influencia del orgullo y la gestión educativa de tres instituciones educativas públicas UGEL 02, Independencia, Lima 2022. (d) Determinar la influencia de la identidad y la gestión educativa de tres instituciones educativas públicas UGEL 02, Independencia, Lima, 2022.

Finalmente, la formulación de hipótesis posibilitó una aproximación a priori en el estudio, determinando la contrastación con fines de comprobación mediante análisis estadístico, los cuales se formularon en: La comunicación interna influye significativamente en la gestión educativa en docentes de tres instituciones educativas públicas UGEL 02, Independencia, Lima, 2022 de la misma forma las hipótesis específicas se formulan en: (a) El vínculo influye significativamente en la gestión educativa de tres instituciones educativas públicas UGEL 02, Independencia, Lima, 2022. (b) La efectividad influye significativamente en la gestión educativa de tres instituciones educativas públicas UGEL 02, Independencia, Lima, 2022. (c) El orgullo influye significativamente en la gestión educativa de tres instituciones educativas públicas UGEL 02, Independencia, Lima, 2022. (d) La i d e n t i d a d influye significativamente en la gestión educativa de tres instituciones educativas públicas UGEL 02, Independencia, Lima, 2022

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los trabajos previos , se consideró a Vivas y Saavedra (2019) cuya estudio , tuvo como objetivo demostrar, la correlación entre la comunicación interna y la calidad de la gestión administrativa, como uno de los pilares de la gestión educativa en un centro escolar de Chile, enmarcada en el ámbito de la investigación no experimental, de enfoque cuantitativo, de corte transversal, cuya población estuvo constituida por un total de 150 docentes, determinando el tamaño muestral en 75 participantes de dicha Institución, siendo los datos recabados a través de dos cuestionarios estructurados para medir la comunicación interna en sus formas y tipos, ya sea ascendente, descendente u horizontal, así como en lo administrativo, se evaluaron los aspectos asociados a la planificación, organización, dirección entre otros, al mismo tiempo los resultados obtenidos mediante la prueba χ^2 de $\chi^2=0,953$, es decir al 95,3% con un índice de 0,047, por tanto permite concluir que la comunicación interna esta correlacionada a la gestión administrativa como un componente clave de la gestión educativa y que los modos de comunicación interna favorecen su mejora en el contexto educativo y cuyo aporte se traduce en precisar la importancia de la comunicación interna como un elemento esencial que ayude a mejorar los canales de comunicación en los docentes, directivos y administrativos en dicha Institución, tomando en cuenta que la gestión administrativa se ve fortalecida en la medida que aquellos canales dinamicen la actividad comunicativa entre colaboradores.

Por otro lado las investigaciones de Martínez y Moran (2017) buscaron establecer el modo que la gestión educativa influye en la comunicación interna como parte del proceso organizacional, estudio de enfoque cuantitativo, diseño noexperimental de corte transversal en la que se encuestó no solo a docentes y directivos, sino que además a padres de familia y estudiantes de una escuela básica en la ciudad de Quito Ecuador, empleando cuestionarios con el propósito de recolectar información objetiva mediante la técnica de encuesta y en cuyos resultados se encontraron que al aplicar el coeficiente de fiabilidad $\times 2$ el p valor fue $< 0,05$, además de evidenciar que,

A nivel de la estadística descriptiva respecto a la comunicación, el 49% manifestó que la comunicación en el contexto es buena, el 27% que es regular y el 24% que requiere mejorar, concluyéndose que; existe correlación entre ambas variables, pero que de una u otra manera es importante fortalecer la comunicación en la medida que aquello posibilitará en la comunidad educativa y gestión misma mejoras en cuanto a los procesos con el fin de asegurar una educación de calidad en los estudiantes, al respecto el aporte radica en dar una explicación lógica y coherente en el modo en el que la comunicación interna favorece la gestión educativa, pero que además toma en cuenta la opinión de los agentes internos y externos para validar la información en la medida que se consideró necesario tener una visión clara del significado que amerita una buena comunicación para el buen desarrollo de las actividades en dicho contexto.

Así mismo en la investigación realizada por Abril (2018) en una Institución Educativa de Colombia, formuló como objetivo: Determinar si la comunicación influye en la gestión de los procesos organizacionales de una escuela, investigación de enfoque cuantitativo, no experimental, de diseño correlacional, cuya muestra estuvo constituida por 12 docentes y 2 de directivos, quienes desarrollaban básicamente labores de gestión en dicha escuela, también se encuestaron a 100 padres de familias, encontrando básicamente que un alto índice de padres, manifestaron la importancia de mejorar los canales de comunicación en la escuela, al mismo tiempo indicaron que los medios empleados, deberían de difundirse con mayor amplitud para que ellos puedan tener mayor acceso a la información que brinde la Institución educativa, según p valor $0,00 < 0,05$ concluyendo que a medida que se fortalece la comunicación interna, la incidencia será mayor sobre la mejora de los procesos organizacionales en su interior, al respecto el aporte radica en que la comunicación ayuda a la gestión en sí, pero que además está presente en cada uno de sus procesos, razón por la cual en el presente estudio se buscó determinar el modo en que las variables se correlacionan con el fin de dar respuesta a las inquietudes y preguntas generadas a partir del trabajo que realiza cada integrante en dicha Institución Escolar. Por otro parte, Taquío

(2018) en su investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la gestión educativa en el marco de la comunicación interna, aplicando el método hipotético-deductivo desarrollando el estudio bajo el enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional transversal, delimitándose la muestra en 108 docentes la misma que fue considerada de tipo de censo, al mismo tiempo se emplearon los instrumentos en calidad de adaptación, desde la propuesta de Minedu para medir la gestión educativa, así como el de comunicación interna de Andrade, cumpliendo ambos con los criterios de validez y fiabilidad mediante juicio de expertos y consistencia interna alfa de Cronbach, siendo recolectados y procesados los datos, hallándose un valor ρ de Spearman = 0,989 y significancia $p = 0,00 < 0,05$ lo cual implica que existe correlación positiva y significativa entre variables, concluyéndose que en la medida que se mejora o fortalece la gestión educativa, también se mejorará la comunicación interna lo cual amerita un aspecto importante en la comunidad educativa para el bienestar de sus integrantes, siendo un aporte trascendente en el sentido que se pudo observar la correlación entre variables, pero que además permitió entender la dinámica en la que la buena gestión termina favoreciendo el trabajo de los docentes en el marco de una comunicación horizontal que tenga como fin potenciar sus habilidades, capacidades con el propósito de lograr un desarrollo integral en cada colaborador. De igual manera, Charry (2018) en su investigación el cual tuvo como finalidad determinar la correlación entre comunicación interna y el clima organizacional, desarrollada a través de una investigación cuantitativa, no experimental transeccional en el que se encuestó a 200 participantes a través de un cuestionario sobre comunicación interna y clima laboral (encuesta estandarizada, Great Place To Work 2006) ambos aplicados mediante técnica de encuesta, contando al mismo tiempo con los requisitos de validez y fiabilidad para su administración, hallándose un valor $r = 0,959$ entre variables, además de una significancia equivalente a $0,01 < 0,05$ obtenida mediante coeficiente de correlación de Pearson, concluyendo que existe correlación significativa entre la comunicación interna y el clima organizacional, asimismo que cada una de las dimensiones de la primera variable se correlacionan con la segunda en la medida que se considera

importante y necesario fortalecer desde el ámbito educativo la comunicación como una herramienta indispensable para el buen desarrollo de las actividades de carácter educativo en dicho contexto, siendo un aporte valioso en cuanto la comunicación no solo favorece la gestión, sino que además permite un mejor clima al interior de la Institución Educativa.

Así mismo, Roncal (2018) en una investigación llevada a cabo en Ancash determinó la correlación entre la comunicación interna y gestión educativa, estudio de tipo aplicado, enfoque cuantitativo de nivel descriptivo y diseño no experimental transeccional en la que formaron parte la muestra 64 encuestados, conformados por directivos, docentes y administrativos seleccionados bajo método no probabilístico, aplicándose un cuestionario tipo Likert para medir la comunicación interna y gestión educativa, ambos con índice de fiabilidad alfa de Cronbach de 0,07 y 0,90 respectivamente, los cuales fueron validados a su vez mediante juicio de expertos, encontrándose en los resultados un valor rho de spearman de $\alpha=0,36$ y significancia $=0,03 < 0,05$, razón por la que concluye que existe correlación entre ambas variables, sin embargo es positiva en grado baja, siendo necesario e importante fortalecer desde la práctica administrativa, así como pedagógica los elementos esenciales de una buena comunicación interna, dicho estudio evidenció un aporte en la medida que se pudo conocer el modo en el que la gestión educativa se observa beneficiada por la comunicación interna en la escuela y que recibe las opiniones, no solo de docentes, sino de directivos y administrativos en su conjunto.

En esa misma línea, Echevarría (2018) en su investigación tuvo como finalidad, establecer si los niveles de comunicación interna influyen en la gestión directiva en una Institución Educativa de Chorrillos en Lima, estudio de enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y cuya población objetivo estuvo conformada por directivos, docentes y administrativos haciendo un total de 40 participantes, de la misma forma se empleó un cuestionario tanto para medir la comunicación interna, así como la gestión educativa mediante la técnica de encuesta, contando ambos instrumentos con los requisitos de validez y confiabilidad con un índice alfa de 0,90 en ambos casos, determinándose que el instrumento era altamente confiable para su

administración, de igual modo se pudo encontrar que el 60% manifestó que el canal de comunicación predominante era el escrito, que el 35,23% está de acuerdo con la comunicación interna y que el 55% señala que la comunicación es de tipo horizontal, por otra parte; el análisis inferencial demostró a través de la prueba $\chi^2 = 0,29$ $t_c = 28.32$ $p = 0,00 < 0,05$, razón por la que se concluyó que los niveles de comunicación interna se correlacionan de forma significativa con la gestión educativa y que al mismo tiempo son importantes los canales que se emplean para dicho fin, lo cual favorece de sobremanera la calidad educativa, dejando un aporte para el contexto y comunidad científica en cuanto se pudo constatar la correlación entre variables, además de entender el modo en el que la gestión del director tiene incidencias positivas en la comunicación interna cuando hay una conducción eficiente de la organización que además permite identificar el rol de líder que asume frente a sus colaboradores.

Para Vilca (2018) investigación en la que tuvo por finalidad determinar la influencia entre la comunicación interna y la gestión directiva en la ciudad de Belén, siendo dicho estudio de enfoque cuantitativo, no experimental correlacional transeccional y cuya muestra estuvo conformada por 49 participantes entre directivos y docentes, administrándose cuestionarios para llevar a cabo la recolección de datos en ambas variables aplicadas mediante la técnica de encuesta, evidenciándose que el 15,8% de ellos que la comunicación es buena, un 27,7% regular y tan solo un 7,3% deficiente, de la misma forma, respecto a la gestión directiva el 21,2% señaló como regular, de igual modo al aplicar la prueba de correlación se obtuvo un valor : $t_c = 49,001$ y $t_t = 1,5392$, determinándose que existe influencia estadísticamente significativa tanto entre la comunicación interna y la gestión directiva, pero que además aquello se puede ver fortalecida en la medida que se mejoren los canales comunicativos en dicha Institución Educativa, dicho estudio ha permitido un aporte desde la construcción de instrumentos que han permitido medir la comunicación interna y gestión directiva y que ha sido previamente validado por especialistas y entendidos en el tema con la finalidad de recoger información valiosa respecto a las variables

Asimismo, Flores y Manrique (2022) en tanto buscaron con su investigación, determinar si la comunicación interna se relaciona con la gestión educativa en una institución escolar de Pucallpa, la misma que se abordó en el marco del enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal, recabándose información mediante cuestionarios los cuales posibilitaron una recolección objetiva basada en la técnica de encuesta para medir no solo la comunicación interna, sino además las dimensiones administrativa, pedagógica y comunitaria de la segunda variable, contando ambas con los criterios de validez y fiabilidad de forma previa, de igual modo la muestra estuvo conformada por 54 docentes en condición de nombrados y 6 directivos seleccionados por métodos probabilísticos, empleándose para tal fin la prueba Chi cuadrado de Pearson y de dependencia y cuyo valor $r=0,04$, del mismo modo se observó que, el 58% señaló una comunicación interna eficiente y un 42% regular concluyéndose que existe correlación entre ambas variables lo cual explica la importancia de la comunicación interna en el fortalecimiento de la gestión educativa, dichos resultados conclusiones representan un aporte valioso en el sentido que los resultados han permitido entender el comportamiento de las variables para tomar decisiones oportunas por parte de los directivos y docentes en aras de lograr una mejor gestión educativa a través de una comunicación interna eficiente.

Por otro lado, Alva (2021) en su investigación, la misma que tuvo como objetivo determinar el modo en el que la comunicación interna influye en la imagen corporativa en una Institución educativa de Chiclayo, estudio de enfoque cuantitativo, y diseño no experimental -transversal, cuya población estuvo constituida por 26 participantes entre docentes y personal administrativo, empleándose para la recolección de datos cuestionarios válidos y fiables administrados mediante técnica de encuesta, evidenciándose en los resultados que el 84,6% señala la existencia de una buena comunicación interna, un 96,2% manifiesta una buena imagen corporativa favoreciendo la gestión educativa, además de precisar el coeficiente de regresión en un valor $p = 0,250 > 0.05 = \alpha$ y $p = 0,198 > 0.05 = \alpha$ razón por la cual se concluye que la comunicación interna influye pero no de forma

significativa, tomándose en cuenta que hay elementos de dicha variable que deben mejorarse desde la gestión directiva misma en beneficio de la comunidad educativa en dicho contexto, al respecto el aporte radica en que la comunicación interna no solo es parte de la gestión educativa en su conjunto, sino que además posibilita una imagen corporativa frente a la comunidad educativa que permite identificar las fortalezas y debilidades de sus actores con el propósito de entender el modo en el que la gestión misma se ve beneficiada producto de la interacción entre sus integrantes.

que es reconocida por sus aportes a la sociedad o por el servicio que entrega, y la dimensión La identidad, se relaciona con la necesidad de sentirse parte de un grupo humano con características únicas y particulares, Esta dimensión está vinculada con las creencias dado que, al trabajar la identidad, lo que estamos haciendo es definir y fijar determinadas convicciones acerca de aquello que es aceptable o no, deseable o no, legítimo o no.

Respecto a la variable Gestión educativa Luque (2000) señaló que es un proceso sistémico que da sentido a las acciones administrativas en el ámbito escolar, con el fin de mejorar las organizaciones, las personas que las integran y sus propuestas o proyectos educativos, se desarrolla y ejecuta mediante planes, programas y proyectos que optimizan recursos, que generan procesos participativos en beneficio de la comunidad, compuesto por acciones sistemáticas, coordinadas e integradas lo que facilita ver en un todo las dimensiones pedagógica, administrativa, organizativa y comunitaria.,al mismo tiempo manifiesta que sus dimensiones se describen en Pedagógica, el cual Hace referencia al conjunto de propuestas y prácticas de enseñanza y de aprendizaje esenciales para alcanzar los objetivos que la institución pretende alcanzar y que exige la sociedad. Las propuestas se explicitan y formalizan a través de proyectos producidos desde los diferentes actores de la institución (proyecto curricular institucional y de aula). En ellos se establecen y definen los contenidos de enseñanza, su organización y secuenciación, los recursos y estrategias, los criterios y formas de evaluación; la Dimensión organizativa Constituye el soporte de la organización de la escuela ya que articula el funcionamiento de las personas y de los equipos de trabajo favoreciendo la transmisión de valores y la construcción de actitudes y comportamientos

favorables a una convivencia democrática y participativa. La dimensión administrativa hace referencia a la previsión, distribución y articulación de los recursos; a la coordinación y articulación de las personas que integran la institución; y al diseño de mecanismos de control del cumplimiento de las normas establecidas desde los diferentes niveles de gobierno del sistema y de las que se acuerdan en la institución, finalmente la Dimensión Comunitaria, refiere específicamente a la vinculación de las escuelas con otras asociaciones, instituciones, empresas, y otras organizaciones de la comunidad, con el objeto de articular tareas, actividades y actores y construir proyectos conjuntos. Para ello es necesario que la escuela y su gente traspase los muros de la institución y abra sus puertas a la comunidad, con la intención de cooperar, participar y aprovechar lo que las diferentes instituciones de la zona ofrecen.

Según las teorías encontradas para la variable de la comunicación interna y viendo panorámicamente a la comunicación como la interrelación entre la emisión y recepción de los mensajes en distintos entornos, al respecto Fiske (1984) manifestó que se debe desarrollar el conocimiento a partir de dos corrientes o modelos de estudio: la comunicación como proceso y la comunicación como un sistema estructurado. Para la corriente del proceso, la comunicación se simplifica en la transferencia de un mensaje, pero dentro del proceso, lo más importante siempre será el canal, el emisor, el receptor, la transferencia y la retroalimentación, ya que, todos estos elementos están involucrados en el proceso del envío del mensaje.

Sin embargo, la comunicación no solo está vista desde este enfoque, ya (Jakobson, 1958) estableció un lazo entre el modelo del proceso y la escuela semiótica. Su modelo es ambivalente: ya que rectifica la importancia de los factores que se presentan dentro del proceso comunicativo, pero además enfatiza las seis funciones del lenguaje: emotiva, referencial, fática, poética, conativa y metalingüística, para que así la comunicación sea posible, al respecto (Dávila y Arceluz ,2017) señalaron que aquello es considerado como un proceso que forma parte de los diferentes ámbitos de la vida social, organizacional e interpersonal, siendo necesaria para establecer una

interacción entre las personas posibilitando el desarrollo individual y colectivo. La Comunicación se puede definir como un proceso en donde la unión de significados se desarrolla como mensaje enviado a las personas, de tal manera que el contenido y el significado comprendido debe ser semejante a lo que los comunicantes intentaron decir. (Lucas, 1997). Asimismo, forma parte de un mecanismo relevante en toda organización dentro del ámbito empresarial García (2007) quien señaló que la comunicación interna en dicho contexto está orientada mejorar los procesos comunicativos y modos en el que se lleva a cabo la interacción con el personal, los directivos, accionistas entre otros (p.45) empleando para ello una serie de recursos ya sean de carácter tecnológico u otros

No obstante, muchos expertos afirman que la comunicación no se limita al simple hecho de transmitir un mensaje intencionalmente y mucho más que no solo es una habilidad individual, el ser humano es un ser social, por lo tanto, la comunicación está presente en todo proceso social, siendo una interacción compleja entre distintos individuos, es así como el proceso de comunicación es uno de los más innatos y significativos para el ser humano. (Pérez, 2012).

Sobre ello, Avilés et al. (2020) manifestaron que el principio de la comunicación se basa en las acciones comunicativas, teniendo como base los referentes establecidos a partir de la dinámica comunicacional de sus integrantes, procurando un intercambio de información no solo dentro del contexto educativo, sino que fuera de ella con fines previamente planificados, gestionándose la información para vertebrar los distintos procesos internos. Para ellos es importante, según lo expresado por Puebla y Farfán (2018) llevar a cabo el diseño de una buena estrategia comunicativa interna que permita involucrar a todos los elementos de la organización, contribuyendo de esa manera al favorecimiento del sentido de pertenencia, motivación y compromiso, incluso desde la gestión de diversas herramientas que permitan una comunicación más fluida y dinámica en el entorno educativo.

Por su parte, Bozas et al. (2021) una buena comunicación interna es importante en la medida que genera beneficios en bien de la gestión misma y

de sus colaboradores, además, de posibilitar en el equipo una mejor comprensión de los hechos para asumir decisiones oportunas, del mismo modo, permite que a través de ello se contribuya a los objetivos y metas en común ya que de no ser así puede dificultar el compromiso por parte de los trabajadores generando en muchos casos el no sentirse comprometidos y dispuestos a brindar su potencial; asimismo, Castro y Diaz (2020) refieren que en general la comunicación interna debe enfocarse a potenciar la motivación en los colaboradores, también de fomentar el orgullo de pertenencia, contribuyendo al crecimiento de la organización, siendo elemental para la transmisión de los elementos activos de toda Institución Educativa.

Para Vivas y Saavedra (2019) la comunicación interna en el campo educativa es importante en la medida que permite a los directivos establecer una comunicación horizontal con el personal docente, pero que además posibilita un seguimiento y control de las actividades pedagógicas que desarrolla.

Por su parte (Chiavenato 2002, p.309, 310) señaló que a nivel de cualquier organización la comunicación interna se articula en cuatro funciones elementales, las cuales se traducen en controlar, motivar, expresar las emociones, así como mantener informado a sus colaboradores, dichas funciones son previstas a través de una comunicación eficiente que permita un control respecto a los procesos relacionados a las labores que se realizan en cada uno de los niveles de la organización posibilitando el buen ejercicio de las acciones previamente establecidas al interior de la empresa.

Por otra parte, Chiavenato (2002) señaló que la comunicación interna amerita el uso de medios formales, siendo la contraparte la comunicación informal quien en algunos casos controla el comportamiento cuando un determinado grupo hostiga al otro, o cuando existen quejas de un personal a otro lo cual en muchos casos no permite el establecimiento de lazos que fortalecen en la institución la comunicación horizontal (p. 290) al mismo tiempo se ejercen actividades de control el cual permite el dinamismo del conocimiento y la información entre colaboradores, siendo en muchos casos un elemento que ayuda a tomar decisiones a los directivos así como medidas de control con el

fin de llevar a cabo la retroalimentación correspondiente, en tal sentido, manifiesta que, además, es el propio trabajador quien puede controlar aquello que previamente ha sido establecido por sus jefes, posibilitando su pronunciamiento si fuera necesario mediante algún medio o elemento comunicativo.

Según, Robbins (2009) manifestó que el control como mecanismo de gestión permite el respeto a la línea de jerarquía que existe dentro de la organización, siendo importante aquello en la medida que favorece la limitación al uso y acceso de medios informales con fines de comunicación, para ello es importante precisar con claridad los puestos y funciones de los colaboradores, además de organizar los departamentos y área de trabajo, posibilitando que cada trabajador sepa donde exactamente debe realizar sus funciones en la medida que se busca el ejercicio eficiente de la actividad así como un buen desempeño (p. 429)

Asimismo, Vivas y Saavedra (2019) indicaron que la motivación se encuentra direccionada por la comunicación, abordándose al empleado al expresarlo bien que realiza su labor, destacando sus habilidades y fortalezas de forma tal que aquello permita un desempeño satisfactorio en el logro de las metas orientadas al bienestar de la organización, de la misma forma, en el ámbito educativo dicha motivación se genera cuando existe acompañamiento por parte del directivo, estimulando y reconociendo la labor del docente, sugiriendo además las mejoras en cuento a sus técnicas, estrategias y procesos con la finalidad de lograr aprendizajes significativos con los escolares, sobre las expresiones, a partir de ellas, se suscitan los diferentes estados emocionales que sin lugar a dudas son importantes para favorecer una buena comunicación interna en el ámbito escolar.

Al respecto Reyes (2011) señaló que la dimensión vínculo está asociada a la necesidad de establecer lazos, así como relaciones interpersonales tanto a nivel de la organización a la que se pertenece, así como con las personas con la cuales se debe interactuar en el día a día, siendo aquello un espacio emocional en el que se procura el fortalecimiento y profundización de afecto que se genera desde los colaboradores hacia la

empresa, a nivel de la Institución escolar está referida al establecimiento de lazos con todos los integrantes de la comunidad educativa, considerando al mismo tiempo que se sienten valorados y respetados por formar parte de aquella comunidad.

Por otra parte, la dimensión efectividad, busca que el personal se desempeñe de forma eficiente a nivel de organización educativa ya que aquello permitirá el buen ejercicio de las actividades pedagógicas en la medida que se sientan motivados y acompañados se podrá conseguir determinados comportamientos los cuales permitirán alcanzar los objetivos en común, siendo la efectividad un indicador de calidad, asociado no solo al personal docente, sino que además directivos y administrativos quienes operativizan sus actividades en beneficio de los estudiantes.

La dimensión El orgullo, está asociada a la forma o modo en el que existe la necesidad de realizar algo en función de otros o en beneficio de otros, la capacidad de servicio en su conjunto sin excluir a la comunidad, basado en un principio comunicacional que permita a todos los actores educativos sentirse seguros y orgullosos que su labor es reconocida por su entorno social, dicha dimensión constituye un elemento esencial para manifestar que se es parte de una organización que evidencia altos niveles de reputación, además de ser reconocida por sus aportes a su entorno social basado en un servicio eficiente.

Finalmente, la dimensión identidad está estrechamente relacionada con la necesidad de sentirse parte importante del grupo humano que labora en la Institución Educativa, asumiendo las características y particularidades, así como las fortalezas y debilidades de cada trabajador, al mismo tiempo fortalecer la identidad permite definir y fijar acciones que pueden ser aceptables o no aceptables ya que a medida que se procure aquello el grupo humano se podrá fijar metas en común para el ejercicio oportuno de sus actividades.

Sobre la Gestión educativa Luque (2000) manifestó que aquello representa las acciones de tipo administrativa y organizativa dentro del contexto escolar el cual tiene como finalidad la búsqueda permanente de la calidad, así como mejorar el trabajo en la organización, fortalecer las

competencias de las personas que las integran y desarrollar propuestas o proyectos educativos mediante planes, programas y propuestas que permitan la optimización de los recursos con el fin de propiciar espacios de forma participativa que busquen beneficiar a la comunidad, en el marco de las acciones coordinadas e integradas mediante las dimensiones pedagógica, administrativa, organizativa y comunitaria.

Para Sánchez y delgado (2020) la gestión educativa es relevante en la medida que contribuye a mejorar los aprendizajes de los estudiantes, al mismo tiempo considera pertinente que todo aquello debe ir coordinado con el trabajo del docente y los recursos con los que cuenta la Institución Educativa con fines de brindar un servicio pertinente y de calidad, siendo necesaria las buenas prácticas docentes, asimismo Meza et al. (2020) consideraron que la gestión educativa canaliza las acciones y estrategias que posibilitan el buen uso de los recursos, ya sean materiales y financieros, pero que además ayuda a dirigir muy bien el recurso humano.

Al mismo tiempo manifestaron que sus dimensiones se describen en Pedagógica, la cual busca articular en su conjunto las actividades propuestas y las prácticas que forman parte del proceso de enseñanza y aprendizaje, siendo esenciales para alcanzar las metas que la institución educativa pretende en aras de lograr su calidad, en ella se explicitan los proyectos de carácter pedagógico los cuales se encuentran articulados al proyecto curricular Institucional además del proyecto de aula, los mismos que permiten trazar y definir los contenidos que formarán parte de la enseñanza, así como su planificación y secuenciación, tomando en cuenta los diversos recursos y estrategias que pueda abordar el docente para el ejercicio de la práctica pedagógica, así como los criterios y forma de evaluación con el propósito de desarrollar aprendizajes significativos que favorezcan la construcción de nuevos saberes en el marco de la práctica de valores.

Al respecto, Cruz (2017) consideró que una adecuada gestión pedagógica permite el favorecimiento de los aprendizajes en los estudiantes además de fortalecer sus capacidades y competencias para mejorar el logro

académico, asimismo, Quispe (2020) señaló que la gestión pedagógica basada en el directivo implica la conducción al mejoramiento de la implementación curricular mediante el desempeño del docente, en ella se busca mejorar e innovar el currículo y el desarrollo del docente, por otra parte tiene implicancia en el proceso de formación de los estudiantes en el sentido que se enfoca en lograr aprendizajes de calidad.

Según Farfán y Reyes (2019) consideraron de suma importancia la gestión pedagógica en el sentido que permite:

El perfeccionamiento pedagógico; el cual tiene como propósito mantener actualizado a docente con el fin de mejorar su desempeño ya que en la medida que una Institución escolar apuesta en aquello, fomenta la innovación en su enseñanza.

Planeación pedagógica compartida; en el cual se expresan las metas de aprendizaje, las estrategias y los recursos que permiten alcanzarlos, siendo importante en el sentido que facilita la revisión permanente por parte del docente de los planes de clases con el fin de mejorarlos en beneficio de los estudiantes.

Centralidad del aprendizaje; ya que con ello los estudiantes podrán alcanzar mejores posibilidades de desarrollo, permitiendo su desenvolvimiento en la sociedad, además de permitirles un aprendizaje duradero a lo largo de toda la vida. Compromiso de aprender; en la medida que la institución escolar debe motivar en alumno su propia ruta de aprendizaje, siendo el docente quien señalen y orienten aquellos propósitos.

Equidad para el aprendizaje; la misma que permite que el docente no distinga en sus estudiantes aspectos de género, cultura o raza entre otros siendo necesarias para entender sus necesidades de aprendizaje.

Asimismo, la dimensión organizativa representa el soporte a nivel de organización escolar en la medida que posibilita la articulación, así como la correcta gestión de los colaboradores y equipos de trabajo, con el fin de favorecer y fortalecer la trasmisión de valores mediante una convivencia democrática y participativa que facilite dichas prácticas, así como actitudes y

comportamientos que puedan beneficiar en su conjunto el trabajo en la escuela. En tal sentido es importante según lo señalado por Misad et al. (2022) que el director apoye la dimensión organizativa desde la óptica del liderazgo promoviendo las buenas prácticas pedagógicas en cuidado a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, así como fortalecimiento de las capacidades y competencias de los docentes, además de reflejar aquel liderazgo en el buen clima organizacional y comunicación interna entre los actores educativos.

Por otra parte, la dimensión administrativa está asociada al modo o forma en que se busca la previsión, distribución y uso de los recursos que conforman los elementos pasivos y activos con los que cuenta la Institución Educativa, además de coordinar con el equipo que integra, es decir los trabajadores administrativos y directivos y docentes con el fin de diseñar y dar cumplimiento a la normativa establecida a través sus diferentes niveles, siendo importante el liderazgo directivo apoyado en las acciones de compromiso que permitan conducir las estructura organizativa de la escuela mediante la administración eficiente en el marco de un enfoque gerencial, al respecto Vivas et al. (2020) indicaron que la gestión administrativa permite el establecimiento de actividades previamente planificadas en concordancia con los objetivos propuestos en la Institución, asumiendo las necesidades de transformación, siendo el director un personal capacitado, líder y responsable de gerenciar los procesos educativos en el plantel.

Finalmente, la Dimensión Comunitaria, está referida al modo en el que las escuelas suelen vincularse con otras instituciones, asociaciones o empresas que forman parte de su entorno comunitario con el propósito de establecer alianzas estratégicas que permitan articular tareas y actividades con el fin de diseñar y desarrollar proyectos en común, siendo necesario que tanto la Institución Educativa así como todos sus colaboradores traspase sus espacios y apertura sus puertas hacia la comunidad en su conjunto con la intención de participar de forma activa a través de una cooperación mutua aprovechando lo que cada institución pueda ofrecer, al respecto Pino (2019) dicha dimensión representa un conjunto estructural que permite la interrelación

permanente de los actores educativos con la comunidad y cuyo fin se sustenta en la mejora de la calidad educativa y el logro de los aprendizajes de los estudiantes

Por otra parte, la comunicación interna tiene su sustento en el modelo humanista en el cual busca promover el intercambio de sentido en el entorno organizacional basada en la comunicación e interacción con el fin de suministrar en sus integrantes la cultura comunicativa horizontal como parte de un proceso constructivo que busca la promoción de la comprensión y adaptación del personal (Kreps, 1990, citado en Pineda 2019), asimismo sienta sus bases en el modelo de comunicación de Jakobson (1958) el cual precisa que el modelo comunicativo permite el establecimiento de un puente entre la escuela quien y la semiótica el mismo que posibilita en sus agentes el acto comunicativo.

Por otra parte (Tobón, 2010, citado en Giménez 2016) señaló que el enfoque por competencias ofrece una respuesta innovadora para entender la importancia de la gestión educativa en el marco de la construcción de las competencias, no solo a nivel de la docencia, sino además de la escolaridad, siendo la realidad construida bajo modelos descriptivos, explicativos y conceptuales que posibilitarán una mejor gestión del conocimiento. (Fardoun 2020, citado en Tamayo et al., 2021) señalaron que la corriente constructivista toma en consideración la construcción del propio aprendizaje por parte del estudiante siendo el docente un guía y orientador, pero que además, aquel enfoque desafía la formación en cuanto promueve la búsqueda del conocimiento en el aprendiz, y que ha de fortalecer mediante las acciones concretas de la práctica docente en el aula.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

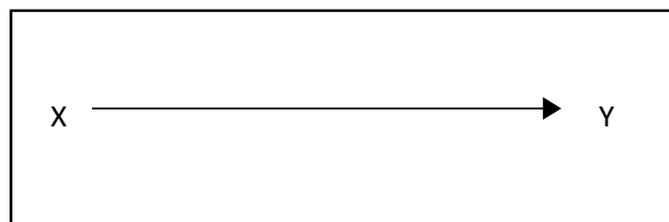
La presente investigación fue de tipo Aplicada, orientada a la construcción de conocimientos y realizada la aplicación de estos resultados en la implementación y fortalecimiento de la comunicación interna y de gestión en las Instituciones educativas, para los especialistas del Concytec (2018) las investigaciones aplicadas son aquellas que se orientan a la obtención y explicación de fenómenos a partir del conocimiento obtenidos en investigaciones de tipo Aplicado, los cuales tienen carácter empírico, observable y medible en un determinado contexto, posibilitando la construcción el conocimiento sobre el conocimiento.

Asimismo, el estudio responde al nivel explicativo en el cual se observa el modo en que la variable independiente comunicación interna, influye sobre la dependiente gestión educativa, para Carrasco (2005) el nivel explicativo responde a la comprobación de las hipótesis causales, es decir que tratan de explicar los eventos o acontecimientos.

En cuanto al enfoque fue cuantitativo, donde los análisis y las mediciones estadísticas realizadas mediante la cuantificación de la comunicación interna y gestión educativa posibilitaron la representación y comprobación de la incidencia formulada en la hipótesis. Según, Valderrama (2018) menciona que este enfoque se define en recopilar e investigar información y así responder a los datos que responden al problema de la investigación por medios procedimentales o estadísticos con el propósito de probar la validez o incorrección de la hipótesis

Por otra parte, en la investigación se utilizó el método hipotético deductivo estableciéndose las hipótesis que se disintieron con los campos teóricos relacionadas a las variables de la comunicación interna y gestión educativa, para demostrar la incidencia formulada en la hipótesis según Hernández et al. (2014) señalaron que este método se define usando la recopilación e investigación de información y, por lo tanto, da respuestas a las declaraciones por medios procedimentales o estadísticos cuyo único objetivo es probar la validez o incorrección de una hipótesis.

Del mismo modo el diseño de investigación fue el transversal no experimental debido a que las variables, fueron aquellas en las que no se evidenciaron manipulación alguna por parte del investigador, por el contrario, se basa en la descripción de sus rasgos y características que la definen y circunscriben, según Hernández et al., (2014) en tal sentido el diseño adoptado, responde al correlacional causal de nivel explicativo y se esquematizade la siguiente manera:



M= Muestra

x = (variable independiente) Comunicación interna

y = (variable dependiente) Gestión educativa

influencias entre X y Y

3.2. Variable operacionalización

Variable independiente: Comunicación interna

Según, Reyes (2011) La comunicación interna, constituye el elemento que pretende contribuir al desarrollo de las organizaciones potenciando su efectividad con el fin de mantener un equilibrio dinámico en cuanto a la comunicación que se establece entre sus agentes lo cual posibilita el fortalecimiento de los vínculos, además de ayudar en la identidad organizacional manteniéndola firme en el tiempo, y se fundamenta en el vínculo, la efectividad, el orgullo y la identidad.

Variable dependiente: Gestión Educativa

Para Luque (2000) La gestión educativa es considerada como un proceso sistémico el cual canaliza y da sentido a cada una de las acciones administrativas en el contexto escolar, apuntando a mejorar las organizaciones, fortaleciendo las competencias profesionales de los integrantes que la conforman asegurando la ejecución eficiente de las propuestas y proyectos curriculares en el marco de la optimización de los recursos en beneficio de la comunidad educativa en su conjunto, al respecto tiene su sustento en las dimensiones pedagógica, administrativa, organizativa y comunitaria (Ver anexo 2)

3.3. Población muestra y muestreo

Según Arias (2016) conceptualizó a la población como el total o conjunto de elementos con características afines entre sí y a los cuales se extrapolan los hallazgos de la muestra, al mismo tiempo pueden constituirse en personas, objetos u otros siendo seleccionados según criterios del investigador, en tal sentido en el presente estudio, población estará conformada por 81 docentes en actividad y que pertenecen al ámbito de las instituciones educativas involucradas en el estudio los cuales se circunscriben a la jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 de Lima .

Tabla 1

Distribución del tamaño poblacional

Docentes	I.E A	I.E B	I.E C	N° de docentes
Inicial	5	3	9	17
Primaria		10	9	19
Secundaria		19	26	45
Total docentes	5	32	44	81

Para Bernal (2006) la muestra es un sub conjunto o sub elemento que se desprende de la población, los cuales son seleccionados por el investigador, en la investigación, la muestra fue de 67 docentes, que manifiestan una parte representativa de las tres instituciones educativas públicas del distrito de Independencia, de la UGEL 02 de Lima

Se obtuvo su tamaño muestral mediante la presente fórmula, la cual consta con un grado de confianza de 95% y un margen de error del 5% en función a los resultados obtenidos en ella, se podrá generalizar la información respecto al tamaño poblacional:

$$n = \frac{N \cdot Z^2(p \cdot q)}{(N - 1)E^2 + Z^2(p \cdot q)}$$

Donde:

N : Población (81)

Z : Nivel de confianza (95%: 1.96)

P : Probabilidad de éxito (0.5)

Q : Probabilidad de fracaso (0.5)

E : Error estándar (0.05)

Reemplazando:

$$n = \frac{81 \times 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}{(78 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}$$

n= docentes: 67

Según, Hernández *et al.* (2014) manifestó que el muestreo es considerado como la técnica que emplea el investigador posterior a determinar el tamaño muestral con el propósito de seleccionar los elementos que conformaron la muestra, en tal sentido, se aplicó el muestreo de tipo probabilístico aleatorio simple, siendo el tamaño de la muestra (67) sobre la población (81), los cuales permitieron mediante números aleatorios precisar los participantes a los cuales se les administró los instrumentos de recolección de datos

Tabla 2

Distribución de la muestra

Docentes	I.E. A	I.E. B	I.E. C	N° de docentes
Inicial	5	3	8	16
Primaria		6	9	15
Secundaria		13	23	36
Total, docentes	5	22	40	67

Para Muñoz (2015) los criterios de selección son un requisito importante toda investigación en el sentido que permite asumir el procedimiento con el cual el investigador tomará en cuenta o no los elementos que forman parte del estudio, al mismo tiempo se señala los siguientes:

Criterio de inclusión; el presente estudio incluirá como elementos de la población a todos los docentes que se encuentren en ejercicio de actividades en condición laboral de contratados y nombrados, de las Instituciones Educativas involucradas.

Criterio de exclusión: No formarán parte del estudio aquellos docentes que se encuentren temporalmente en condición de licencia.

Por otro lado, Hernández *et al.* (2014) sostiene que las unidades de análisis representan el elemento único el cual aporta información valiosa al investigador, al respecto cada docente constituirá en el presente estudio la unidad de análisis.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para Ñaupaz *et al.* (2013) la técnica de investigación como la encuesta, es el modo o procedimiento del que se vale el investigador para llevar a cabo el proceso de recolección de los datos en la muestra y la técnica de investigación que se usó para la recolección de los datos fue la encuesta, cuyo proceso se realizó recopilando una necesaria información de las dimensiones de las variables de la comunicación interna y gestión educativa.

Según Arias (2012) todo instrumento es aquel medio, recurso o soporte mediante el cual se lleva a cabo la recolección de los datos, el instrumento que se usó, fue el cuestionario, y el escalamiento tipo Likert con 20 ítems para la variable de comunicación interna y 20 ítems para la gestión educativa, asimismo, Supo (2014) manifestó que el cuestionario es un conjunto de preguntas destinadas a evaluar habilidades específicas.

Al respecto la comunicación interna y la gestión educativa, cuentan con categorías politómicas para su administración que fueron sometidas de forma previa para determinar los requisitos de validez y confiabilidad; con la finalidad de valorar su pertinencia, relevancia y claridad, siendo aquellos especialistas y entendidos en la materia de investigación. Según Carrasco (2005) señaló que la validez es un requisito con el cual debe contar todo instrumento, precisando que un instrumento es válido en la medida que mide con objetividad la variable, en dicho proceso.

Tabla 3

Validez del instrumento por juicio de expertos

Expertos (Apellidos y nombres)	Pertinencia	relevancia	Claridad	Condición
1.Mag.Manuel Mautino Chávez	SI	SI	SI	Aplicable
2.Mag.Lina María Antaurco Espejo	SI	SI	SI	Aplicable
3.Dra.Vivian Collahua Rupaylla	SI	SI	SI	Aplicable

Fuente: Ficha de validez por experto

Validez y confiabilidad

De igual forma el mismo autor señala como segundo requisito la confiabilidad el cual se asume como la consistencia que da el instrumento y que al ser aplicado en tiempos y contextos diferentes muestra resultados coherentes, sobre ello el proceso de fiabilidad consideró la aplicación del instrumento mediante una prueba piloto, posterior análisis estadístico determinando el índice de confiabilidad de ambos instrumentos mediante

consistencia interna alfa de Cronbach y cuyos resultados fueron los siguientes: Instrumento que mide comunicación interna= alfa (0,88) instrumento que mide Gestión educativa =alfa (0,86) determinándose que ambos instrumentos son confiables para su administración. (Anexo 07).

Tabla 4

Baremos

Variable y dimensiones	Inadecuada	Adecuada	Muy buena
Comunicación interna	20--46	47--73	74--100
D1 Vínculo	5--11	12--18	19--25
D2 Efectividad	5--11	12--18	19--25
D3 Orgullo	5--11	12--18	19--25
D4 Identidad	5--11	12--18	19--25

Variable y dimensiones	Deficiente	Eficiente	Muy Eficiente
Comunicación interna	20--46	47--73	74--100
D1 Pedagógica	5--11	12--18	19--25
D2 Organizativa	5--11	12--18	19--25
D3 Administrativa	5--11	12--18	19--25
D4 Comunitaria	5--11	12--18	19--25

3.5. Procedimiento

El proceso de investigación en su conjunto ha considerado la adopción y construcción de la teoría basada en el análisis de las variables comunicación interna y gestión educativa con sus respectivas dimensiones, de la misma forma se ha elaborado la propuesta de proyecto siguiendo cada uno de los pasos que implica el método científico, posterior a ello se ha realizado las coordinaciones respectivas con los directivos de las instituciones educativas involucradas, solicitando los permisos correspondientes, los cuales posibilitaron el acceso, para que en una segunda fase se lleve a cabo la recolección de los datos mediante los instrumentos diseñados con el fin de recoger información ; la primera prueba fue a través de Google Forms, luego se recopiló el resto en una data para ser ordenado en una matriz de Excel, con el fin de tomar decisiones pertinentes en bienestar de la educación misma. Confiado y aprobado por expertos.

3.6. Método de análisis de datos

Se realizó la recopilación estadística descriptiva, y en su posterior construcción se trasladó a la matriz de datos, para su procesamiento mediante software estadístico SPSS-26, llevándose a cabo el análisis estadístico, luego se procedió a interpretar las tablas de contingencia o tablas cruzadas con sus respectivas figuras sintetizando dicha información.

En cuanto a la estadística inferencial: Fueron sometidos las pruebas de hipótesis, procediendo a determinar la normalidad con la prueba de Kolgomorov -Smirnov después se realizó la evaluación mediante análisis de regresión logística ordinal en la medida que las variables son de naturaleza cualitativa de tipo categóricas, en tal sentido la prueba idónea fue la del R cuadrado de Nagelkerke; la cual permitió determinar la variabilidad de las variables dependiente producto de la influencia que ejerce variable independiente.

Finalmente, con toda la interpretación y análisis respectivo a los resultados obtenidos se procedió a establecer las conclusiones y el planteamiento de las recomendaciones en la investigación.

3.7 Aspectos éticos

Los aspectos éticos ocurridos fueron de un carácter muy valioso e importante para el estudio, ya que posibilitaron su desarrollo en el marco de la normativa y la ética, en tal sentido se asumió la beneficencia en la medida que el proceso mismo permitió recoger información oportuna con fin de tomar decisiones en beneficio directo de los involucrados, al mismo tiempo la no beneficencia posibilitó la no afectación a los encuestados en la medida que se conservó en todo momento su identidad. Finalmente, la autonomía y la justicia se dieron en la medida que el estudio se desarrolló de forma independiente no asumiendo conflicto de interés por cuestiones de índole personal u otro al igual que la justicia como un principio ético y moral en el proceso de investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 5

Tabla cruzada comunicación interna y gestión educativa

		Gestión Educativa			Total	
		Deficiente	Eficiente	Muy eficiente		
Comunicación interna	Inadecuada	Recuento	7	8	0	15
		% del total	10,4%	11,9%	0,0%	22,4%
	Adecuada	Recuento	2	30	2	34
		% del total	3,0%	44,8%	3,0%	50,7%
	Muy buena	Recuento	1	4	13	18
		% del total	1,5%	6,0%	19,4%	26,9%
Total	Recuento	10	42	15	67	
	% del total	14,9%	62,7%	22,4%	100,0%	

Tal y como se puede observar en la tabla 5 de un total de 10 docentes encuestados que representa el 14,9% el 10,4% (7) consideró que si la comunicación interna es inadecuada, entonces la gestión educativa es deficiente, asimismo 42 de ellos, lo cual representan el 62,7%, el 44,8% (30) consideran que cuando la comunicación interna es adecuada la gestión educativa es eficiente, finalmente se observó que de 15 docentes representados en cifras porcentuales al 22,4%, 19,4% consideró que al ser la comunicación interna muy buena, la gestión educativa es muy eficiente, es decir; la comunicación interna en dicho contexto deberá aún fortalecerse a medida que se establezcan mecanismos que posibiliten una comunicación más fluida, abierta y flexible entre todos los agentes educativos. (Ver figura 1 Anexo 9).

Tabla 6

Tabla cruzada entre el vínculo y gestión educativa

		Gestión Educativa			Total	
		Deficiente	Eficiente	Muy eficiente		
Vínculo	Inadecuada	Recuento	3	9	0	12
		% del total	4,5%	13,4%	0,0%	17,9%
	Adecuada	Recuento	7	31	3	41
		% del total	10,4%	46,3%	4,5%	61,2%
	Muy buena	Recuento	0	2	12	14
		% del total	0,0%	3,0%	17,9%	20,9%
Total	Recuento	10	42	15	67	
	% del total	14,9%	62,7%	22,4%	100,0%	

Según los resultados de la tabla 6 del 14,9%, el 4,5% (3) docentes

encuestados señalaron que cuando el vínculo como elemento de la comunicación interna es inadecuado, la gestión es deficiente; asimismo se observó que cuando aquella dimensión es adecuada, del 62,7%, el 46,3% (31) manifestó que la gestión se torna eficiente, finalmente se pudo observar que del 22,4%, el 17,9%(12) de docentes señaló que, al ser el vínculo muy bueno, la gestión educativa es muy eficiente. Respecto al vínculo se observó que 17,9% lo señaló como inadecuada, el 61,2% adecuada y un 20,9% como muy buena, dichos resultados han permitido observar que el vínculo se convierte en un elemento importante para desarrollar una buena gestión educativa en la medida que cada uno de los integrantes de la organización evidencie un compromiso con la Institución y la labor que realiza. (Ver figura2 Anexo 9)

Tabla 7

Tabla cruzada entre la efectividad y gestión educativa

		Gestión Educativa			Total	
		Deficiente	Eficiente	Muy eficiente		
Efectividad	Inadecuada	Recuento	7	4	0	11
		% del total	10,4%	6,0%	0,0%	16,4%
	Adecuada	Recuento	2	28	2	32
		% del total	3,0%	41,8%	3,0%	47,8%
	Muy buena	Recuento	1	10	13	24
		% del total	1,5%	14,9%	19,4%	35,8%
Total	Recuento	10	42	15	67	
	% del total	14,9%	62,7%	22,4%	100,0%	

Tal y como se observa en la tabla 7, las cifras porcentuales fueron equivalentes al 10.4% (7) docentes del 14,9% quienes señalaron que cuando la efectividad como parte de la comunicación interna, es inadecuada la gestión educativa es deficiente, de la misma forma del 62,7%, el 41,8% (28) mayoritariamente consideró que si la efectividad es adecuada, entonces la gestión educativa es eficiente, asimismo del 22,4%, el 19,4% (13) de ellos señalaron que al ser la efectividad muy buena, la gestión se beneficia siendo muy eficiente, finalmente respecto a la dimensión se observó que un 16,4% lo señaló como inadecuada, un 47,8% adecuada y un 35,8% como muy buen, al respecto es importante señalar que son los directivos de la institución educativa los que deberán procurar el acompañamiento y apoyo al personal que labora en la Institución Educativa con el propósito de consolidar sus competencias para lograr la eficacia y efectividad en las labores que cada uno desempeña. (Ver figura 3 Anexo 9).

Tabla 8*Tabla cruzada entre el orgullo y gestión educativa*

		Gestión Educativa			Total	
		Deficiente	Eficiente	Muy eficiente		
Orgullo	Inadecuada	Recuento	4	1	0	5
		% del total	6,0%	1,5%	0,0%	7,5%
	Adecuada	Recuento	6	24	1	31
		% del total	9,0%	35,8%	1,5%	46,3%
	Muy buena	Recuento	0	17	14	31
		% del total	0,0%	25,4%	20,9%	46,3%
Total		Recuento	10	42	15	67
		% del total	14,9%	62,7%	22,4%	100,0%

De la tabla 8, las cifras porcentuales fueron equivalentes, del 14,9% el 6.0%(4) encuestados quienes señalaron que cuando la dimensión orgullo de la comunicación interna, es inadecuada, la gestión educativa es deficiente, de igual modo del 62,7,el 35,8% (24) mayoritariamente consideró que si el orgullo es adecuado, entonces la gestión educativa es eficiente, asimismo del 22,4%, el 20,9% (14) de ellos señalaron queal ser la dimensión muy buena, la gestión educativa se vuelve muy eficiente, finalmente respecto al orgullo se observó que un7,5% lo señalacomo inadecuada, un 46,3% adecuada y un 46,3% como muy buena, dichos resultados demuestra que el personal se siente orgulloso de pertenecer a la Institución Escolar, sin embargo aquello amerita en seguir trabajando para fortalecer dicha condición y proyectar aquello a la comunidad.(Ver figura 4 Anexo 9).

Tabla 9*Tabla cruzada entre la identidad y gestión educativa*

		Gestión Educativa			Total	
		Deficiente	Eficiente	Muy eficiente		
Identidad	Inadecuada	Recuento	5	8	0	13
		% del total	7,5%	11,9%	0,0%	19,4%
	Adecuada	Recuento	3	16	0	19
		% del total	4,5%	23,9%	0,0%	28,4%
	Muy buena	Recuento	2	18	15	35
		% del total	3,0%	26,9%	22,4%	52,2%
Total		Recuento	10	42	15	67
		% del total	14,9%	62,7%	22,4%	100,0%

De la tabla 9, del 14,9% el 7,5% (5) de docentes, manifestaron cuando la dimensión identidad de la comunicación interna, es inadecuada, la gestión educativa es deficiente, de igual modo del 62,7% el 23,9% (16) consideró que si la identidad es adecuada, entonces la gestión educativa es eficiente, asimismo del 22,4% el 22,4% (15) de ellos señalaron que al ser la dimensión muy buena, la gestión educativa se vuelve muy eficiente, finalmente respecto a la identidad se observó que un 19,4% lo señala como inadecuada, un 28,4% adecuada y un 52,2% como muy buena, lo cual demuestra que la identidad es un factor relevante para el buen trabajo y desarrollo de las actividades en la Escuela, ya que al sentirse identificados tanto personal docente, directivos y administrativos se mejora la gestión educativa ya que desde la actividad que cada uno ejerce se complementa la labor educativa en el marco de una comunicación abierta entre sus integrantes. (Ver figura 5 Anexo 9)

Estadística Inferencial

Tabla 10

Prueba de normalidad

	Kolgomorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación interna	,257	67	,000
Gestión Educativa	,325	67	,000

Según los resultados de la tabla 10, Feynman (1974) manifestó que el contraste de normalidad constituye un elemento importante de la inferencia estadística, al respecto; el estadístico de normalidad Kolgomorov-Smirnov, equivalente para muestras mayores a 50 unidades determinó un p valor =0,00 < 0,05 tanto a nivel de la variable comunicación interna, como gestión educativa, razón por la que los datos no presentan distribución normal, precisando el estadístico con método no paramétrico y correspondiente análisis de regresión logística de tipo ordinal por las características y naturaleza de la variable con el fin de determinar la variabilidad de la variable dependiente respecto a la variable independiente, asimismo Hernández et al. (2014) señalaron que la

regresión ordinal posibilita identificar la dependencia de una variable respecto a la otra y se toma en cuenta al momento se explicar una variable respecto a la otra, razón por la cual se ha considerado pertinente su aplicación con el fin de determinar la influencia de la comunicación interna en la gestión educativa.

Contrastación de hipótesis

Según, Monterrey (2012) sobre la regla de decisión, manifestó que aquello Posibilita el poder aceptar o rechazar un supuesto sobre la base de la contrastación de hipótesis mediante métodos estadísticos pertinentes, siendo la significancia concebida como la probabilidad que la H_0 se asuma como cierta si $\alpha \leq 0,05$ siendo el margen de confianza al 95% y error equivalente al 5% para el caso de las ciencias sociales, en tal sentido la regla de decisión se define de la siguiente forma:

Si $p \leq 0.05$ se rechaza H_0

Si $p > 0.05$ no se rechaza H_0

Prueba de hipótesis general

H_0 = La comunicación interna no influye significativamente en la gestión educativa en docentes de tres instituciones educativas públicas Ugel 02, Independencia, Lima 2022

H_1 = La comunicación interna influye significativamente en la gestión educativa en docentes de tres instituciones educativas públicas Ugel 02, Independencia, Lima, 2022.

Tabla 11

Pruebas de ajuste de los modelos y coeficiente pseudo R cuadrado sobre Comunicación interna y gestión educativa

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	Pseudo R Cuadrado
Solo intersección	58,229				Cox y Snell ,450
Final	18,168	40,061	2	,000	Nagelkerke ,537 McFadden ,328

Tal y como se observa en la tabla 11, los resultados evidenciaron que la variable independiente comunicación interna influye en la gestión educativa, según valor $\chi^2 = 40,061$ y p valor $= 0,00 < \alpha 0,05$ lo cual precisa que los datos no son independiente entre sí, por el contrario determina dependencia de una respecto a la otra, de la misma forma el estadístico de determinación pseudo R cuadrado de Nagelkerke $=,537$, determina variabilidad y dependencia porcentual en cuanto la gestión educativa está siendo explicada al 53,7% por la comunicación interna.

Prueba de hipótesis específica 1

H_0 = El vínculo no influye significativamente en la gestión educativa de tres instituciones educativas públicas UGEL 02, Independencia, Lima

H_1 = El vínculo influye significativamente en la gestión educativa de tres instituciones educativas públicas UGEL 02, Independencia, Lima

Tabla 12

Pruebas de ajuste de los modelos y coeficiente pseudo R cuadrado sobre el vínculo y gestión educativa

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	Pseudo R Cuadrado
Solo intersección	51,112				Cox y Snell ,436
Final	12,735	38,378	2	,000	Nagelkerke ,520 McFadden ,314

Según la tabla 12, los resultados demostraron que la dimensión vínculo influye en la gestión educativa, según valor $\chi^2 = 51,112$ y p valor $= 0,00 < \alpha 0,05$ lo cual demuestra que los datos no son independiente entre sí, por el contrario determina dependencia de una respecto a la otra, de la misma forma el estadístico de determinación pseudo R cuadrado de Nagelkerke $=,520$, determina variabilidad y dependencia porcentual en cuanto la gestión educativa está siendo explicada al 52,0% por la dimensión vínculo.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀= La efectividad no influye significativamente en la gestión educativa de tres instituciones educativas públicas Ugel 02, Independencia, Lima

H₁= La efectividad influye significativamente en la gestión educativa de tres instituciones educativas públicas Ugel 02, Independencia, Lima

Tabla 13

Pruebas de ajuste de los modelos y coeficiente pseudo R cuadrado sobre efectividad y gestión educativa

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	Pseudo R Cuadrado
Solo intersección	52,753				Cox y Snell ,414
Final	16,958	35,795	2	,000	Nagelkerke ,494 McFadden ,293

Según la tabla 13, los resultados demostraron que la dimensión efectividad influye en la gestión educativa, según valor $\chi^2 = 52,753$ y p valor = 0,00 < α 0,05 lo cual demuestra que los datos no son independiente entre sí, por el contrario determina dependencia de una respecto a la otra, de la misma forma el estadístico de determinación pseudo R cuadrado de Nagelkerke = ,494 determina variabilidad y dependencia porcentual en cuanto la gestión educativa está siendo explicada al 49,4% por la dimensión efectividad.

Prueba de hipótesis específica 3

H₀= El orgullo no influye significativamente en la gestión educativa de tres instituciones educativas públicas Ugel 02, Independencia, Lima

H₁= El orgullo influye significativamente en la gestión educativa de tres instituciones educativas públicas Ugel 02, Independencia, Lima

Tabla 14

Pruebas de ajuste de los modelos y coeficiente pseudo R cuadrado sobre orgullo y gestión educativa

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	Pseudo R Cuadrado
Solo intersección	,46,704				Cox y Snell ,408
Final	11,612	35,093	2	,000	Nagelkerke ,486 McFadden ,287

Según la tabla 14, los resultados demostraron que la dimensión orgullo influye en la gestión educativa, según valor $\chi^2 = 46,704$ y p valor $= 0,00 < \alpha 0,05$ lo cual demuestra que los datos no son independiente entre sí, por el contrario determina dependencia de una respecto a la otra, de la misma forma el estadístico de determinación pseudo R cuadrado de Nagelkerke $= ,486$ determina variabilidad y dependencia porcentual en cuanto la gestión educativa está siendo explicada al 48,6% por la dimensión orgullo.

Prueba de hipótesis específica 4

H_0 = La identidad no influye significativamente en la gestión educativa de tres instituciones educativas públicas Ugel 02, Independencia, Lima.

H_1 = La identidad influye significativamente en la gestión educativa de tres instituciones educativas públicas Ugel 02, Independencia, Lima.

Tabla 15

Pruebas de ajuste de los modelos y coeficiente pseudo R cuadrado sobre identidad y gestión educativa

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	Pseudo R Cuadrado
Solo intersección	39,802				Cox y Snell ,287
Final	17,181	22,621	2	,000	Nagelkerke ,342 McFadden ,185

Según la tabla 15, los resultados demostraron que la dimensión identidad influye en la gestión educativa, según valor $\chi^2 = 39,802$ y p valor $= 0,00 < \alpha 0,05$ lo cual demuestra que los datos no son independientes entre sí, por el contrario

determina dependencia de una respecto a la otra, de la misma forma el estadístico de determinación pseudo R cuadrado de Nagelkerke =,342 determina variabilidad y dependencia porcentual en cuanto la gestión educativa está siendo explicada al34,2% por la dimensión identidad.

V. DISCUSIÓN

Acerca de los resultados obtenidos en relación al objetivo general, se pudo hallar, que existe influencia de la comunicación interna en gestión educativa, donde el valor $\chi^2 = 40,061$ y $p \text{ valor} = 0,00 < \alpha 0,05$. rechazándose H_0 y aceptándose H_1 , determinándose la dependencia de una variable respecto a la otra, de la misma forma el estadístico de determinación pseudo R cuadrado de Nagelkerke =,537 y coeficiente Cox y Snell = 450 permitió identificar la variabilidad y dependencia porcentual en cuanto la gestión educativa está siendo explicada al 53,7% por la comunicación interna, es decir; la comunicación interna influye en la gestión educativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, UGEL 02, Independencia, Lima, 2022; Dichos resultados son coherentes a los encontrados por Martínez y Moran (2017) quienes en una investigación buscaron establecer la influencia de la gestión educativa en la comunicación interna como parte del proceso organizacional, encontrando un valor $\chi^2 < 0,05$; además de evidenciar que un 49% de encuestados señaló que la comunicación interna es buena, un 27% que es regular y el 24% que requiere mejorar, determinándose en dichos resultados que una variable influye sobre la otra.

Asimismo en el análisis descriptivo se pudo observar con respecto a la comunicación interna y gestión educativa, que el 10,4% de docentes consideró que al ser inadecuada la comunicación interna, la gestión es deficiente; al mismo tiempo el 44,8% percibe que si aquello es adecuado, la gestión educativa es eficiente, frente al 19,4% de encuestados, quienes señalan que al ser muy buena la comunicación interna, la gestión educativa es muy eficiente, además de señalar la importancia de la comunicación como un elemento mediador en las actividades en el entorno educativo . Por otro lado Echevarría (2018) en su estudio encontró valores en la prueba $\chi^2 = 0,29$ $t_c = 28.32$ $p = 0,00 < 0,05$, concluyendo que la comunicación interna se asocia significativamente con la gestión educativa, además de encontrar que el 60% del canal de comunicación fue el escrito, y que el 35,2% estaba de acuerdo con la forma en el que se establecía la comunicación interna en dicho contexto, expresando una comunicación horizontal entre cada uno de los agentes educativos, favoreciendo

los procesos pedagógicos, así como la gestión educativa en aras de la calidad de los aprendizajes.

Así mismo Abril (2018) concluyó que a medida que se fortalece la comunicación interna, la incidencia será mayor respecto a la mejora de los procesos organizacionales en el contexto escolar, y que aquello tendrá un impacto directo en el ejercicio y desarrollo de la actividad pedagógica del personal docente, administrativos y estudiantes quienes se verán beneficiados, producto de la buena comunicación interna, al respecto dichos resultados se fundamentan en lo señalado por Avilés et al. (2020) manifestaron que la comunicación interna se basa en el principio de las acciones comunicativas, las cuales son elementales para dinamizar el trabajo de los integrantes en un determinado contexto, así como lo explicado por Bozas et al. (2021) quienes señalaron que la buena comunicación interna es facilitadora de beneficios en los colaboradores permitiendo una mejor comprensión contribuyendo a alcanzar las metas y objetivos en común, según Vivas y Saavedra (2019) promueve en los directivos el ejercicio de su actividad basada en una comunicación horizontal con el resto de los trabajadores, al respecto, Castro y Díaz (2020) señalan que la comunicación interna permite potenciar la motivación entre los trabajadores, fomentando el orgullo de pertenencia en la institución, siendo dichos resultados importantes para identificar el modo en el que la gestión educativa se puede observar fortalecida producto de la buena comunicación interna en las Instituciones Educativas, pero que además los hallazgos evidencian la existencia de una necesidad por implementar mejoras que promuevan una adecuada comunicación entre los agentes educativos en la medida que esta influye sobre la gestión educativa.

Acerca del primer objetivo específico formulado en determinar la influencia del vínculo en la gestión educativa, los resultados permitieron evidenciar un valor $\chi^2 = 51,112$ y $p \text{ valor} = 0,00 < \alpha 0,05$ rechazándose H_0 y aceptándose H_1 , lo cual predice la dependencia de la variable respecto a la dimensión, de la misma forma el estadístico de determinación pseudo R cuadrado de Nagelkerke $=,520$ Cox y Snell, 436 y permitieron identificar que la gestión educativa está siendo explicada al $52,0\%$ y $43,6\%$ por la dimensión vínculo, razón por la que se determina que el vínculo influye en la gestión educativa en dicho contexto, complementario al análisis inferencial; los

resultados del estadístico descriptivo permitieron observar que el 61,2% de encuestados señaló que el vínculo es adecuado, el 20,9% que es muy bueno y el 17,9% que es inadecuado, al mismo tiempo y de forma mayoritaria el 62,7% de docentes percibe a la gestión educativa como eficiente, frente al 22,4% quienes señalan como muy eficiente y solo un 14,9% quienes consideran que es deficiente. Siendo dichos resultados coherentes a los hallados por Charry (2018) en su investigación el cual tuvo como finalidad determinar la correlación entre comunicación interna y el clima organizacional, hallándose un valor $r=0,959$ entre variables, además de una significancia equivalente a $0,01 < 0,05$ concluyendo que a medida que se fortalece la comunicación interna, se fortalece la gestión educativa, la cual es una herramienta necesaria e indispensable para fortalecer las actividades educativas en dicho contexto, siendo importante el vínculo como un mecanismo que permite la cohesión del docente para sentirse identificado con la institución educativa, logrando que la gestión pedagógica se vea fortalecida y la gestión educativa también, al respecto Reyes (2011) señaló que dicha dimensión permite en los trabajadores el establecimiento de relaciones sanas y vínculo con la organización posibilitando la interacción activa así como el afecto que el colaborador siente respecto a su entorno de trabajo y que según Sánchez y Delgado (2020) permite que la gestión educativa sea relevante en la medida que si existe un vínculo muy fuerte entre el docente en función a la Institución educativa se contribuye a mejorar los aprendizajes de los estudiantes, al respecto el vínculo cobra vital importancia ya que a través de él se pueden establecer mecanismos de comunicación eficiente entre el personal de la escuela, la comunidad y todos los agentes que participan como parte de ella.

Sobre el segundo objetivo específico el cual fue formulado en determinar la influencia de la efectividad en la gestión educativa, los resultados permitieron identificar un valor $\chi^2 = 52,753$ y p valor $= 0,00 < \alpha 0,05$ rechazándose H_0 y aceptándose H_1 , determinado la dependencia de la variable gestión educativa, respecto a la dimensión efectividad, misma forma el estadístico de determinación pseudo R cuadrado de Nagelkerke $= ,494$ determina variabilidad y dependencia porcentual en cuanto la gestión educativa está siendo explicada al 49,4% por la dimensión efectividad, determinándose que la dimensión efectividad influye sobre la gestión educativa, asimismo el coeficiente Cox y Snell $,414$ precisó que

la gestión educativa está siendo explicada en un 41,4% por la efectividad; al mismo tiempo los resultados de la tabla cruzada demostraron que, al ser la efectividad adecuada, el 41,8% de docentes señaló que la gestión es eficiente, al mismo tiempo un 19,4% percibe que, al ser muy buena, la gestión es eficiente, siendo finalmente el 10,4% quienes señalaron que, al ser inadecuada la efectividad como elemento de la comunicación interna, la gestión educativa es deficiente. Dichos resultados son consistentes a los encontrados por Alva (2021) en su investigación en el que buscó determinar si la comunicación interna influye en la imagen corporativa producto de la efectividad encontrando que un 86% de los docentes manifestaba una buena comunicación interna, además de un coeficiente de regresión cuyo valor $p = 0,250 > 0.05 = \alpha$ y $p = 0,198 > 0.05 = \alpha$ concluyendo que efectivamente la comunicación interna influye en la gestión educativa producto de la efectividad con el cual se desarrollan cada una de las actividades, las cuales implican la labora delos directivos, personal docente y todo el equipo que labora en la Institución Educativa, al mismo tiempo es equivalente a lo hallado por Roncal (2018) en el que encontró un valor rho de spearman de $\alpha=0,36$ y significancia $=0,03 < 0,05$, razón por la que concluye que existe correlación entre la comunicación interna y la gestión educativa y que en ella la efectividad es esencial para el buen desempeño de la actividad y ejercicio en beneficio de la gestión educativa buscando la calidad educativa, al mismo tiempo se verá fortalecida desde el ejercicio de liderazgo por parte de los directivos y docentes quienes reflejan aquello a través de su labor y práctica pedagógica. Sobre aquello, Reyes (2011) manifestó que la efectividad forma parte de la necesidad de desempeñarse correctamente procurando alcanzarlos objetivos estratégicos los cuales han sido previamente definidos, además señaló que para lograr aquellos es muy importante que los docentes se encuentren motivados, en coherencia con lo señalado por Chirinos y Padrón (2010) quienes precisan que la efectividad del docente se mide producto de su práctica profesional la misma que está orientada a una búsqueda de la mejora continua cuando se trate de ejecutar las tareas o actividades pedagógicas de la forma más eficiente posible en relación su práctica pedagógica, asimismo Cruz (2017) considera que la efectividad desde la práctica pedagógica como parte de la gestión pedagógica, favorece en primera instancia los aprendizajes de los

estudiantes, fortaleciendo en ellos sus capacidades y competencias, en coherencia con lo planteado por Farfán y Reyes (2019) quienes señalaron que la efectividad respecto al trabajo pedagógico debe centrar sus esfuerzos en brindar una enseñanza de calidad por parte del docente posibilitando un aprendizaje significativo y duradero en los estudiantes.

En relación al tercer objetivo específico, determinar la influencia del orgullo en la gestión educativa, se rechazó H_0 y se aceptó H_1 , identificándose que la dimensión orgullo influye sobre la gestión educativa, según valor $\chi^2 = 46,704$ y $p \text{ valor} = 0,00 < \alpha 0,05$, asimismo el coeficiente de determinación pseudo R cuadrado de Nagelkerke $=,486$ permite identificar que la gestión educativa está siendo explicada al 48,6% por la dimensión orgullo, así como el coeficiente Coxy Snell $= 408$ razón por la que se explica que la gestión educativa está siendo explicada en un 40,8% por la dimensión orgullo, al mismo tiempo el estadístico descriptivo permitió observar que el 46,3% de docentes señaló que la dimensión orgullo es adecuada y muy adecuada, siendo el 7,5% quienes señalaron como inadecuada, de la misma forma sobre la gestión educativa, un 62,7% percibe como eficiente, el 22,4% como muy eficiente y el 14,9% como deficiente.

Al respecto; es importante precisar que un 35,8% de los docentes señalaron que al ser adecuado el orgullo, la gestión educativa es eficiente, un 20,9% manifestó que al ser buena, la gestión educativa es muy eficiente, frente al 6% quienes manifestaron que al ser inadecuada el orgullo, la gestión es deficiente.

Dichos resultados son consistentes a los hallazgos realizados por Taquío (2018) quien encontró un $p \text{ valor} = 0,989$ y significancia $p = 0,00 < 0,05$ concluyendo que en la medida que se mejora o fortalece la gestión educativa, también se mejorará la comunicación interna, siendo importante que los trabajadores sientan orgullo y expresen sus sentimientos respecto a la satisfacción que sienten sobre la actividad laboral que desarrollan en el contexto educativo, pero que además puedan transmitir aquello al resto de los trabajadores y la comunidad educativa en su conjunto y se fundamenta en lo señalado por Reyes (2012) quien manifestó que el orgullo permite en el

colaborador el poner de manifiesto que es parte de una organización, pero que además amerita el reconocimiento y reputación como parte de la sociedad en su conjunto, al respecto Pino (2019) consideró que en ella juega un rol esencial la comunidad educativa en la medida que es el docente quien proyecta el orgullo producto de su labor procurando resaltar las fortalezas de la Institución Educativa y que en cierta medida permite reconocer que conectar con el orgullo implica el reconocimiento de una emoción que es válida y necesaria para interrelacionarnos con los demás, al respecto la literatura refiere que el orgullo es importante para direccionar los propósitos de las instituciones educativas, pero que además es importante ejercer cierto control sobre el en la medida que debe orientarse a una sana representación de las motivaciones e identificación que sienten los trabajadores en el ámbito educativo ya que al sentirse orgullo de los logros y metas trazadas aquello posibilita en el resto de las Instituciones un modelo ejemplar a seguir producto de la labor que se realiza.

De acuerdo al cuarto objetivo específico determinar la influencia de la identidad en la gestión educativa, los resultados permitieron identificar un valor $\chi^2 = 39,802$ y $p \text{ valor} = 0,00 < \alpha 0,05$ el cual permitió rechazar H_0 y aceptar H_1 de la misma forma el estadístico de determinación pseudo R cuadrado de Nagelkerke = ,342 determinó la variabilidad y dependencia porcentual en cuanto la gestión educativa está siendo explicada al 34,2% por la dimensión identidad, en coherencia con el coeficiente de Cox y Snell, 287 razón por la que se explica que el 28,7% de la variabilidad en la gestión educativa está siendo explicada por la dimensión identidad, es decir la dimensión identidad influye en la gestión educativa, complementario al estadístico descriptivo se pudo observar que un 23,9% de docentes señaló que al ser adecuada la identidad, la gestión educativa es eficiente, sobre un 22,4% quienes señalaron que al ser muy buena, la gestión educativa se vuelve muy eficiente, siendo finalmente el 7,5% quienes indicaron que al ser inadecuada, la gestión es deficiente. siendo aquellos resultados coherentes a lo hallado por Vilca (2018) quien encontró que el 15,8% de ellos que la comunicación es buena, un 27,7% regular y tan solo un 7,3% deficiente, asimismo un valor $t_c = 49,001$ y $t_t = 1,5392$, determinándose que existe influencia estadísticamente significativa tanto entre la comunicación interna y la

gestión directiva, y lo hallado por Vivas y Saavedra (2019) cuya la prueba $\chi^2=0,953$, es decir al 95,3% con un índice de 0,047, por tanto, permite concluir que la comunicación interna esta se relaciona con la gestión educativa y que es importante para fortalecer la identidad en el personal docente y agentes educativos. Al respecto, Reyes (2012) consideró que la identidad es importante en la medida que está vinculada a las convicciones y el modo en el que nos identificamos con el contexto laboral, al respecto Farfán y Reyes (2019) señalaron que producto de la identidad las organizaciones logran fortalecerse y en el caso de la escuela permite la articulación del trabajo, permitiendo a transmisión de valores, en tal sentido Misad et al., (2022) consideró que en ella juega un rol esencial los directivos quienes deben fortalecer la identidad desde la gestión organizativa procurando aprendizajes de calidad mediante la labor efectiva del docente, la identidad en todo ámbito es importante en el sentido que posibilita la configuración del trabajador, y más aún en un centro educativa en donde no solo los estudiantes deben sentirse identificado con la Institución, sino que tanto docentes como administrativos y directivos deben procurar ser partícipes de esta identidad con el fin de lograr el empoderamiento para el ejercicio de su labor en beneficio de la gestión educativa.

Por otra parte en la presente investigación, las fortalezas estuvieron asociadas principalmente a la adopción de un diseño metodológico que permitió contrastar las hipótesis de acuerdo a los objetivos previamente formulados dando respuesta a las preguntas de investigación mediante el uso de pruebas estadísticas y coeficientes para determinar el modo en el que la comunicación interna influía en la gestión educativa, asimismo se contó con instrumentos elaborados, los cuales contaron con los requisitos de ser válidos mediante juicio de expertos y confiables mediante prueba piloto para su administración mediante la técnica de encuesta, siendo importante para delimitar correctamente la población tomando en cuenta los criterios de inclusión y exclusión los cuales fueron determinados de forma pertinente; sin embargo una de las debilidades presentadas en el presente estudio debió fundamentalmente al número de participantes el cual ha sido reducida en función a que la muestra estuvo conformada básicamente por docentes, razón por la que en adelante es importante considerar un tamaño muestral más amplio en razón a las

características de un estudio cuantitativo, de igual modo una de las debilidades estuvo asociada a la escasez de estudios explicativos similares en el contexto peruano, lo cual determinó una oportunidad para llevar a cabo la presente investigación.

Finalmente, la presente investigación ha sido relevante en la medida que deja aportes como el teórico en la medida que sustentan las variables sirviendo defuente de información para futuras investigaciones, y aportes como el práctico respecto al modo en el que se explica la gestión educativa producto de la comunicación interna en las instituciones educativas involucradas, posibilitando la toma de decisiones a los directivos y agentes con la finalidad de mejorar la calidad educativa, contribuyendo en primera instancia al contexto y a la comunidad científica en la medida que sus resultados y conclusiones permiten evidenciar la forma en el que la comunicación interna influye en la gestión educativa.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se concluyó que la comunicación interna es estadísticamente significativa para predecir la variabilidad de la gestión educativa, según el modelo de regresión logística la cual evidencia dependencia de una variable respecto a la otra, según valor x^2 y coeficiente de determinación pseudo R2 de Nagelkerke y Cox y Snell concluyéndose que la comunicación interna influye sobre gestión educativa en dichas Instituciones Educativas.

Segunda:

Se concluyó que la dimensión vínculo es estadísticamente significativa para predecir la variabilidad de la gestión educativa, según el modelo de regresión logística la cual evidencia dependencia entre porcentual según valor x^2 y coeficiente de determinación pseudo R2 de Nagelkerke y Cox y Snell concluyéndose que el vínculo influye sobre gestión educativa en las Instituciones Educativas.

Tercera:

Se concluyó que la dimensión efectividad es estadísticamente significativa para predecir la variabilidad de la gestión educativa, según el modelo de regresión logística la cual evidencia dependencia entre porcentual según valor x^2 y coeficiente de determinación pseudo R2 de Nagelkerke y Cox y Snell concluyéndose que la efectividad influye sobre gestión educativa en las Instituciones Educativas.

Cuarta:

Se concluyó que la dimensión orgullo es estadísticamente significativa para predecir la variabilidad de la gestión educativa, según el modelo de regresión logística la cual evidencia dependencia entre porcentual según valor x^2 y coeficiente de determinación pseudo R2 de Nagelkerke y Cox y Snell concluyéndose que el orgullo influye sobre gestión educativa en las Instituciones Educativas.

Quinta:

Se concluyó que la dimensión identidad es estadísticamente significativa para predecir la variabilidad de la gestión educativa, según el modelo de regresión logística la cual evidencia dependencia entre porcentual según valor χ^2 y coeficiente de determinación pseudo R2 de Nagelkerke y Cox y Snell concluyéndose que la identidad influye sobre gestión educativa en las Instituciones Educativas.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

A los directivos de las Instituciones Educativas fortalecer la comunicación interna a través de la implementación de espacios que permitan la fluidez de la información mediante canales de comunicación y empleo de recursos tic, así como la difusión previa de Manuales informativos respecto a organigramas, normas internas entre otros, así como la gestión de información mediante buzón electrónico o tableros de anuncios con el propósito de mantener informados oportunamente a la comunidad educativa en su conjunto.

Segunda

A los directivos, promover en el equipo de docentes y administrativos el fortalecimiento del vínculo mediante jornadas de integración y actividades de capacitación en la que se aborde la importancia de establecer relaciones sanas dentro del ámbito educativo con el propósito de profundizar el afecto consigo mismo y con los agentes educativos en aras de lograr la mejora de la gestión educativa en todos sus ámbitos procurando una educación de calidad, siendo los estudiantes los beneficiados directos con la mejora de sus aprendizajes.

Tercera:

A los directivos, reconocer las acciones pedagógicas del personal docente y administrativo mediante estímulos que permitan fortalecer la efectividad en las labores que realicen en la Institución Educativa, en el marco de la eficiencia y eficacia de las labores que realiza el personal procurando acompañamiento y apoyo para el buen ejercicio de las actividades directivas, pedagógicas y administrativas tomando en cuenta la comunicación efectiva como elemento de la comunicación interna para mejorar la gestión educativa.

Cuarta:

A los docentes ser perseverantes en brindar un servicio de calidad pensando en la comunidad educativa, además de buscar en todo momento la horizontalidad para establecer una comunicación interna efectiva con cada uno de los agentes educativos, permitiendo sentirse orgullosos de la labor que realizan, además de transmitir dicho estado al demás producto de una organización educativa que es reconocida por sus aportes a la sociedad y el buen trabajo que desempeñan cada uno de sus agentes.

Quinta:

A los directivos, promover el fortalecimiento de la identidad y el sentido de pertenencia en el personal mediante jornadas donde intervengan especialistas posibilitando un trabajo consensuado con el fin de desarrollar el respeto por las iniciativas individuales, la autonomía personal y el ejercicio de la actividad pedagógica enriquecida por una comunicación interna a las nuevas tendencias con el fin de fortalecer la gestión educativa.

REFERENCIAS

- Abril, Lina, M. (2018). Comunicación en los procesos de gestión organizacional en la Institución educativa Nuevo Liceo Académico en Bogotá, D.C. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/40189/TGABRIL%2C%20LINA%20MARIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alva, Katia, Pierina. (2021) Influencia de la comunicación interna en la imagen corporativa de una institución educativa de la ciudad de Chiclayo, 2021 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo-Lima] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86831>
- Aragón, J. y Cruz, M. (2020). 2020: el año de las maestras y en el Perú. Maestros en el Perú. Perú: Escuela de Gobierno y Políticas Públicas. <https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n17.2022.167>
- Arias, F. (2006). *The research project. Introduction to scientific methodology Episteme* Arias, Fidiás G. (2017). Obsolescence of cited references: a persistent academic myth in Venezuelan university research 1. Revista e-Ciencias de la Información 7(1) 7890. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4768/4768550130>
- Avilés Almeida, P. A., & Campos Vera, R. J. (2020). Los efectos de la comunicación organizacional. ¿Influyen sobre la productividad de una PyME? *E-IDEA Journal of Business Sciences*, 2(7), 4866 <https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/52>
- Bendezú Echevarría, Sergio Arturo. (2018) Los Niveles de Comunicación y su influencia en la Gestión Directiva en la Institución Educativa Pedro Ruiz Gallode Chorrillos en el 2017 <https://acortar.link/DzRLS4>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Educación.
- Bozas Gómez, V., Sánchez Leyva, J. L., Domínguez Márquez, J. G., García, Z. Q., & Ugarte, J. V. (2021). Comunicación organizacional en las

empresas del sur de Veracruz en tiempos de COVID-19. *UVserva*,(12), 186–205. <https://doi.org/10.25009/uvs.vi12.2801>

Castro-Martínez, A., & Díaz-Morilla, P. (2020). Internal communication and management of well-being and happiness in Spanish companies. *Profesional De La información*,29(3). <https://doi.org/0.3145/epi.2020.may.24>.

Canchaya.E,(2020)GESTIÓNEDUCACIONALENLATINOAMÉRICA,educarnos<https://revistaeducarnos.com/wpcontent/uploads/2021/07/edelmira.pdf>
Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. San marcos.

Cavagnaro, C., & Carvajal, C. (2021). Transformational Leadership in Educational Management at the República de Francia Educational Unit in Guayaquil. *593 digital Publisher CEIT*, 6(1), 13149.<https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.457>

CEPAL-UNESCO (2020) La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45904-la-educacion-tiempos-la-pandemia-covid-19>

Charry Condor, Héctor Omar. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9(1),25-34. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lng=es&tlng=es.

Choque Huayta (2019) Relación entre la comunicación interna y la gestión educativa en el personal que labora en la Institución N° 40669 Deán Valdivia del Distrito de Cayma Arequipa 2019 [Tesis de Maestría, Universidad de San Pedro] <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/12172>

Correa, L. M., & Cunha, M. A. de A. (2018). a Política Educativa E Seus Efeitos Nos Tempos E Espaços Escolares: a Reinvenção Do Ensino MédiolInterpretada Pelos Jovens. *Educação Em Revista*, 34(0). <https://doi.org/10.1590/0102-4698182749>

Dávila Lorenzo, M., & Arceluz Vives, D. (2017). El proceso de comunicación interna en la oficina del conservador de la ciudad de Cienfuegos. *Revista Conrado*, 14(61), 133-140. <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>

De La Cruz Bautista, Edwin. (2017). Gestión pedagógica docente y ejecución instrumental en estudiantes de una Escuela Superior de Formación Artística. *Propósitos y Representaciones*, 5(2), 321-357. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.175>

Domínguez, Katia. (2019). Los tipos de comunicación organizacional interna en establecimientos educacionales municipalizados en Chile.

Cuadernos de Investigación Educativa, 10(1),83.

<https://doi.org/10.18861/cied.2019.10.1.2881>

EDUCACIÓN VIRTUAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA: INCREMENTO DE LA DESIGUALDAD SOCIAL EN EL PERÚ, Chakiñan (152-165)154:<https://chakinan.unach.edu.ec/index.php/chakinan/article/view/53>

Fardoun, H., González, C., Collazos, C., & Yousef, M. (2020). Estudio exploratorio en Iberoamérica sobre procesos de enseñanza-aprendizaje

Farfán Cabrera, M., & Reyes Adan, I. (2019). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual. *Reencuentro. Análisis De Problemas Universitarios*29(73),

4562.<https://reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/article/view/917>

Feynman, Richard. (1974) Some remarks on science, pseudoscience and learning how to not fool yourself.

Caltech's commencement address:[http://calteches.library.caltech.edu/51/2/](http://calteches.library.caltech.edu/51/2/CargoCult.htm)

CargoCult.htm propuesta de evaluación en tiempos de pandemia.

Education in the Knowledge Society, (21),

7.<http://doi.org/10.14201/eks.23437>

Flores Espinoza, A. R. ., & Manrique Chávez, Z. R. . (2022). IX. La Comunicación Interna En Una Organización Escolar Y Su Relación Con La Gestión Educativa En Las Instituciones Educativas N.º 64012 De Callería, 64040 De Manantay Y 64698 De Yarinacocha- Ucayali- 2018.

Revista De Investigación Transdisciplinaria En Educación, Empresa Y Sociedad - ITEES, 6(6). <https://doi.org/10.34893/itees.v6i6.62>

Flores-Flores, H. (2021). La gestión educativa, disciplina con características propias. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(1), Epub03denoviembrede2021. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2832>

Frontado de Villamizar, M. C. (2020). Importance of communication in the family-school relationship and the educational process. *Scientific Magazine*, 5(18), 345-357. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542.2987.2020.5.1818.345-357>

GRADE (2018) Estate of Education in Perú: Analysis and perspectives De la educación básica <http://www.grade.org.pe/forge/descargas/Estado%20de%20la%20educaci%C3%B3n%20en%20el%20Per%C3%BA.f>.

Giménez Giubbani, A. (2016). El Papel De La Gestión De Centros Educativos En Un Modelo De Aprendizaje Basado En Competencias. *Páginas De Educación*, 9(1), 1–24. <https://doi.org/10.22235/pe.v9i1.1164>

Gudiño Acuña, R. & Terán Víctor. (2021). Mejora del aprendizaje desde la óptica de la gestión pedagógica. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(spe2), <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2583>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación McGrawHill* https://escuela.pucp.edu.pe/gobierno/investigacion/reportes-tematicos-2/2020-el-ano-delas-maestras-y-maestros-en-el-peru/#_f

Jakobson, Román. (1958) Román Jakobson's communicative schemabetween languages and continents: cross history of the theoreticalmodel <https://journals.openedition.org/revestudsoc/498>

La Comisión Técnica de Prácticas de Buena Gobernanza (CTPBG,21) La

modalidad de home office EY <https://n9.cl/qim2n>

La Organización Latinoamericana y del Caribe de Identidades Fiscalizadas Superiores (OLACEFS, 2021) <https://olacefs.com>

Luque, Mónica, Alejandra Salgueiro, Mabel Duro, y Horacio Ferreyra, dir. 2000., *Gestión Educativa: Un camino para mejorar la calidad de nuestras escuelas*. Buenos Aires: Ministerio de Educación. <https://n9.cl/pq0dx>

Martínez, P. y Moran, L. (2017). Examining the influence of Educational Management, in the quality of organizational processes through a bibliographic study, statistical and field analysis to design a didactic guide with a focus on institutional improvement and performance. [Thesis, Institution repository Universidad de Guayaquil] <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/29755>

Meza Revatta, L. F., Torres Miranda, J. S., & Mamani-Benito, O.. (2020). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia Covid-19, Puno-Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 23–35 <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>

Misad, K., Misad, R., & Dávila, O. (2022). El clima escolar desde la gestión directiva en Latinoamérica: una revisión de la producción académica. *Gestionar: Revista De Empresa Gobierno*, 2 (224) <https://doi.org/10.35622/j.rg.2022.02.001>

Misad, K. , Misad, R. y Dávila, O. (2021). El clima escolar desde la gestión directiva en Latinoamérica: una revisión de la producción académica, *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, ISSN: 2810-8264 /ISSN-L: 2810-823X, DOI: <https://doi.org/10.35622/j.rg.2022.02.001>

Monterrey, P. (2012) $p < 0,05$, ¿Criterio mágico para resolver cualquier problema? <http://www.scielo.org.co/pdf/unsc/v17n2/v17n2a07.pdf>

- Ñaupas, P. (2013). Metodología de investigación, <https://bit.ly/37yNQII>
- Oscar Armando Villca Pillco (2019) Influencia de la comunicación interna y la gestión jerárquica en las Instituciones Educativas, Galileo Publicaciones http://www.galileopub.org/2018/pdf/ID_galileo_006-018-010-009.pdf
- Pineda Henao, A. E. (2020). Organizational communication in business management: challenges and opportunities in the digital scenario. *Revista (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 7(1), 9-25. <https://doi.org/10.22579/23463910.182>
- Pino, J. y Castaño, M. (2019). Quality of Education Regarding Community Management in Nine Educational Establishments of Medellín: 2010 to 2013 Pertinencia y actualidad de la pedagogía amigoniana. *Revista Colombiana de Educación*, 77, <http://www.scielo.org.co/pdf/rcde/n77/0120-3916-rcde-77129.pdf>
- Puebla-Martínez, B., & Farfán Montero, J. (2018). Gestión de la comunicación interna a través de las aplicaciones para móviles. Caso de estudio: El Corte Inglés. *Revista Prisma Social*, (22), 113–126. <https://revistaprismasocial.es/article/view/2590>
- Quispe-Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7–14. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>
- Reyes, Julio. (2012). Las Cuatro Dimensiones de la Comunicación Interna. *Cuadernos del Centro de Estudios en Diseño y Comunicación. Ensayos*, (40), 127-138 http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-35232012000200012&lng=es&tlng=es.

- Romero et., al (2020) Organizational communication between teachers and managers: comparative analysis of Colombian institutions, *Espacios*, Vol. 41(30)2020:
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n30/a20v41n30p17.pdf>
- Sánchez Armas, M., & Delgado Bardales, J. M. (2020). in the development of learning in Educational Institutions. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1819-1838. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.196
- Roncal Caldas Karina Maribel. (2018) La comunicación interna y la gestión educativa en la I.E. N° 88227 "Pedro Pablo Atusparia", NuevoChimbote – 2016 [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos-Lima 2018]
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/9703>
- Tamayo Guajala, L. P., Tinitana Ordoñez, A. G., Apolo Castillo, J. E., Martínez Avelino, E. I., & Zambrano Pérez, V. L. (2021). Implications of the constructivist model in the educational vision of the 21st century. *Society Amp; Technology*, 4(S2), 364-376. <https://doi.org/10.51247/st.v4iS2.157>
- TaQUIO (2018) Gestión Educativa y comunicación organizacional de los docentes de un Instituto Público de Villa María del Triunfo, 2018 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo-Lima 2018] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27137>
- Tello, C. (2019). Historial and epistemological notes on the field of educational policy in Latin America. *Educação e Sociedade*, 40, 1-20. <https://doi.org/10.1590/es0101-73302019205680>
- Vaillant, D. y Zidán Rodríguez Leadership practices for learning in Latin America: an analysis from PISA 2012. 2016, <https://doi.org/10.1590/S010440362016000200001>
- Vivas, A., & Saavedra, P. (2019). Internal communication in the quality of administrative management Liceo Técnico Amelia Courbis, Talca 2018. *Revista Científica*, 4(Sp. Ed.), 116-135, e- ISSN:2542-2987. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.7.116-135>

Vivas Escalante, A. D., & Saavedra Moraga, P. A. (2019). en la calidad de la gestión administrativa Liceo Técnico Amelia Courbis, Talca 2018. *Revista Cientific*, 4(Ed. Esp.), 116–135. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.7.116-135>

Vivas Escalante, A. D., Martínez Fuentes, M. M., & Solís Mejías, D. J. (2020). Gestión de la Administración Escolar en el Desarrollo de Actividades Académicas: Mirada en Tiempo se Pandemia. *Revista Cientific*, 5(18), ¿2445. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.25422987.2020.5.18.1.24-45>

Yáñez, E. (2021). Factors affecting school effectiveness in Latin America: a systematic review. *Revista Convergencia Educativa*, (9), July, 45-72. DOI:<http://doi.org/10.29035/rce.9.45>

ANEXOS 1. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TÍTULO: <i>Comunicación interna y gestión educativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, UGEL 02, Independencia, Lima, 2022</i>						
AUTORA: Hurtado Valle Roxsani						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			Variable 1: Comunicación interna			
			Dimensiones	Indicadores		
			Items	Niveles/rangos		
<p>General: ¿Cómo influye la comunicación interna en la gestión educativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, UGEL 02, Independencia, Lima, 2022?</p> <p>Específicas</p> <p>1. ¿Cómo influye el vínculo en la gestión educativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, UGEL 02, Independencia, Lima, 2022?</p> <p>2. ¿Cómo influye la efectividad en la gestión educativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, UGEL 02, Independencia, Lima, 2022?</p> <p>3. ¿Cómo influye el orgullo en la gestión educativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, UGEL 02, Independencia, Lima, 2022?</p> <p>4. ¿Cómo influye la identidad en la gestión educativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, UGEL 02, Independencia, Lima, 2022?</p>	<p>General: Determinar la influencia de la comunicación interna en la gestión educativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, UGEL 02, Independencia, Lima, 2022.</p> <p>Específicas</p> <p>1. Determinar la influencia del vínculo en la gestión educativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, UGEL 02, Independencia, Lima, 2022.</p> <p>2. Determinar la influencia de la efectividad en la gestión educativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, UGEL 02, Independencia, Lima, 2022.</p> <p>3. Determinar la influencia del orgullo en la gestión educativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, UGEL 02, Independencia, Lima, 2022.</p> <p>4. Determinar la influencia de la identidad en la gestión educativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, UGEL 02, Independencia, Lima, 2022.</p>	<p>General: La comunicación interna influye significativamente en la gestión educativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, UGEL 02, Independencia, Lima, 2022.</p> <p>Específicas</p> <p>1. El vínculo influye significativamente en la gestión educativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, UGEL 02, Independencia, Lima, 2022.</p> <p>2. La efectividad influye significativamente en la gestión educativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, UGEL 02, Independencia, Lima, 2022.</p> <p>3. El orgullo influye significativamente en la gestión educativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, UGEL 02, Independencia, Lima, 2022.</p> <p>4. La identidad influye significativamente en la gestión educativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, UGEL 02, Independencia, Lima, 2022.</p>	<p>D1: El vínculo</p> <p>D2: La efectividad</p> <p>D3: El orgullo</p> <p>D4: La identidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> Relaciones interpersonales. Afecto y Respeto Comunicación Reciprocidad Interacción Trabajo en equipo <ul style="list-style-type: none"> Autonomía Productividad Motivación Construcción de sentido Objetivos trazados Liderazgo Resultados <ul style="list-style-type: none"> Aportes Servicio a los demás Reputación Validación social Sentido de pertenencia Estado anímico <ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento Convicciones Misión visión Valores Imagen Principios 	<p>IT3-IT2-IT3-IT4-IT5-IT6</p> <p>IT7-IT8-IT9-IT10-IT11-IT12-IT13</p> <p>IT14-IT5-IT16-IT17-IT18-IT19</p> <p>IT20-IT21-IT22-IT23-IT24-IT25</p>	<p>Bajo</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p>
			Variable 2: Gestión educativa			
			Dimensiones	Indicadores		
			Items	Niveles/rangos		
			<p>D1: Pedagógica curricular</p> <p>D2: Administrativa financiera</p> <p>D3: Organizativa operacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> Prácticas de enseñanza y E-A Contenidos curriculares Selección de textos. Prácticas de evaluación. <ul style="list-style-type: none"> Distribución del tiempo y del espacio en la institución. Administración de los R.H. Administración de recursos materiales. Administración de recursos financieros <ul style="list-style-type: none"> Equipos de docentes, directivos y sus respectivas funciones. Departamentos académicos. Departamentos administrativos. 	<p>IT1-IT2-IT3-IT4-IT5</p> <p>IT6-IT7-IT8-IT9</p> <p>IT10-IT11-IT12-IT13</p>	<p>Poco eficiente</p> <p>Eficiente</p> <p>Muy eficiente</p>

			<p>D4: Comunitaria</p> <ul style="list-style-type: none"> Relaciones con los padres de familia y tutores. relaciones con organizaciones sociales, políticas, religiosas y empresariales 	IT41-IT15-IT16-IT17	
			<p>D5: Convivencial</p> <ul style="list-style-type: none"> Relaciones entre pares Relaciones jerárquicas Relaciones no calificadas; 	IT18-IT19-IT20-IT21	
			<p>D6: Sistémica</p> <ul style="list-style-type: none"> El sistema educativo nacional. El sistema educativo estatal. Instancias educativas supranacionales. 	IT22-IT23-IT24-IT25	

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: 81 docentes de Educación Básica Regular</p> <p>Muestra: 87 docentes</p> <p>Muestreo Probabilístico aleatorio simple</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: De la V1: Escala tipo likert sobre comunicación interna De la V2: Escala tipo likert sobre gestión educativa Nro. Ítems: 40 ítems total</p>	<p>Descriptiva: Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras.</p> <p>Inferencial: Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis a través del coeficiente estadístico idóneo.</p>

Anexo 2 Matriz de Operacionalización de las Variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Comunicación interna	Reyes (2011) Busca contribuir a desarrollar organizaciones más efectivas con el propósito de mantener un equilibrio sano y dinámico entre la comunicación que hacen, para fortalecer los vínculos entre colaboradores y organización, para alertar sobre los desafíos estratégicos de la empresa, para construir una identidad organizacional sólida y a la vez flexible	El Vínculo, permite establecer el contacto en común entre colaboradores, la afectividad evidencia el desempeño del trabajador, el orgullo se relaciona por hacer algo valioso por los otros y la identidad esta asociada a sentirse parte de la organización identificándose con ella	El vínculo	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones interpersonales - Comunicación - Reciprocidad - Interacción - Trabajo en equipo 	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			La efectividad	<ul style="list-style-type: none"> - Productividad - Construcción de sentido - Objetivos trazados - Liderazgo - Resultados 	
			El orgullo	<ul style="list-style-type: none"> - Servicio a los demás - Reputación - Validación social de pertenencia - Sentido de pertenencia - Estado anímico 	
			La identidad	<ul style="list-style-type: none"> - Convicciones - Misión y visión - Valores - Imagen Institucional - Principios éticos 	

Anexo

Matriz de operacionalización de la variable 2

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión Educativa	Luque (2000) Es un proceso sistémico que da sentido a las acciones administrativas en el ámbito escolar, con el fin de mejorar las organizaciones, las personas que las integran y sus propuestas o proyectos educativos	La función pedagógica asociada al ejercicio de la actividad docente, Organizativa, la organizativa Constituye el soporte de la organización de la escuela y las personas y de los equipos de trabajo favoreciendo la transmisión de valores. La dimensión administrativa hace referencia a la previsión, distribución y articulación de los recursos, finalmente la dimensión comunitaria <u>esta</u> asociada al trabajo con la comunidad	Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Diversificación curricular - Aplicación de estrategias metodológicas - Uso de materiales y recursos didácticos - Evaluación de los aprendizajes - Comunicación de los aprendizajes 	1. No observado 2. Nunca 3. Casi nunca 4. Ocasionalmente 5. Siempre
			Organizativa	<ul style="list-style-type: none"> - Transmisión de valores - Convivencia democrática y participativa - Promoción del trabajo en equipo - Fortalecimiento de la Identidad - Construcción de actitudes - 	
			Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Manejo eficiente de los recursos - Gestión del tiempo - Dirección - Cumplimiento de las normas - Diseño de mecanismos de control 	
			Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo a la comunidad - Interacción continua con los agentes educativos. - Promoción del trabajo comunitario. - Promoción de los saberes culturales - Comunicación horizontal 	

Anexo 3

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE 1: Comunicación interna

Ante todo, me presento ante usted, yo **Br. Roxsani T. Hurtado Valle DNI 08675783**, estudiante de posgrado de Maestría en Administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo. El presente instrumento cuestionario forma parte de mi investigación titulada **Comunicación interna y gestión educativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, UGEL 02, Independencia Lima, 2022**. El presente tiene como único fin, lo académico, por ello, se mantiene una absoluta discreción. Brindo mi agradecimiento eterno por su colaboración en las respuestas brindadas para mi instrumento de estudio.

Instrucciones: Por favor, lea con detenimiento las preguntas desarrolladas y responda con un aspa en los casilleros correspondientes.

Variable 1: Comunicación interna

Escala de Likert

Siempre (S) = 5
 Casi siempre (CS) = 4
 A veces (AV) = 3
 Casi nunca (CN) = 2
 Nunca (N) = 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. Comunicación interna	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: El Vínculo					
1. Las buenas relaciones interpersonales con los miembros de la comunidad educativa fortalecen el vínculo afectivo y emocional entre los trabajadores					
2. Emplea la comunicación horizontal para interactuar de forma fluida y asertiva con el personal de la Institución Educativa.					
3. Retribuye con su labor, el reconocimiento por parte de los directivos en aras de fortalecer los lazos laborales.					
4. Se involucra de forma libre y permanente en las actividades de la Escuela, procurando interactuar con todos los agentes educativos.					
5. Demuestra iniciativa para trabajar en equipo en aras de fortalecer el vínculo profesional y comunicativo con sus compañeros.					
Dimensión 2: La efectividad					
6. El reconocimiento a su labor permite mejorar sus expectativas de trabajo aumentando su productividad en el proceso de enseñanza.					
7. La eficiencia con que desarrolla sus actividades pedagógicas está asociadas al sentido de pertenencia a la institución Educativa.					
8. Posee perspectivas amplias respecto al modo en que su labor contribuye con los objetivos de la Institución Educativa					
9. El liderazgo de los directivos posibilita su disposición a realizar un trabajo de calidad					
10. Toma en cuenta que trabajar por resultados evidencia su buen desempeño					
Dimensión 3: El orgullo					
11. Tiene disposición y se muestra atento a ayudar a los demás					
12. Demuestra que el profesionalismo con el que desarrolla su labor ha posibilitado una buena reputación a la Institución Educativa					
13. Asume con orgullo que la escuela favorece el crecimiento y desarrollo de los integrantes de la comunidad educativa					

14. Considera que el sentido de pertenencia se puede fortalecer a través de la comunicación horizontal entre directivos y docentes					
15. Celebra sus logros y los de la Institución Educativa en el marco de una comunicación					
Dimensión 4: La identidad					
16. Ante situaciones adversas suele manifestar convicción con los principios de la Institución Educativa					
17. Procura que su labor y desempeño respondan a la misión y visión de la Institución Educativa.					
18. Fomentar la práctica de valores es importante para alcanzar la comunicación asertiva entre los agentes educativos					
19. La adecuada comunicación interna favorece la imagen de la Institución Educativa.					
20. La puesta en práctica de los principios éticos es importante para mejorar la identidad del personal que labora en la Institución Educativa					

Muchas gracias

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE 2: Gestión educativa

Ante todo, me presento ante usted, yo **Br. Roxsani T. Hurtado Valle DNI 08675783**, estudiante de posgrado de Maestría en Administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo. El presente instrumento cuestionario forma parte de mi investigación titulada **Comunicación interna y gestión educativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, UGEL 02, Independencia Lima, 2022**. El presente tiene como único fin, lo académico, por ello, se mantiene una absoluta discreción. Brindo mi agradecimiento eterno por su colaboración en las respuestas brindadas para mi instrumento de estudio.

Instrucciones: Por favor, lea con detenimiento las preguntas desarrolladas y responda con un aspa en los casilleros correspondientes.

Variable 2: Gestión educativa

Escala de Likert

Siempre	(S)=5
Ocasionalmente	(O)=4
Casi nunca	(CN)=3
Nunca	(N)=2
No observado	(NO)=1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V2. Gestión educativa	NO	N	CN	O	S
Dimensión 1: Pedagógica					
1. Lleva a cabo la planificación curricular en el tiempo previsto, con el propósito de alcanzar aprendizajes pertinentes y de calidad					
2. Al aplicar estrategias metodológicas toma en cuenta las necesidades de aprendizajes de los estudiantes.					
3. Emplea recursos educativos en función a los propósitos de aprendizajes trazados en la programación curricular					
4. De forma recurrente monitorea y supervisa el aprendizaje alcanzado por los estudiantes con el fin de tomar decisiones oportunas					
5. Finalizado el periodo de estudios, comunica de manera asertiva los logros de aprendizaje de los estudiantes a los padres de familia					
Dimensión 2: Organizativa					
6. Fomenta la práctica de valores en los estudiantes con el propósito de fortalecerlos desde la práctica pedagógica.					

7..Mantiene relaciones interpersonales sanas y cordiales con el resto de los integrantes de la comunidad educativa.					
8..Participa de forma activa aportando ideas cuando trabaja en equipo					
9..Genera reflexiones en los integrantes de la Institución Educativa con el fin de consolidar la identidad institucional.					
10..Muestra predisposición y mantiene una actitud favorable ante situaciones adversas que ponen en riesgo la cultura organizacional de la Escuela					
Dimensión 3: Administrativa					
11. Considera que los directivos administran adecuada y eficientemente los recursos de la Institución Educativa					
12. los directivos acompañan y monitorean el cumplimiento de las actividades escolares según los tiempos previstos en la programación curricular con fines de retroalimentar al docente.					
13.Se ejerce liderazgo por parte de los Directivos con el propósito de apoyar de forma adecuada a la gestión administrativa en la Institución Educativa					
14. Se promueve en los docentes el cumplimiento del Reglamento interno y los acuerdos de convivencia que rigen en la Institución Educativa					
15.Los directivos promueven la cultura de transparencia en la rendición de cuenta a la comunidad educativa.					
Dimensión 3: Comunitaria					
16.Establece mecanismos de trabajo con el propósito de atender las necesidades de la comunidad en su conjunto.					
17.De forma permanente interactúa con las instituciones aliadas de la comunidad en beneficio de los estudiantes					
18.Ejecuta proyectos educativos desde la Institución educativa con el fin de beneficiar al entorno social.					
19.Promueve de forma permanente el respeto y valoración a las costumbres y tradiciones de la comunidad					
20.Establece relaciones armoniosas a través de una comunicación horizontal entre los actores de la escuela y la comunidad					

Muchas gracias

Anexo 4

Certificado de expertos

13	Se ejerce liderazgo por parte de los Directivos con el propósito de apoyar de forma adecuada a la gestión administrativa en la Institución Educativa	X		X		X			
14	Se promueve en los docentes el cumplimiento de las normas que rigen en la Institución Educativa	X		X		X			
15	Los directivos promueven la cultura de transparencia en la rendición de cuenta a la comunidad educativa.	X		X		X			
DIMENSION 4		SI	NO	SI	NO	SI	NO		
16	Establece mecanismos de trabajo con el propósito de atender las necesidades de la comunidad en su conjunto.	X		X		X			
17	De forma permanente interactúa procurando apoyo entre comunidad educativa, municipalidad, iglesia y otros en beneficio de los estudiantes	X		X		X			
18	Ejecuta proyectos educativos desde la Institución educativa como fin el beneficiar al entorno social.	X		X		X			
19	Promueve de forma permanente el respeto y valoración a las costumbres y tradiciones de la comunidad	X		X		X			
20	Establece relaciones armoniosas a través de una comunicación horizontal entre los actores de la escuela y la comunidad	X		X		X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Manuel Mautino Chávez DNI: 32901699

Especialidad del validador: Metodólogo

- ¹**Relevancia:** ítem corresponde al concepto técnico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguno el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Independencia, 20 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES		Aplicativo	Guía
MAUTINO CHAVEZ, MANUEL DNI 32901699	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 21/07/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU	
MAUTINO CHAVEZ, MANUEL DNI 32901699	TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO Fecha de diploma: 08/03/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 31/05/2016 Fecha egreso: 24/02/2018	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA PERU	
MAUTINO CHAVEZ, MANUEL DNI 32901699	MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA Fecha de diploma: 10/11/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/08/2005 Fecha egreso: 22/12/2007	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Vivian Collahua Rupaylla DNI: 41642590

Especialidad del validador: Temática

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de mayo del 2022



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si son suficientes los ítems, pero se sugiero algunas precisiones

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: D^{ra}/M^g: MG. LINA MARIA ANTAURCO ESPEJO DNI 09052455

Especialidad del validador: Temática

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

21 de mayo del 2022



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES			
DNI 41642590	Institución de estudios: -	PERU	
	Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)		
COLLAHUA RUPAYLLA, VIVIAN DNI 41642590	MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCIÓN EN EDUCACION MATEMATICA Fecha de diploma: 23/07/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU	
	Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)		
COLLAHUA RUPAYLLA, VIVIAN DNI 41642590	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 20/02/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU	
	Fecha matrícula: 04/01/2010 Fecha egreso: 12/08/2011		

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES		
GRUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ANTAURCO ESPEJO, LINA MARIA DNI 09052455	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 26/10/1992 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
ANTAURCO ESPEJO, LINA MARIA DNI 09052455	LICENCIADO EN EDUCACION LITERATURA Fecha de diploma: 25/03/1994 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
ANTAURCO ESPEJO, LINA MARIA DNI 09052455	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA Fecha de diploma: 23/03/15 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

Anexo 5 PRUEBA PILOTO

	V1 COMUNICACIÓN INTERNA																				Y2 GESTION EDUCATIVA										Variable 1					variable 2																
	D1: VINCULO					D2: EFECTIVIDAD					D3: ORGULLO					D4: IDENTIDAD					D1: PEDAGOGICA					D2: ORGANIZATIVA					D3 ADMINISTRATIVA:					D4: COMUNITARIA																
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	D1Y	D2Y	D3Y	D4Y	Y1	D2Y	D2Y	D2Y	3	J2Y	Y2	
1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	23	25	23	25	96	23	17	19	14	73		
2	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	21	22	20	23	86	23	22	20	20	85			
3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	23	24	24	25	96	25	25	25	25	100		
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	20	22	25	25	92	25	24	23	23	95		
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	19	20	20	20	79	23	24	24	23	94			
6	5	5	3	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	23	21	22	20	86	22	23	25	22	92		
7	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	25	25	22	25	97	25	23	22	20	90	
8	5	4	2	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	22	20	25	24	91	25	25	24	24	98		
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	100	25	25	25	25	100		
10	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	23	21	25	23	92	20	19	25	25	89
11	3	5	4	5	5	3	3	4	3	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	1	1	1	5	5	22	17	21	25	85	23	23	23	13	82		
12	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	20	22	25	25	92	25	24	23	23	95	
13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	19	20	20	20	79	23	24	24	24	95		
14	5	5	3	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	23	21	22	20	86	22	23	20	22	87				
15	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	23	25	25	25	98	25	23	22	20	90	

Anexo 7 Confiabilidad de los Instrumentos

FIABILIDAD: COMUNICACIÓN INTERNA

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	20

Tal y como se observa en la tabla, el índice alfa de cronbach es equivalente a 0,88 razón por la que se determina que el instrumento sobre comunicación interna es altamente confiable para su administración

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	85,73	40,781	,432	,876
p2	85,80	42,314	,310	,880
p3	86,47	41,695	,252	,884
p4	86,00	40,286	,358	,881
p5	85,87	43,981	,061	,886
p6	86,13	38,552	,404	,883
p7	85,80	39,886	,541	,873

p8	86,0 0	39,286	,646	,869
p9	85,8 0	41,029	,394	,878
p10	85,8 0	41,029	,510	,874
p11	85,6 7	42,810	,183	,884
p12	85,6 0	40,257	,723	,869
p13	85,7 3	39,067	,843	,865
p14	85,8 7	39,267	,622	,870
p15	85,7 3	39,781	,724	,868
p16	85,8 0	40,029	,669	,869
p17	85,6 7	39,810	,750	,868
p18	85,6 0	40,400	,697	,870
p19	85,6 7	40,667	,604	,872
p20	85,6 0	40,400	,697	,870

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Tomado de Ruiz Bolívar (2002) .

FIABILIDAD: GESTIÓN EDUCATIVA

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	20

Tal y como se observa en la tabla, el índice alfa de cronbach es equivalente a 0,86 razón por la que se determina que el instrumento sobre gestión educativa es altamente confiable para su administración

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
p21	86,47	52,410	-,135	,874
p22	86,33	51,238	,048	,868
p23	86,27	48,924	,538	,858
p24	86,47	49,124	,341	,861
p25	86,53	47,981	,492	,857
p26	86,40	46,400	,501	,856
p27	86,40	52,543	-,139	,876

p28	86,67	47,381	,443	,858
p29	86,80	45,171	,740	,848
p30	86,47	42,410	,810	,841
p31	86,53	49,267	,305	,862
p32	86,47	48,267	,471	,858
p33	86,47	48,267	,471	,858
p34	86,47	49,124	,341	,861
p35	86,47	45,695	,673	,850
p36	86,87	40,981	,675	,848
p37	87,13	41,838	,584	,854
p38	87,47	40,410	,710	,846
p39	86,53	43,410	,696	,847
p40	86,33	48,952	,444	,859

Anexo 8 Carta de autorización



Lima, 13 de junio de 2022

Carta P. 0799-2022-UCV-EPG-SP

MAGISTER
LINA ANTAURCO ESPEJO
DIRECTORA
I.E 2053 "FRANCISCO BOLOGNESI CERVANTES "

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **HURTADO VALLE ROXSANI TORIBIA**; identificado(a) con DNI/CE N° 08675784 y código de matrícula N° 7002676164; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

Comunicación interna y gestión educativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, UGEL 02, Independencia, Lima, 2022

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo



Lima, 13 de junio de 2022

Carta P. 0798-2022-UCV-EPG-SP

Magíster
MANUEL MAUTINO CHAVEZ
DIRECTOR
I.E 2061 "SAN MARTIN DE PORRES "

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **HURTADO VALLE ROXSANI TORIBIA**; identificado(a) con DNI/CE N° 08675783 y código de matrícula N° 7002676164; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

Comunicación interna y gestión educativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, UGEL 02, Independencia, Lima, 2022

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

EL DIRECTOR MANUEL MAUTINO CHAVEZ DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 2061 "SAN MARTIN DE PORRES" EXPIDE LA SIGUIENTE:

AUTORIZACION

Otorgado al Bachiller: **Hurtado Valle Roxsani Toribia**, identificada con DNI N°08675783
Tesisista de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte, Aplicar los Instrumentos de
Recojo de información a los Docentes de la I.E N° 2061 "San Martín de Porres" del
distrito de Independencia, correspondiente al trabajo de investigación Titulada:
"Comunicación interna y gestión educativa en docentes de tres instituciones
educativas UGEL 02, públicas, Independencia, Lima, 2022".

Se expide la presente autorización para los fines que así conste a los efectos oportunos
Y para fines que se estime conveniente

Independencia, 13 de junio del 2022


MANUEL MAUTINO CHAVEZ
DIRECTOR
I.E. N° 2061 "SAN MARTIN DE PORRES"
UGEL N° 02 - INDEPENDENCIA



"Ser Bolognesino es ser cada día mejor"

LA DIRECTORA LINA ANTAURCO ESPEJO DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 2053 "FRANCISCO BOLOGNESI CERVANTES" EXPIDE LA SIGUIENTE:

AUTORIZACION

Otorgado al Bachiller: **Hurtado Valle Roxsani Toribia**, identificada con DNI N°08675783
Tesisista de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte, Aplicar los Instrumentos de
Recojo de información a los Docentes de la I.E N° 2053 "Francisco Bolognesi C" del
distrito de Independencia, correspondiente al trabajo de investigación Titulada:
"Comunicación interna y gestión educativa en docentes de tres instituciones
educativas UGEL 02, públicas, Independencia, Lima, 2022".

Se expide la presente autorización para los fines que así conste a los efectos oportunos
Y para fines que se estime conveniente

Atentamente,

Independencia, 13 de Junio del 2022


LINA ANTAURCO ESPEJO

Mg. Lina Antaurco Espejo
Directora

Anexo 9

Figura

Niveles de la comunicación interna y gestión educativa

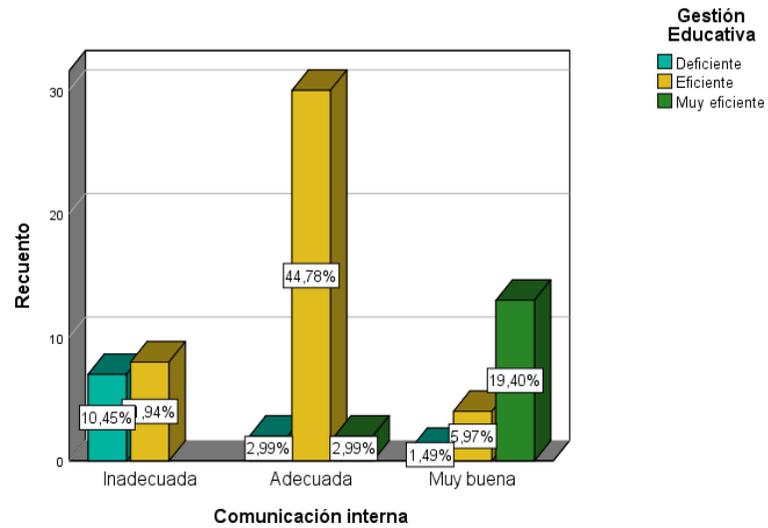


Figura 2

Niveles de vínculo y gestión educativa

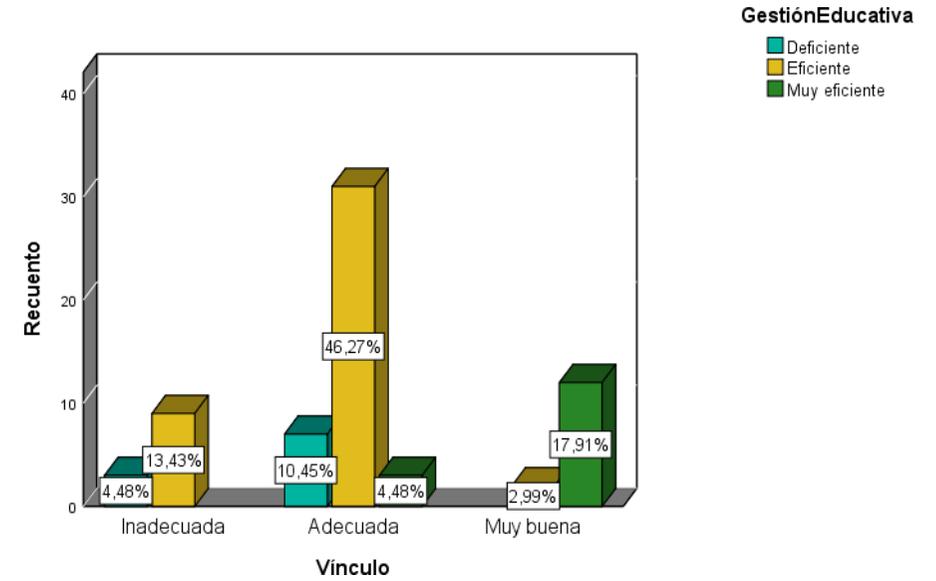


Figura 3

Niveles de la efectividad y gestión educativa

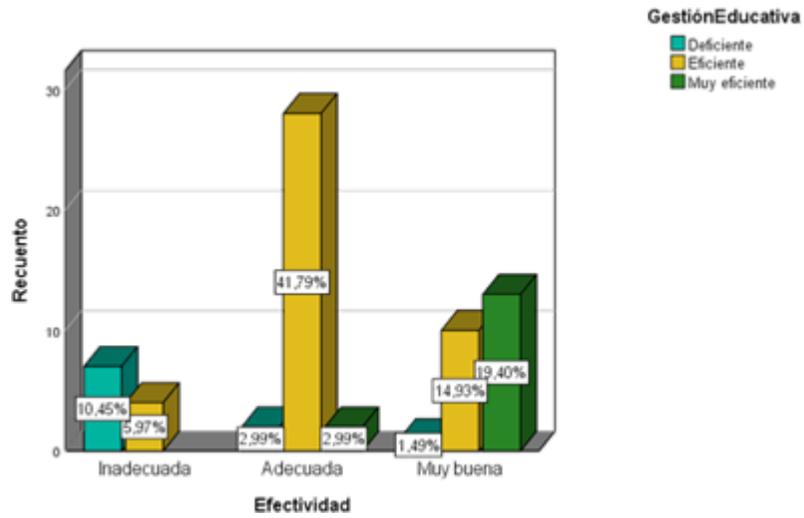


Figura 4

Niveles de orgullo y gestión educativa

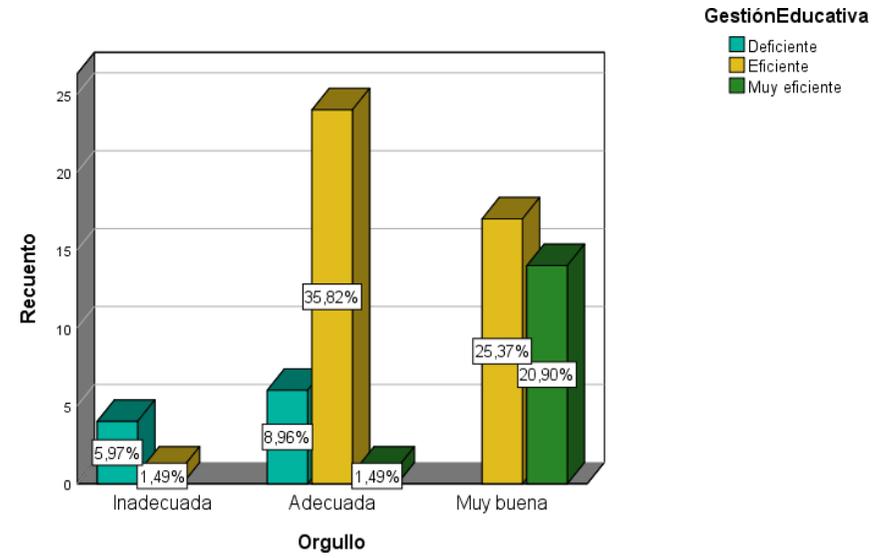
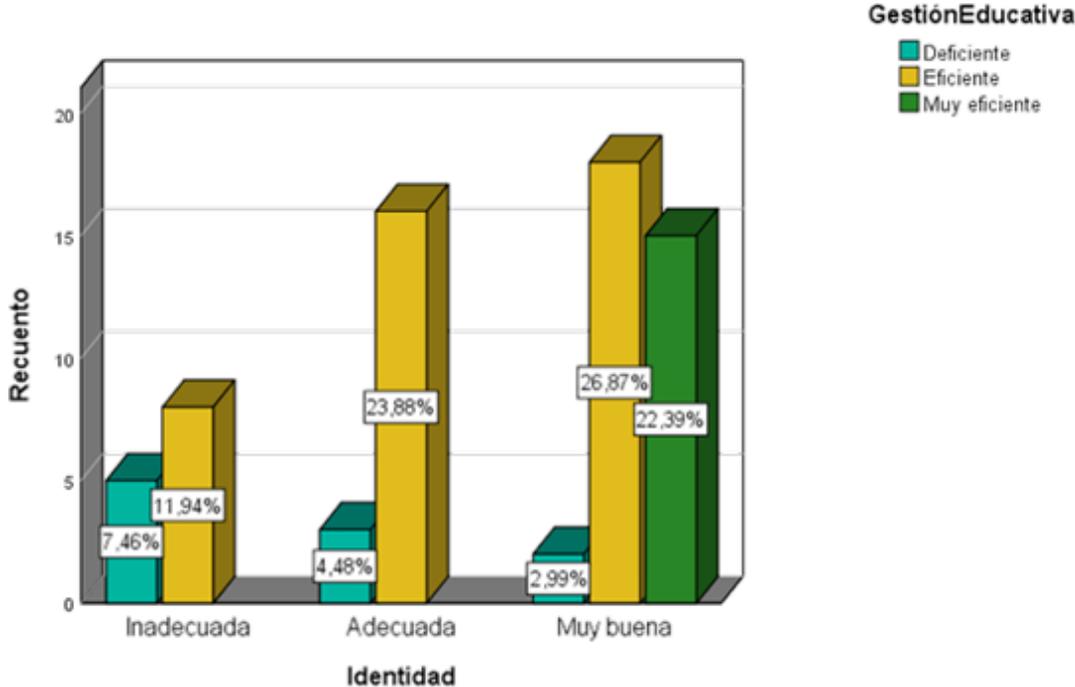


Figura 5
Niveles de la efectividad y gestión educativa



Anexo 10 fichas técnicas

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: Escala que mide comunicación interna

Autor: Hurtado Valle Roxsani Toribia

Dimensiones: El Vínculo, La efectividad, El orgullo y La identidad

Baremos: Bajo [20-46]-medio [47-73] - Alto [74-100]

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre: Escala que mide Gestión educativa

Autor: Hurtado Valle Roxsani Toribia

Dimensiones: ; Pedagógica, Organizativa, Administrativa y Comunitaria

Baremos: Poco eficiente [20-46]-, eficiente [47-73] muy eficiente [74-100]