UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

LA COMUNICACIÓN INTERNA Y LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA DE YARINACOCHA Y CALLERÍA - UCAYALI, 2022

Tesis para optar al grado académico de maestro en

EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

RICHARD VICENTE MAYTA RAMÍREZ

Pucallpa- Perú

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ANEXO Nº 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 12 horas, del día 31 de marzo, ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

Dra. Betzabeth Díaz Torres ..... Presidente

Mg. Jonathan Walter Banay Zambrano ..... Secretario

Mg. Raymundo Puelles Reyes ..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en: Educación

Mención: Gestión Educativa

Don(ña) Richard Vicente Mayta Ramírez,

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada: "La comunicación interna y la Gestión Educativa en los Centros de Educación Técnico Productiva de Yarinacocha y Callería - Ucayali, 2022"

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

a) Presentación personal

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

.....
.....
.....
.....
.....

Obteniendo en consecuencia el Maestrista la **Nota** de...17.....(Diecisiete)

Equivalente a .....aprobado....., por lo que se recomienda .....

(aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las..12:45.. horas del ..31.. de .....marzo..... del 20..23

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

Nº V/0656-2022

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe Final de Tesis**, titulado:**

"LA COMUNICACIÓN INTERNA Y LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA DE YARINACOCHA Y CALLERÍA UCAYALI, 2022".

Autor(es)	:	**RICHARD VICENTE, MAYTA RAMÍREZ**
Escuela	:	POSGRADO
Maestría	:	GESTIÓN EDUCATIVA.
Asesor (a)	:	Dr. CHOY SANCHEZ PANDURO, JESSENIA

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 10%.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia.

FECHA 12/10/2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI Dirección General de Producción Intelectual

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, RICHARD VICENTE MAYTA RAMIREZ

Autor(a) de la TESIS de maestría titulada:

LA COMUNICACIÓN INTERNA Y LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TECNICO PRODUCTIVA DE YARINACOCHA Y CALLERÍA - UCAYALI 2022

Sustentada el año: 2023

Con la asesoría de: Dra. JESSENIA CHOY SANCHEZ PANDURO

En la Escuela de Posgrado, Maestría: EN EDUCACIÓN

Mención en: GESTIÓN EDUCATIVA

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempoy las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 31/03/2023

Email: ricahard_may@hotmail.com

Teléfono: 965367436

Firma:

DNI: 20074584

DEDICATORIA

A mi apreciada familia, por darme el valor y las fuerzas para no rendirme jamás hasta poder lograr mis objetivos; a mis amados padres, por haberme educado humildemente de la mejor manera para ser quien soy ahora; a Dios, quien me protegió en todo momento durante este proceso académico.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, por permitirnos mejorar, innovar y actualizar nuestros niveles académicos, permitiendo un desarrollo más especializado en el contexto profesional.

A los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva de Yarinacocha y Callería - Ucayali, 2022, por las orientaciones, facilidades y apoyo investigativo, permitiendo un transparente desarrollo del estudio.

A los estudiantes de los Centros de Educación Técnico Productiva de Yarinacocha y Callería - Ucayali, 2022, su participación honesta y eficiente permiten dar con un resultado totalmente verídico.

RESUMEN

La presente investigación titulada *La comunicación interna y la gestión educativa en los Centros de Educación Técnico Productiva de Yarinacocha y Callería-Ucayali, 2022;* se desarrolló teniendo como principal finalidad determinar la relación entre la comunicación interna y la gestión educativa de docentes en los Centros de Educación Técnico Productiva de Pucallpa, 2022, la metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, con un diseño transeccional, de manera que la población estuvo conformada por 40 integrantes de la sede de estudio, quienes desarrollaron fichajes y encuestas como técnicas de estudio con sus respectivos análisis de datos y cuestionarios como instrumentos de evaluación, cimentado en las teorías de comunicación desde el aspecto epistemológico, de las relaciones humanas desde el enfoque humanista, y de la gestión transformacional; se concluye de esta manera que existe relación significativa entre la comunicación interna y la gestión educativa en los Centros de Educación Técnico Productiva de Yarinacocha, 2022, ya que, el resultado indicó una correlación positiva alta con un resultado que fue significativo.

Palabras clave: Comunicación interna, gestión, desarrollo educativo.

ABSTRACT

The present investigation entitled Internal communication and educational management in the productive technical education centers of Yarinacocha and Callería-Ucayali, 2022; It is developed with the main purpose of determining the relationship between internal communication and the educational management of teachers in the productive technical education centers of Pucallpa, 2022, the methodology used was a quantitative approach, of a correlational type, with a transactional design, in a way that the population was made up of 40 members of the study site, who developed signings and surveys as study techniques with their respective data analysis and questionnaires as evaluation instruments, based on communication theories from the epistemological aspect, of relationships human from the humanistic approach, and transformational management; In this way, it is concluded that there is a significant relationship between internal communication and the educational management in the productive technical education centers of Yarinacocha, 2022, since the result indicates a high positive correlation with a result that was significant.

Keywords: Internal communication, management, educational development.

INTRODUCCIÓN

El estudio de título *La comunicación interna y la gestión educativa en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería - Ucayali, 2022,* pretende identificar los niveles de interacción dentro de las labores de gestión u organización pedagógica en los CETPROS de la zona, de manera que se permite la concretización de las finalidades a nivel institución, incentivando actividades a favor de los estudiantes y que se complementará con su ejecución en una sociedad toda vez cambiante e innovadora; sumando a ello, esta investigación dar pase al enriquecimiento paulatino de las relaciones sociales y la realización de disímiles actividades, a la promoción de una verdadera revolución administrativa, y a una nueva construcción de la corriente de pedagógica.

El presente estudio en coherencia con las normas establecidas por la Escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali se ha estructurado en cinco capítulos y dos acápites. El primer capítulo aborda la descripción del problema, objetivos generales y específicos, hipótesis, justificación, viabilidad y limitaciones; el segundo capítulo trata sobre los fundamentos teóricos; el tercero, el marco metodológico y se hace mención al tipo de investigación realizado en base a un referente bibliográfico, la muestra de estudio e instrumentos de recolección de datos, indicando la validación del instrumento; el capítulo cuarto aborda los resultados obtenidos; el quinto capítulo, es la discusión. Luego se desarrollan dos apartados, el primero es el de las conclusiones y el segundo, de las sugerencias; finalmente se presentan las referencias bibliográficas y anexos.

ÍNDICE

Pág.

DEDICATORIA vi

AGRADECIMIENTO vii

RESUMEN viii

ABSTRACT ix

INTRODUCCIÓN x

ÍNDICE xi

ÍNDICE DE TABLAS xiii

ÍNDICE DE FIGURAS xiv

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 1

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 1

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 3

1.2.1. Problema General 3

1.2.2. Problemas Específicos 3

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS 4

1.3.1. Objetivo General 4

1.3.2. Objetivos Específicos 4

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS 5

1.4.1. Hipótesis General 5

1.4.2. Hipótesis Específicas 5

1.5. VARIABLES 6

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA 9

1.7. VIABILIDAD 10

1.8. LIMITACIONES 10

CAPÌTULO II: MARCO TEÓRICO 11

2.1. ANTECEDENTES 11
2.2. BASES TEÓRICAS 16
2.2.1. Comunicación Interna 16
2.2.2. Gestión Educativa 23
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES 29
2.4. BASES EPISTÉMICAS 31
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO 36
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN 36
3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN 36
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA 37
3.4. DEFINICIÓN OPERATIVA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS 38
3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS 38
CAPÍTULO IV: RESULTADOS 40
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS 57
CONCLUSIONES 60
SUGERENCIAS 61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 62
ANEXOS 66

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Operaconalización de las variables…… 7

Tabla 2. Muestra de estudio…… 38

Tabla 3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos……... 38

Tabla 4. Resultados obtenidos para la variable Comunicación interna y Dimensiones…….. 40

Tabla 5. Resultados obtenidos para la variable Gestión educativa y dimensiones……. 42

Tabla 6. Distribución cruzada: Comunicación interna*Gestión educativa 44

Tabla 7. Distribución cruzada: Identidad*Gestión educativa……. 46

Tabla 8. Distribución cruzada: Vínculo*Gestión educativa……. 48

Tabla 9. Distribución cruzada: Afectividad*Gestión educativa……. 50

Tabla 10. Pruebas de normalidad……. 52

Tabla 11. Pruebas de correlación: Rho de Spearman……. 53

Tabla 12. Pruebas de correlación: Rho de Spearman…….. 54

Tabla 13. Pruebas de correlación: Rho de Spearman…….. 55

Tabla 14. Pruebas de correlación: Rho de Spearman…….. 56

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. Esquema de la investigación…….. 36

Figura 2. Resultados obtenidos para la variable Comunicación interna y dimensiones……..…… 40

Figura 3. Resultados obtenidos para la variable Gestión educativa y dimensiones…… 42

Figura 4. Distribución cruzada: Comunicación interna *Gestión educativa……..…… 44

Figura 5. Distribución cruzada: Identidad*Gestión educativa……..….. 46

Figura 6. Distribución cruzada: Vínculo*Gestión educativa……... 48

Figura 7. Distribución cruzada: Afectividad*Gestión educativa…… 50

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

A nivel mundial, el proceso de globalización ha traído como consecuencia grandes cambios y muy especialmente en la gestión educativa en las instituciones educativas, de todos los niveles y modalidades.

A inicios del siglo XXI, se abre un nuevo escenario en todos los países de América latina, renovando e implementando acciones necesarias, para el fortalecimiento de la gestión educativa en las instituciones escolares, debido, que se evidencia ciertas deficiencias principalmente en la comunicación interna de las organizaciones escolares. La comunicación interna es un elemento valioso en toda organización de formación profesional técnica o universitaria, porque dinamiza todos los procesos tanto internos como externos, aplicado correctamente genera un cambio, transforma la realidad.

En el Perú, tradicionalmente la educación en las instituciones educativas, prevalece un estilo de gestión educativa centrado en lo administrativo, jerarquizado, basado en cumplimiento de normas y el cuidado de los recursos financieros, humanos y materiales; pero no en una gestión por resultados o transformacional como hoy se exige el contexto de la reforma educativa.

El problema evidenciado, es que hay elementos que contribuyen o restringen el desarrollo de las organizaciones. Uno de los elementos

sumamente valioso en toda organización es la comunicación interna, que es la que fortalece todo el proceso educativo, en las instituciones educativas, para su correcto funcionamiento. Si se restringe la comunicación, los administrados se resisten al cambio, se muestran renuentes a cumplir con algunas actividades que la institución programa, generando de esta manera un clima institucional desfavorable. A propósito, la gestión de las instituciones educativas se asume como una básicamente administrativa, desligada de los aprendizajes, centrada en la formalidad de las normas y las rutinas de enseñanza, invariables en cada contexto; basada además en una estructura cerrada, compartimentada y piramidal, donde las decisiones y la información se concentran en la cúpula, manteniendo a docentes, padres de familia y estudiantes en un rol subordinado, y el control del orden a través de un sistema esencialmente punitivo. Este enfoque de la gestión escolar parte de la certeza de que la misión de la escuela es formar individuos que acepten y reproduzcan la cultura hegemónica, sus creencias, costumbres, modos de actuar y de pensar.

En la región de Ucayali, las instituciones educativas no pueden estar al margen de estos grandes cambios, dando lugar a nuevas propuestas de gestión educativa en la organización escolar, basadas en una comunicación asertiva, desarrollando una identidad y con un auténtico vínculo entre docentes y plana jerárquica, debe estar centrado en los aprendizajes, favoreciendo así al desarrollo del desempeño docente en las aulas y en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

Sin embargo, en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha, el problema que se ha podido visualizar es la existencia de

una deficiente comunicación interna en el proceso de la gestión educativa, al interior de la institución. También, se evidencia una comunicación centrada en una práctica tradicional, de tipo vertical, entre la plana directiva y docente. Además, al interior de la organización escolar los objetivos y metas muchas veces no se comparten con los docentes y estudiantes, generando un clima institucional inestable, con niveles de conflicto por intereses divergentes, afectando a todos los actores educativos, además los instrumentos de gestión no son de estricto cumplimiento y no orientan la vida institucional. En ese escenario educativo, se hace necesario conocer el nivel de relación que existe la comunicación interna y la gestión educativa.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

- ¿Qué relación existe entre la comunicación interna y la gestión educativa de docentes en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería-Ucayali, 2022?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Existe relación directa entre la identidad de la comunicación interna y la gestión educativa de docentes en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería-Ucayali, 2022?

- ¿Existe relación directa entre el vínculo de la comunicación interna y la gestión educativa de docentes en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería-Ucayali, 2022?
- ¿Existe relación directa entre la afectividad de la comunicación interna y la gestión educativa de docentes en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería-Ucayali, 2022?

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3.1. Objetivo General

- Determinar la relación entre la comunicación interna y la gestión educativa de docentes en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería-Ucayali, 2022.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Describir la relación entre la identidad de la comunicación interna y la gestión educativa de docentes en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería-Ucayali, 2022.
- Analizar la relación entre el vínculo de la comunicación interna y la gestión educativa de docentes en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería-Ucayali, 2022.

- Evaluar la relación entre la afectividad de la comunicación interna y la gestión educativa de docentes en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería-Ucayali, 2022.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis General

- Existe relación significativa entre la comunicación interna y la gestión educativa de docentes en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería-Ucayali, 2022.

1.4.2. Hipótesis Específicas

- Existe relación significativa entre la identidad de la comunicación interna y la gestión educativa de docentes en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería-Ucayali, 2022.
- Existe relación significativa entre el vínculo de la comunicación interna y la gestión educativa de docentes en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería-Ucayali, 2022.
- Existe relación significativa entre la afectividad de la comunicación interna y la gestión educativa de docentes en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería-Ucayali, 2022.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable 1: Comunicación Interna

Según Brandolini (2009) sostiene que la comunicación interna es una herramienta de gestión que promueve la participación, la integración y la convivencia en el marco de la cultura organizacional.

1.5.2. Variable 2: Gestión Educativa

Manes (2005) afirma que la gestión educativa, es un sistema de actividades estratégicas y planificadas que se realizan guiadas por procedimientos y técnicas adecuadas para lograr determinados fines o metas. Estos fines, metas o propósitos, pueden ser logrados por personas, instituciones, empresas tanto públicas como privadas.

1.5.3. Operacionalización de las variables

La operacionalización de las variables se describe en la siguiente tabla:

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Comunicación interna	Esta variable es susceptible a la medición a través de las dimensiones: Identidad Vínculo Afectividad	Identidad	- Nivel de identificación - Nivel de compromiso del docente con las actividades programadas en la institución educativa - Nivel de aceptación con las iniciativas del director por parte de los docentes - Percepción del canal de comunicación que emplea dentro de la organización escolar - Nivel de aceptación con las estrategias comunicativas para afianzar el sentido de pertenencia en los docentes - Satisfacción de los docentes al prestar sus servicios en la institución - Nivel de empatía de los docentes con las aspiraciones de plana jerárquica	Muy bueno Bueno Regular Deficiente
		Vínculo	- Percepción de la comunicación entre la plana docente y jerárquica - Nivel de éxito de las actividades y planificación consensuada - Información compartida entre docentes constructiva - Cultura organizacional en la institución - Acciones para mejorar las relaciones laborales con la plana docente - Habilidades sociales de los docentes para el trabajo en equipo - Percepción del trabajo de los docentes en el aula - Percepción de la actitud de la tolerancia entre docentes - Nivel de comunicación entre la plana docente y los padres de familia - Percepción de la relación entre la plana docente y la plana jerárquica	
		Afectividad	- Nivel de amistad entre docentes para un trabajo armonioso - Compromiso del trabajo entre docentes para realizar un trabajo de calidad - Participación de los docentes en las actividades que programa la institución - Esfuerzo de los docentes por lograr los objetivos estratégicos institucionales - Percepción del trabajo de docentes para el logro de los proyectos de innovación - Cultura de la comunicación entre docentes de la institución - Gestión de tipo democrática para fortalecer la afectividad entre docentes - Flujo comunicativo entre la plana directiva y el personal docente	
Gestión educativa	Esta variable es susceptible a la medición a través de las dimensiones: Administrativa Pedagógica Comunitaria	Administrativa	- Actualiza el Proyecto Educativo Institucional - Renueva el Plan Anual de Trabajo. - Promueve el trabajo en equipo - Asigna presupuesto para la compra de materiales. - Promueve reuniones para elaborar los planes de mejora - Cuenta con hidrosanitarios y servicio eléctricas. - Organiza el tiempo para reuniones - Rinde cuenta de ingresos y egresos.	Siempre Casi siempre A veces Nunca

	- Organiza equipos de trabajo para cumplir proyectos
	- Cuenta con recursos tecnológicos.
	- Cuenta con registro de avances del plan.
	- Organiza capacitaciones para docentes.
	- Realiza acompañamiento al desempeño docente.
	- Propicia un clima escolar armonioso.
	- Sistematiza experiencias exitosas.
	- Demuestra capacidad de liderazgo.
Pedagógica	- Promueve la construcción curricular.
	- La plana directiva orienta la elaboración del proyecto curricular institucional
	- Promueve altas expectativas en los docentes.
	- Revisa permanentemente la programación diaria.
	- El director genera espacios de reflexión pedagógica para la mejora de la enseñanza.
	- Orienta la metodología del proceso de evaluación de los aprendizajes.
	- Promueve la participación activa y organizada de los padres de familia.
Comunitaria	- Compromete a los estudiantes en las jornadas de reforestación en el distrito.
	- Mantiene convenios con instituciones y empresa de la región para práctica.

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

El presente trabajo de investigación se justificó por las siguientes consideraciones:

Posee relevancia social, porque los beneficiarios del estudio fueron la plana jerárquica, los docentes, y administrativos para conocer cuan fluida es la comunicación interna y externa. Este conocimiento permitió orientar nuestra labor, para cumplir acorde con las exigencias de la educación técnica.

También se justifica por su utilidad metodológica, porque se ha comprobado detectado una falencia en la recolección de información del contexto; por lo tanto, se elaboró un nuevo instrumento para recolectar los datos de forma objetiva y coherente relacionada con la comunicación interna y la gestión educativa.

Valor teórico, porque permitió generar un nuevo constructo teórico relacionado con la comunicación interna y como los agentes educativos interactúan en los procesos de comunicación. Además, permitió sistematizar las limitaciones que muestran los directivos, docentes, niveles de compromiso, responsabilidad coordinación de actividades, las relaciones afectivas que se establece, los valores que se practican al interior de centro Educativo Técnico Productivo.

Como también un valor pedagógico, porque se pudo administrar, en función de los resultados, planes de mejora en la resolución de problemas detectados en el presente estudio.

El estudio es relevante para que la plana directiva a partir de los resultados obtenidos, analicen e interpreten de forma crítica los nudos

críticos: debilidades y fortalezas a fin de reorientar la comunicación interna y mejorar los canales de comunicación.

También es importante como material de base, para las futuras investigaciones de carácter experimental y puedan comparar los hallazgos.

1.7. VIABILIDAD

El estudio fue viable porque se contó con el apoyo y colaboración de los directivos para responder el cuestionario.

Asimismo, se solicitó el permiso para ingresar a las aulas y poder aplicar la entrevista a los docentes para conocer su opinión relacionado con la gestión educativa.

1.8. LIMITACIONES

Una de las limitaciones fue el factor tiempo por la recargada labor profesional. Sin embargo, por la perseverancia del investigador fue superada.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. A Nivel Internacional

Jiménez, Sánchez y Rodríguez (2021), en su artículo Incidencia de la comunicación interna en la identidad institucional del docente de la Universidad Politécnica Salesiana, con el objetivo de identificar la incidencia de la comunicación interna en la identidad institucional del docente, de manera que la metodología empleada fue cuantitativa y cualitativa, permitiendo participación de 515 individuos mediante técnicas de análisis de discurso, entrevistas y encuestas, concluyendo así que la identidad institucional comprende la práctica adecuada de una gestión en este caso universitaria, la que permite aplicar elementos vinculados a la interacción, a una dinámica comunicación, a forjar una mayor apropiación y vinculación del docente con su universidad.

Moyón (2019), en su investigación *Gestión de la comunicación interna en la unidad educativa estero salado "Fe y Alegría" y su incidencia en el clima laboral de la institución*, con el objetivo de Analizar el funcionamiento de la gestión de la comunicación interna, es así que el enfoque metodológico fue cuantitativo, de tipo descriptiva con un diseño no experimental transeccional, en las que se utilizaron entrevistas y encuestas en una muestra de 21 individuos, finalizando que el desarrollo de una comunicación interna parte desde la institución hacia una excelencia que toma como base una interacción positiva, respetando el esquema

organizacional para la realización de estrategias de integración que conllevan a una mejora en la atención a responsabilidades, en ese sentido concluye directamente que “la comunicación interna que se desarrolla en la institución es excelente debido a que tienen una muy buena comunicación con la rectora siendo ella la máxima autoridad y muy buena comunicación entre compañeros, además existen los medios para comunicarse dentro de su horario de trabajo, también realizan reuniones constantemente para mantener la comunicación, tienen mucho afecto hacia a la institución y realizan actividades de integración entre ellos, todo estos resultados inciden en el clima laboral siendo este agradable ya que se llevan bien y por lo tanto el resultado a la investigación es positivo” (p. 58).

Belategi, Gago y Egaña (2019), en su artículo La comunicación interna en las cooperativas: la percepción de las personas trabajadoras sobre la escucha y la información, teniendo como sustento conocer las percepciones y expectativas sobre la comunicación interna, es así que la metodología fue mixta, cuantitativa y cualitativa, descriptiva, haciendo uso de entrevistas, y el análisis documental en la totalidad de integrantes de la sede de estudio, concluyendo que “los directivos de las cooperativas como a los responsables de comunicación, para subrayar el rol estratégico de la comunicación en las cooperativas, compartir experiencias, seguir aprendiendo de las prácticas en esta materia y, observando las carencias percibidas, visualizar las futuras líneas de investigación. Igualmente, puede valer para colaborar en la consolidación de la comunicación interna como herramienta estratégica de dirección” (p. 20).

Achury (2018), en su estudio *Estado del arte de las investigaciones en el énfasis de gestión educativa y evaluación, de la maestría en educación, universidad externada de Colombia (2011- 2015*), con el objetivo de elaborar el estado del arte de las investigaciones adelantadas en el énfasis de gestión educativa y evaluación, es así que la metodología fue de enfoque cualitativo, de tipo descriptivo, con una población muestral de 118 participantes, los que desarrollaron rúbricas y guías documentales, concluyendo que “un encaminamiento gestor educativo se centra en la indagación y análisis de situaciones problémicas conforme a la realidad educativa, teniendo representatividad los docentes y directivos del sector, con ánimo de dar respuesta y propuestas de mejora a las problemáticas planteadas” (p. 83).

Tutivén (2018), en su tesis *La gestión educativa como factor asociado en la eficacia del clima organizacional en el Colegio Fiscal Compensatorio “31 de Octubre” del cantón Samborondón, provincia del Guayas,* con el objetivo de examinar la gestión educativa en la eficacia del clima organizacional e identificar de qué manera esta influye en lograr resultados de calidad en el desarrollo de las actividades educativas, por lo que el enfoque metodológico mixto, se concluye que “la gestión educativa supone diversos niveles de responsabilidad institucional caracterizada por un amplio y profundo conocimiento de lo que ocurre, tanto en el entorno como en el interior del propio sistema educativo. Sólo a través de un conocimiento profundo de los procesos en curso en la sociedad y las fortalezas y debilidades del propio sistema será posible construir una visión y una estrategia que permitan mejorar la articulación entre lo que la educación ofrece y las demandas y necesidades de la sociedad” (p. 73).

2.1.2. A Nivel Nacional

Mayta (2022), en su estudio *Liderazgo directivo y gestión pedagógica en instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local 06,2021*, con el objetivo de determinar la relación entre liderazgo directivo y gestión pedagógica, el enfoque metodológico fue cuantitativo, de diseño no experimental transversal, con una muestra de 116 docentes quienes desarrollaron cuestionarios, concluyendo que “no se encuentra correlación significativa entre liderazgo directivo con aspectos de planificación, ejecución, evaluación y tamaño del efecto, frente al liderazgo directivo y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas” (p. 24).

Crispin (2021), en su tesis *Gestión educativa en acción en el trabajo colegiado de los docentes en las instituciones educativas públicas Pasco, 2021,* con el objetivo de establecer la influencia de la Gestión educativa en acción en el trabajo colegiado de los docentes, la metodología utilizada fue cuantitativa, aplicada, y explicativa, con nivel correlacional causal, lo que conlleva al trabajo de una muestra constituida por 40 docentes quienes resolvieron encuestas, concluyendo que “la gestión y manejo organizacional se deben generar con una finalidad innovadoras y creativas para fortalecer las habilidades comunicativas en los educandos que permitirá mejorar la calidad educativa. Estimulación a los docentes con resoluciones por su labor” (p. 51).

Góngora (2020), en su tesis *Comunicación interna y compromiso organizacional de los docentes del centro de educación básica alternativa República de Bolivia, Villa El Salvador, 2019*, con la finalidad de determinar la relación entre la comunicación interna y compromiso organizacional, la

metodología fue cuantitativa, de tipo básica, su diseño y nivel, correlacional, con una muestra de 80 docente, a quienes se les aplicaron cuestionarios, concluyeron que “la comunicación interna es aspectos estratégicos educadores se esquematiza en factores ascendente descendente y horizontal se relacionan con el compromiso organizacional con un nivel de correlación es moderado” (p. 25).

Espinoza y Espinoza (2018) en su trabajo de investigación titulada: Comunicación interna y gestión pedagógica en las instituciones educativas secundarias del distrito de La Unión –2018, de la ciudad de Huánuco – Perú – 2018. Tuvo como objetivo demostrar la relación entre la comunicación interna y la Gestión Pedagógica en los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de La Unión - 2018. El tipo de investigación fue de tipo cualitativo- cuantitativo, fue aplicado en una muestra de 40 docentes, para su propósito se aplicó un diseño de tipo descriptivo correlacional. Llegando a la siguiente conclusión: “No existe correlación directa y significativa entre la comunicación interna con la gestión pedagógica de las instituciones educativas secundarias del Distrito de La Unión –2018” (p. 60).

Charry (2017) en su trabajo de investigación educativa “Gestión y clima organizacional. Tesis para graduarse de magister en Universidad Nacional Mayor de San Marcos-Lima, cuyo trabajo fue aplicado a la UGEL Nº 03 de San Martín de Porras – Lima, con una muestra de 90 trabajadores entre hombres y mujeres, el tipo de investigación aplicada fue no experimental, diseño descriptivo relacional. Llegando a la siguiente conclusión: las dimensiones del clima organizacional: autonomía individual; estructura y su influencia en el cargo; consideración, entusiasmo y apoyo; orientación hacia la recompensa y; orientación hacia el desarrollo y

promoción en el trabajo alcanzaron promedios de (3,83), (3,51), (3,86), (3,26), (3,69) respectivamente; situándose todas las dimensiones muy por debajo del promedio esperado.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Comunicación Interna

2.2.1.1. Definición

Brandolini (2009) sostiene que “la comunicación interna es una herramienta de gestión que promueve la participación, la integración y la convivencia en el marco de la cultura organizacional”. Es fundamental contar con una buena comunicación interna ya que es importante mantener un vínculo entre los trabajadores y la plana jerárquica para mantener un clima óptimo. Pues en toda organización, la comunicación debe ser eficaz para lograr un mejor desempeño y generar la satisfacción en el trabajo. De esta manera, los trabajadores cada vez se sienten más comprometidos con su quehacer.

Entonces, debemos considerar que la comunicación interna es base fundamental en la consolidación y construcción de la cultura de Las Instituciones. En consecuencia, las organizaciones que brindan servicio Educativo por ejemplo deben motivar al equipo humano que labora, reteniendo a los mejores docentes y orientándoles a promover una cultura corporativa, con la cual puedan sentir comprometidos e identificados.

Además, debemos considerar que la comunicación interna, es una herramienta estratégica clave porque va potenciar el sentimiento de

pertenencia de los docentes o trabajadores con su organización. Es importante señalar que los miembros den estar informados, sobre su organización que conozca, la misión, visión, valores, filosofía, su mística si mismo debe mantenerse de los cambios e innovaciones que se realiza en la organización, de esta manera los trabajadores estarán mejor informados, hecho que integra mejor, volviéndose más el equipo más sólido y mejor integrados. De esta manera la comunicación interna ayuda drásticamente a reducir la incertidumbre y las malas interpretaciones.

Como consecuencia de un trabajador bien informado, se crea un ambiente armonioso y participativo, creando ofreciendo un buen clima de trabajo, entre los docentes, plana directiva, estudiantes, trabajadores administrativos, docentes y organizaciones civiles de la comunidad.

2.2.1.2. Importancia y propósito de la comunicación interna

A propósito, Elton (1998); citado por Flores y Villacorta (2018) sostiene que “la teoría de las relaciones humanas, consiste en desarrollar la capacidad de interactuar y promover la intercomunicación entre administrados, los administradores y administrados”. Es posible darnos cuenta como los trabajadores cada día intercambian ideas, intereses y en ese proceso se establece cargas afectivas que ayuda que las organizaciones son entidades vivas.

Con el conocimiento de la teoría de las relaciones humanas, se logró identificar y mejorar la capacidad de quienes dirigen las empresas o directivos, para mejorar el trato interpersonal, con el propósito de afrontar de manera eficiente a los complejos problemas de comunicación; así mismo busca que los trabajadores adquieran confianza y sean sinceros en

sus relaciones interpersonales.

En este sentido la teoría de las relaciones humanas muestra dos aspectos a señalar:

- Asegurar la participación de los administrados en la solución de los problemas en la organización.
- Promover la actitud de la sinceridad y confianza entre los individuos y equipos de trabajo de la organización.

Los dos efectos son producto de una mejora en la comunicación interna al interior de la organización. La importancia de la comunicación reside en lo siguiente:

- Proporciona la información y comprensión necesarias para que la personas puedan desempeñar sus tareas.
- Desarrolla actitudes necesarias que promuevan la motivación, la cooperación y la satisfacción en los cargos.

Estos aspectos permiten generar un ambiente sólido en la organización social. En otras palabras, una mejor comunicación conduce a un mejor desempeño laboral y facilita la realización del trabajo en equipo. Para comprender mejor lo que es la comunicación dentro de las organizaciones, es preciso diferenciar tres términos que aparentemente son sinónimos pero que no lo son: el dato, la información y la comunicación.

- El dato, es el registro de determinado evento o suceso. Cuando un conjunto de datos tiene un significado, se tiene una información.
- La información, representa el conjunto de datos con un determinado significado. Entonces la información reduce la incertidumbre respecto a los hechos. En conclusión, el concepto de información siempre implica reducción de la incertidumbre.

- El contexto, la comunicación es la información transferida a alguien con quien entra a compartirse. Para que exista una comunicación fluida es necesario que el destinatario la reciba y la comprenda. La sola transmisión de información no significa que haya comunicación.

2.2.1.3. Objetivos de la comunicación interna

Capriotti (2008) refiere que los objetivos de la comunicación interna se pueden resumir en los siguientes:

- Optimizar el flujo de la información entre los diferentes miembros de la comunidad educativa (alumnos, familia, profesores) y organizar una comunicación eficiente entre la misma plana directiva.
- Dar a conocer nuestra agenda a los principales beneficiarios.
- Reglamentar la comunicación entre los diferentes miembros de la comunidad educativa.
- Mantener informados sobre las acciones comunes y las obligaciones de sus hijos, así como del seguimiento y evaluación de los mismos.
- Contar con una base documental y material de referencia para la realización de futuros trabajos o estudios.
- Divulgar los avances realizados y los resultados obtenidos en el transcurso del curso escolar.
- Mantener la comunicación entre los miembros de la organización escolar.

2.2.1.4. Tipos de comunicación interna

Los tipos de comunicación interna son:

- **Comunicación Formal:** Andrade (2005), sostiene que “la comunicación formal, se despliega mediante las fuentes y/o canales oficiales de la organización y; la informal emplea la red no oficial de relaciones interpersonales y de boca en boca”.

- **Comunicación Interpersonal:** Siguiendo a Andrade (2005) dice que la comunicación interpersonal, es la comunicación que se realiza entre dos personas. Mientras que la comunicación intragrupal, es la que se realiza al interior de los equipos de trabajo. La comunicación intergrupal, se realiza entre los participantes de diferentes grupos de trabajo. Mientras que la comunicación institucional se establece entre los miembros de la organización como un todo y sus diversos administrativos internos.

Por último, dicho autor señala la comunicación verbal y no verbal.

La comunicación verbal utiliza la palabra hablada o escrita con el único fin de transferir un mensaje explicito, mientras que la no verbal utiliza el gesto para transmitir mensajes.

Para Álvarez (2002) “la comunicación interna es la transmisión de información en sentido ascendente, descendente y lateral, principalmente se lleva a cabo en reuniones presenciales; a través de soportes analógicos o también puede ser digitales” Todo ello orientado hacia los integrantes de una organización, buscando siempre que los administrados colaboren con los objetivos.

La comunicación interna contiene dos tipos de comunicación, la horizontal y la vertical; ésta última puede ser ascendente y descendente.

La comunicación horizontal es aquella que se realiza entre miembros de un mismo nivel jerárquico. Pueden ser entre jefaturas, áreas o de forma individual, no hay presencia de autoridad y sirven para agilizar la estructura organizativa.

La comunicación ascendente, es cuando los trabajadores hacen llegar a la plana jerárquica propuesta de mejora o peticiones. Mientras que la comunicación descendente y refiere a los mensajes que los administradores hacen llegar a los empleados de la institución.

2.2.1.5. Políticas de la comunicación interna

Según Martín-Moreno (2007) sostiene que “la comunicación interna debe ser considerada y gestionada como política organizacional estratégica, por su carácter eminentemente como sistema interno de gestión”.

Siguiendo a Martín-Moreno (2007) afirma que “toda organización para concretar el logro de metas y objetivos institucionales, debe contar con un sistema de comunicación interna, de esta manera se oferta los servicios y se entra a la competencia en el mercado o prestación de servicio con calidad, involucrando a la organización y a los empleados”.

Asimismo, en la comunicación interna según García (1998) “se incorpora las políticas, principios y fines el planeamiento estratégico de la organización”. En este marco, la política de comunicación interna, según Capriotti (2008), debe estar fundamentada en la filosofía de la organización, por lo tanto debe estar inserto los conceptos de voluntad y de intencionalidad en el desenvolvimiento de una acción comunicativa interna, cuya distinción reside a ser accesible, extensa y participativa; incluso,

sugiere que debe estar inserta en la entidad organizativa, constituir un modo de ejecutar las actividades, la toma de decisiones o los procesos de la misma. De esta forma se tendrá una conciencia comunicativa sólida en todos los niveles y estamentos de la organización escolar.

De igual forma, parafraseando a Gento y Montes (2010) en cuanto a “la metodología educativa se debe tener en cuenta la confluencia de factores elementales como la planificación, programación y ejecución curricular, trabajando en equipo de trabajo, el desarrollo de expectativas y potencialidades en los estudiantes, el desarrollar un clima institucional armonioso interrelacional y la vinculación con otras entidades, la promoción de capacidades y la evaluación a través del autoanálisis individual y grupal”.

En este marco, se estima que la comunicación interna debe promover la unidad interna, la cohesión, las potencialidades, la investigación, la creatividad, la innovación entre quienes laboran en la institución, con la finalidad de resolver problemas, orientados a la calidad de la educación.

2.2.1.6. Dimensiones de la comunicación interna

- **Identidad:** López (2007); citado por Flores y Villacorta (2018). Refiere “que es la suma de características particulares que reúne una institución y que le diferencia de otra y se manifiesta a través de la cultura organizacional”.

- **Vínculo:** Granovetter (2012). “Es la herramienta fundamental para la creación de relaciones interpersonales con una característica en la configuración de las organizaciones que es la confianza,

asignándole un valor a la misión". Los vínculos laborales se tratan de sentimientos de pertenencia, con determinada intensidad por lo tanto tienen un componente subjetivo.

- **Afectividad:** Casassus (2014). Sostiene que "la afectividad es un impulso de sentimiento que nos afecta que los demás sienten de nosotros y viceversa". Es la forma en que nos afecta lo que los demás sienten de nosotros y viceversa.

2.2.2. Gestión Educativa

2.2.2.1. Definición

Manes (2005) afirma que "la gestión educativa, es un sistema de actividades estratégicas y planificadas que se realizan guiadas por procedimientos y técnicas adecuadas para lograr determinados fines o metas". Estos fines, metas o propósitos, pueden ser logrados por personas, instituciones, empresas tanto públicas como privadas.

En ese contexto, es indispensable que el Director y los responsables de la gestión pedagógica, en función del proyecto educativo institucional y la propuesta curricular, tengan presente la necesidad de que el centro educativo cuente con una buena administración de los recursos, capacidad para crear comunidades de aprendizaje educativas, contribuyendo al desarrollo de metodologías activas, creativas y de innovación, apropiadas para las distintas áreas de aprendizaje y que estén de acuerdo a los avances del conocimiento y la tecnología.

De igual forma, debe considerarse que una institución educativa es una organización sistémica con interacción de diversos aspectos o

elementos presentes en la vida cotidiana de la institución educativa. Se incluye, por ejemplo, lo que hacen los miembros de la comunidad educativa como la plana directiva, docentes, estudiantes, personal administrativo y comité de asesores.

Todos ellos establecen relaciones, a través de temas de conversación y la forma cómo se realiza, se enmarca dentro de un contexto sociocultural a la acción, y está regido por patrones culturales, todo esto genera ambientes socio culturales.

También, Carrillo (2007) define “la gestión educativa como una función orientada a generar y sostener la institución educativa”. Destaca las estructuras administrativas y pedagógicas, definidos como procesos internos, consustancial a la vida organizacional, en la que prevalecen acciones democráticas, equitativas y eficientes. Haciendo de estos espacios una vida gratificante para los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos, pues el fin último es formar a personas plenas, responsables y eficaces; y mañana más tarde, tener ciudadanos capaces de contribuir a la vida democrática del país, al desarrollo nacional, armonizando su proyecto ético de vida y a los desafíos colectivos.

2.2.2.2. Prioridades estratégicas de la gestión educativa

Manes (2005) refiere que en “el marco de la gestión educativa existen factores que deben ser atendidas prioritariamente”, como son:

- **Invertir en la formación de recursos humanos:** Cada vez las organizaciones, invierten más en la gestión de los recursos humanos y muy especialmente en el talento humano. Con la finalidad de

mejorar el desempeño docente y en el personal administrativo. En ese sentido, es necesario contar con una normatividad e instrumentos eficaces que garanticen la actualización permanente de esos recursos humanos, a fin de afrontar los nuevos retos que exige la modernidad. Entonces, la actualización permanente de los recursos humanos, busca tener en la organización colaboradores más eficientes, dedicados a su trabajo para obtener productos o servicios de calidad. Para ello la selección y promoción del personal que ingrese a laborar debe poseer competencias suficientes, para aportar a su organización.

- **Multiplicar las instancias de encuentros e intercambio horizontal dentro del sistema:** Las instituciones educativas, son sub sistemas del sistema educativo, en ese sentido, se debe promover encuentros entre instituciones u organizaciones de tipo horizontal, para compartir diagnósticos, y experiencias, buenas prácticas, y también restricciones. Así los actores debaten y proponen las posibles soluciones a la problemática organizacional. De esta manera, es posible erradicar la tradición del ejercicio profesional exclusivamente individual y comenzar a trabajar con un nuevo concepto y una nueva práctica basado en un trabajo cooperativo y en equipo.

- **Instaurar los liderazgos, las buenas prácticas, y el trabajo en equipo** por sí solo, no garantizan la productividad y la gestación de nuevas propuestas si no existe orientación, visión, mirada y capacidad de concretizar todas las propuestas, e ideas en proyectos

realizables, que exige el trabajo; considerar al liderazgo es u factor de primer orden. Para ello, uno de los esfuerzos principales a realizar; es contar un filtro muy exigente para seleccionar y formar nuevos cuadros para los cargos jerárquicos. En esa mirada, el modelo de dirección, es fundamental en la estructura organizativa para lograr aprendizajes fundamentales y eficaces.

- **Ampliar la capacidad de decisión en el ámbito local:** Chiavenato (2011) Hoy en día, “las instituciones educativas deben contar con una real autonomía para que puedan tomar decisiones pertinentes en la gestión escolar en los diferentes aspectos de la vida institucional; de tal manera pueden emprender proyectos con autonomía y flexibilidad”.

Entendiendo la autonomía, como la participación del docente con iniciativa, para transformar la vida institucional; sin embargo, los docentes se enfrentan con una fuerte limitación del poder del director, como dice, Ball (2013) es “un importante compromiso entre la libertad y el control” que impide al profesor adoptar una perspectiva global, puesto que ésta sigue siendo una tarea exclusiva del director. Lo que significa que mientras los profesores mantengan su autonomía, aceptan las restricciones sobre su participación en la toma de decisiones de la organización escolar.

Otro aspecto importante, lo menciona Casassus (2014) “es el trabajo por proyectos institucionales, persiguen varias finalidades relacionadas entre sí”. Por ejemplo, la toma de decisiones para implementar proyectos de innovación es de mucha responsabilidad de las instituciones, con participación de plena de los docentes para el mejoramiento de la calidad

educativa.

Podemos decir también que las grandes decisiones curriculares es el establecimiento de contar con currículos que atiendan desde el contexto las competencias totalmente diversificadas, y contextualizadas para atender a la diversidad de estudiantes en la educación técnica productiva.

Como tercer término, podemos afirmar que las capacitaciones, actualizaciones y perfeccionamiento a los docentes no deben pasar por inadvertidos, pues es in instrumento poderoso para orientarnos hacia la calidad educativa y los esfuerzos redundaran en beneficio de la gestión del aula.

En esa línea de pensamiento, la gestión educativa puede definirse como el conjunto de actividades y diligencias estratégicas guiadas por procedimientos y técnicas adecuadas para facilitar que las instituciones educativas logren sus metas, objetivos y fines educacionales.

Casassus (2014) expresa que “la administración educativa es el sistema de teorías, categorías y conceptos que describen y explican toda la temática de la organización, conducción y dirección de la educación, que permiten llevar a la práctica la teoría explicativa de la conducción de la educación”, en otras palabras, son las estrategias concretas que posibiliten administrar el desarrollo de la educación.

2.2.2.3. Estilos de gestión

Gestión como sistema burocrático, Chiavenato (2009) explica que “el modelo de gestión, se caracteriza por un sistema jerárquico con fuerte separación de sus distintos niveles, la autoridad se sobredimensiona y el resto de los integrantes se subestiman, habitualmente ni se habla de

conflictos que surgen en la institución hasta que se evidencian estallidos en la dinámica institucional", existe un sistema de control intenso y constante de todo lo que ocurre en la institución, una marcación estricta de las relaciones interpersonales y de su frecuencia de contacto, un espacio con límites y normas rígidas de ingreso y egreso y el tipo de enseñanza que se desarrolla. Responde al modelo tradicional, que instala el docente como un trasmisor de información y al alumno como receptor y repetidor de la misma; entonces podemos afirmar que la institución educativa, en estilo de gestión burocrática se caracteriza por la relevancia que se le da a las normas y a la organización administrativa. En este tipo de institución aparece en orden jerárquico claramente marcado que lleva a una trasmisión verticalista de la información y comunicación. Muchas veces este estilo de gestión crea malestar al interior de las instituciones educativas.

Gestión institucional concertado, Chiavenato (2011) La institución educativa como sistema concertado, hace notar que no todas las situaciones ni todas las actividades pueden regularse a través de normas preestablecidas; los docentes, estudiantes y el personal administrativo de este tipo de institución hacen uso de su libertad de elección, para desarrollar proyectos cooperativos o para expresar su desacuerdo ante determinados objetivos o propuestas enmarcadas de la figura de la autoridad, la toma de decisiones, lo realiza a través de forma consensuada, requiere de negociaciones entre las partes involucrados. Esta práctica evidencia una aceptación de la pluralidad de intereses o de aspiraciones que surgen a partir del diálogo. Entonces en un modelo concertado

docentes, alumnos y padres de familia, se tornan protagonistas del proceso escolar.

2.2.2.4. Dimensiones de la Gestión Educativa

- **Administración educativa:** Según el Ministerio de Educación (2011), refiere “está relacionada al aprovechamiento óptimo de los recursos humanos, económicos, materiales y técnicos, con la finalidad de mejorar el trabajo docente y tener estudiantes con altos índices de rendimiento académico”. Kaizen (1989), “Indica que la dimensión administrativa, es un soporte para la gestión pedagógica porque se realiza en forma planificada ordenada conducente a mejorar el trabajo de todas las instituciones, impulsando hacia una gestión moderna”.

- **Pedagógico:** Ministerio de Educación (2011), entendida como la disciplina de las ciencias de la educación que maneja la metodología y las técnicas para la enseñanza y el aprendizaje.

- **Comunitario:** Gagó (2004) refirió que la inserción social de la escuela en la comunidad debe ser permanente, por los incesantes cambios que se produce en la sociedad y que la escuela está para atender las demandas que requiere la sociedad.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Actividad:** Es el conjunto de acciones que se llevan a cabo para cumplir las metas de un programa o subprograma de operación, que

consiste en la ejecución de ciertos procesos o tareas (mediante la utilización de los recursos humanos, materiales, técnicos, y financieros asignados a la actividad con un costo determinado), y que queda a cargo de una entidad administrativa de nivel intermedio o bajo.

- **Competencias laborales:** Son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que, aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de empleo por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio. Las competencias laborales pueden ser generales o específicas.

- **Liderazgo:** Define a una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Quien ejerce el liderazgo se conoce como líder.

- **Planificación:** Es un método que permite ejecutar planes de forma directa, los cuales serán realizados y supervisados en función del planeamiento. Es la acción que consiste en utilizar un conjunto de procedimientos mediante el cual se introduce una mayor racionalidad y organización en unas acciones y actividades previstas.

- **Planeación:** Es un sentido amplio, es algo que hacemos antes de efectuar una acción; es decir, es una toma de decisiones anticipadas. Es el proceso de decidir lo que se va a hacer y cómo se va a realizar antes de que se ejecuten las acciones. La planeación se hace necesaria cuando el hecho o estado de cosas deseables para un futuro, implica un conjunto de decisiones interdependientes. En este sentido, la planeación no es un acto sino un proceso, el cual no tiene una conclusión ni punto final.

- **Planeación estratégica:** Se define como el proceso de desarrollo y mantenimiento de un ajuste permanente entre la organización y las cambiantes oportunidades de su entorno. Generalmente la planeación estratégica es de largo plazo (cinco a diez años), y abarca a todo un sistema u organización buscando resultados de largo alcance.

2.4. BASES EPISTÉMICAS

- **La comunicación desde el aspecto epistemológico**

El nivel epistemológico, vinculado con la naturaleza social del hombre y con la evolución de su conciencia en el proceso de hominización, asociado a la actividad productiva. El enriquecimiento paulatino de las relaciones sociales y la realización de disímiles actividades condicionaron el incremento de la comunicación entre los hombres; mientras más variadas fueron, se alcanzó mayor desarrollo humano como ser social.

La evolución de la sociedad hasta el presente se ha caracterizado, entre otras cosas, por el incremento, cuantitativo y cualitativo de la comunicación. Constituye una categoría inseparable del hombre, junto con la categoría actividad, lo cual ha llevado a dos principios planteados por la psicología marxista, pero con repercusión extra subjetiva: los principios de la unidad de la comunicación y la conciencia y de la unidad de la comunicación y la actividad.

A través de la filogenia, la conjugación de actividades conjuntas y de la comunicación interpersonal ha condicionado un avance incesante de la conciencia, no sin contradicciones. En la ontogenia humana, salvando las diferencias, también se ha manifestado esta unidad de manera irreversible y progresiva.

La comunicación, también propicia la conformación de una concepción sistematizada del mundo, de una ideología en las personas. En ella se produce el proceso de aprehensión de los significados históricamente elaborados, lo cual plantea el problema del sentido y el significado. Delineado de la siguiente manera:

La comunicación no se reduce al lenguaje verbal porque todo el organismo es instrumento de ella. No se restringe a la mera transmisión de información, no solo se trasmite, se crea dentro del propio proceso comunicativo.

En la comunicación se resuelve la contradicción entre lo particular y lo general de los hombres, entre sus cualidades generales y particulares. El hombre se realiza y asimila en la comunicación su esencia general.

De estas posiciones se deriva la imposibilidad de la socialización del hombre sin la comunicación. Incluso, cualquier actividad humana sin ella

no tiene sentido no solo a nivel individual, sino a nivel social porque ella ocurre también en grandes y pequeños grupos.

Posee, además, como características generales una especialización semiótica y un nivel de mediatización, debido a los procedimientos que utiliza: gestos, lengua y señales, y a la diferente distancia social que existe entre los comunicadores y receptores.

La comunicación es un fenómeno social conjunto, que posee una orientación y una dinámica peculiares, lo cual ha provocado que la humanidad haya creado un rico sistema de procedimientos y formas comunicativas que van variando constantemente con la impronta de la cultura de cada pueblo.

En ese contexto, la comunicación como un modelo, como un circuito espacio temporal de eventos concatenados que incluyen a dos o más personas que se encuentran en el campo perceptual del otro. Y se estima su conceptualización como un proceso multifacético, con función interactiva e informativa, a través de la cual se establecen las relaciones interpersonales.

- **Teoría de las relaciones humanas desde el enfoque humanista**

El presente trabajo de investigación se sustenta en la teoría humanista, Según Mayo (1998), refiere que el enfoque humanístico, promueve una verdadera revolución conceptual en la teoría administrativa: si antes el énfasis estaba puesto en la administración de los recursos en la estructura organizacional; hoy en día, está centrado en las personas y su grupo social que trabajan o participan en las organizaciones. La psicología industrial, dentro del enfoque humanista aparece con la teoría de las

relaciones humanas y sus interacciones, plantea que se debe seleccionar al personal que labora, a través de pruebas psicológicas para poder desempeñar en determinados cargos en el trabajo. De tal manera que los trabajadores que logran adaptarse al trabajo son los que laboran y rinden mejor.

Un segundo y aspecto es estudiar la personalidad del trabajador y su relación con su jefe, aspecto fundamental que tiene que ver con la motivación, estímulos en el trabajo, capacidad de liderazgo, la comunicación y de las relaciones interpersonales entre trabajadores y la plana jerárquica dentro de la organización.

- **Gestión transformacional**

Según Morín (2001). El modelo de gestión transformacional, básicamente permite relacionar el ser con el saber y con el saber hacer para desarrollar la capacidad de sentir, pensar y actuar de quien aprende; así se aprende a vivir, a convivir, a aprender y a emprender. En ese contexto el director debe liderar los procesos de aprendizaje. Este tipo de gestión transformacional, se promueve al interior de la institución y renueva el escenario educacional permanentemente. La institución educativa, en ese contexto de la nueva construcción de la corriente de pedagógica debe ser biointegral. En la que el alumno ya no es un receptor pasivo de la información, convirtiéndose más bien en un activo protagonista de su propio proceso de aprendizaje, participa en todo momento, plantea preguntas, dudas e inquietudes y el docente, es quien debe absolver dudas y lo orienta a su búsqueda de saberes, el docente se convierte en un guía, un animador del proceso educativo, un facilitador de la información.

En esa mirada, de la pedagogía transformacional considera a los contenidos de aprendizaje como objetos de conocimiento disciplinarios más no es el centro de los procesos de aprendizaje. Finalmente, Murillo (2006) explica que el liderazgo transformacional parte de la contribución de los directivos escolares al logro de objetivos vinculados al cambio cultural y a la resolución de problemas organizativos. Se caracteriza por ser un proceso dinámico, variante en función de las situaciones y generador de cambios.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

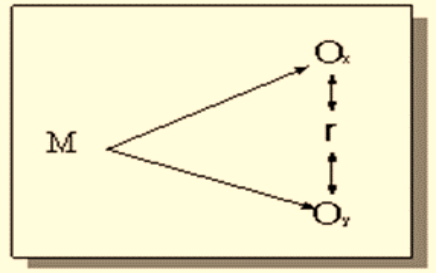
Este trabajo es de tipo descriptivo correlacional. Como lo señala Hernández et al., (2006), un estudio es descriptivo, cuando miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. De igual manera, es correlacional, cuando tiene como propósito conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular (Hernández et al., 2006, p. 105).

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación se realizó a través del diseño transeccional correlacional, tuvo como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. En estos diseños lo que se mide es la relación entre variables en un tiempo determinado. El esquema del diseño de investigación utilizado fue el siguiente:

Figura 1

Esquema de la investigación



Donde:

M = Muestra

Ox = Comunicación interna

r= Tipo de relación

Oy= Gestión educativa

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

La población de estudio estuvo conformada por el 100% del personal docente y administrativo que labora en los centros de educación técnico productiva de los distritos de Yarinacocha y Callería. A propósito, Hurtado (2000) indica que la población está conformada por un conjunto de elementos que tiene las mismas características, los cuales se desea una información.

3.3.2. Muestra

Para la selección de la muestra se aplicó un muestreo no probabilístico e intencional, en función a la accesibilidad. A propósito. Hernández et al., (2006), explica que es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. De allí que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra.

Tabla 2

Muestra de estudio

Estratos	N	%
Directivos	4	10
Docentes nombrados	9	22
Docentes contratados	27	68
Total	40	100

3.4. DEFINICIÓN OPERATIVA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Tabla 3

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas	Instrumentos	Datos a observar
Fichaje	Fichas bibliográficas, resumen, trascripción y resumen.	Marco teórico conceptual, recolectar y detectar la mayor cantidad de información relacionada con el trabajo de investigación.
Cuestionario	El cuestionario N° 1 para conocer la gestión educativa.	La opinión de los docentes diferentes CETPROs con respecto a la gestión educativa.
	El cuestionario N° 2 para conocer la comunicación interna.	La descripción de la comunicación interna entre la plana directiva y los docentes al interior de los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería.

3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

Técnicas de recojo de datos

- Se realizó una solicitud de aplicación del proyecto de investigación en la institución determinada previo acuerdo.

- Se coordinó con los directivos de la institución la aplicación del instrumento.
- Se aplicaron los instrumentos según el tiempo determinado.

Técnicas de Procesamiento de Datos

- Se elaboraron una base de datos con la información recolectada mediante los instrumentos.
- Se determinaron las escalas de intervalos y niveles por variable y dimensión.
- Se aplicaron las pruebas de normalidad.
- Se aplicó la prueba de correlación correspondiente según el tipo de distribución.

Técnicas de Presentación de Datos

- Se elaboraron tablas de frecuencias y porcentajes.
- Se elaboraron figuras según las tablas elaboradas.
- Se elaboraron el diagrama de dispersión para las pruebas de correlación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. RESULTADOS

Tabla 4

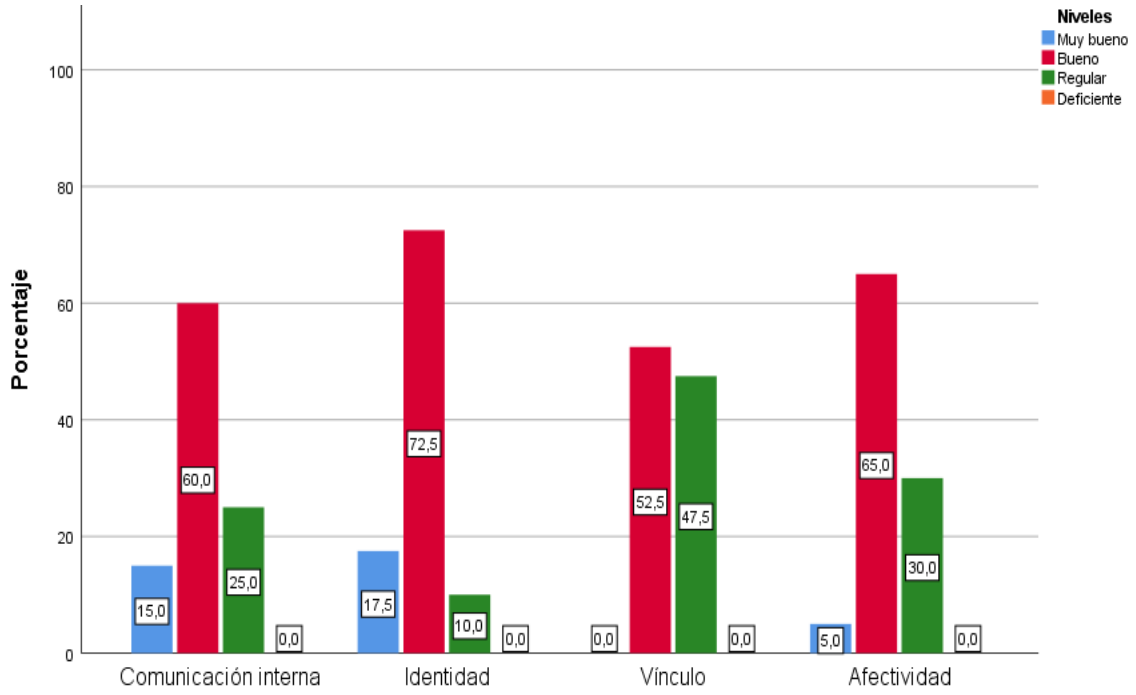
Resultados obtenidos para la variable Comunicación interna y dimensiones

	Comunicación interna		Identidad		Vínculo		Afectividad	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy bueno	6	15,0%	7	17,5%	0	0,0%	2	5,0%
Bueno	24	60,0%	29	72,5%	21	52,5%	26	65,0%
Regular	10	25,0%	4	10,0%	19	47,5%	12	30,0%
Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	40	100,0%	40	100,0%	40	100,0%	40	100,0%

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 2

Resultados obtenidos para la variable Comunicación interna y dimensiones



Fuente: Tabla 4.

Descripción

La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la variable comunicación interna, 60% la percibe en el nivel bueno, 25% en el nivel regular y 15% en el nivel muy bueno; respecto a la dimensión identidad, 72.5% la percibe en el nivel bueno, 17.5% como muy bueno y 10% como regular; en cuanto a la dimensión vínculo, 52.5% la percibe como bueno y 47.5% como regular; y respecto a la dimensión afectividad, 65% la percibe como bueno, 30% como regular y 5% como muy bueno.

Tabla 5

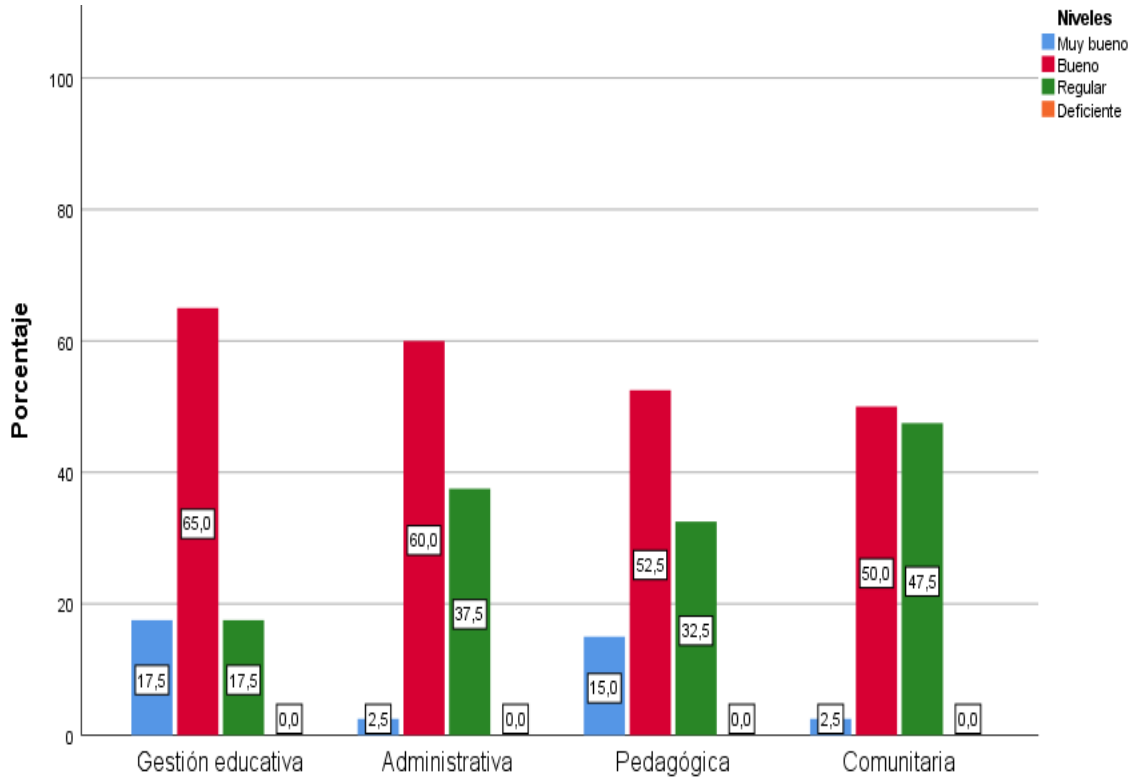
Resultados obtenidos para la variable Gestión educativa y dimensiones

	Gestión Educativa		Administrativa		Pedagógica		Comunitaria	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy bueno	7	17,5%	1	2,5%	6	15,0%	1	2,5%
Bueno	26	65,0%	24	60,0%	21	52,5%	20	50,0%
Regular	7	17,5%	15	37,5%	13	32,5%	19	47,5%
Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	40	100,0%	40	100,0%	40	100,0%	40	100,0%

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 3

Resultados obtenidos para la variable Gestión educativa y dimensiones



Fuente: Tabla 5.

Descripción

La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la variable gestión educativa, 65% la percibe en el nivel bueno, 17.5% en el nivel regular y 17.5% en el nivel muy bueno; respecto a la dimensión administrativa, 60% la percibe en el nivel bueno, 37.5% como regular y 2.5% como muy bueno; en cuanto a la dimensión pedagógica, 52.5% la percibe como bueno, 32.5% como regular y 15% como muy bueno; y respecto a la dimensión comunitaria, 50% la percibe como bueno, 47.5% como regular y 2.5% como muy bueno.

Tabla 6

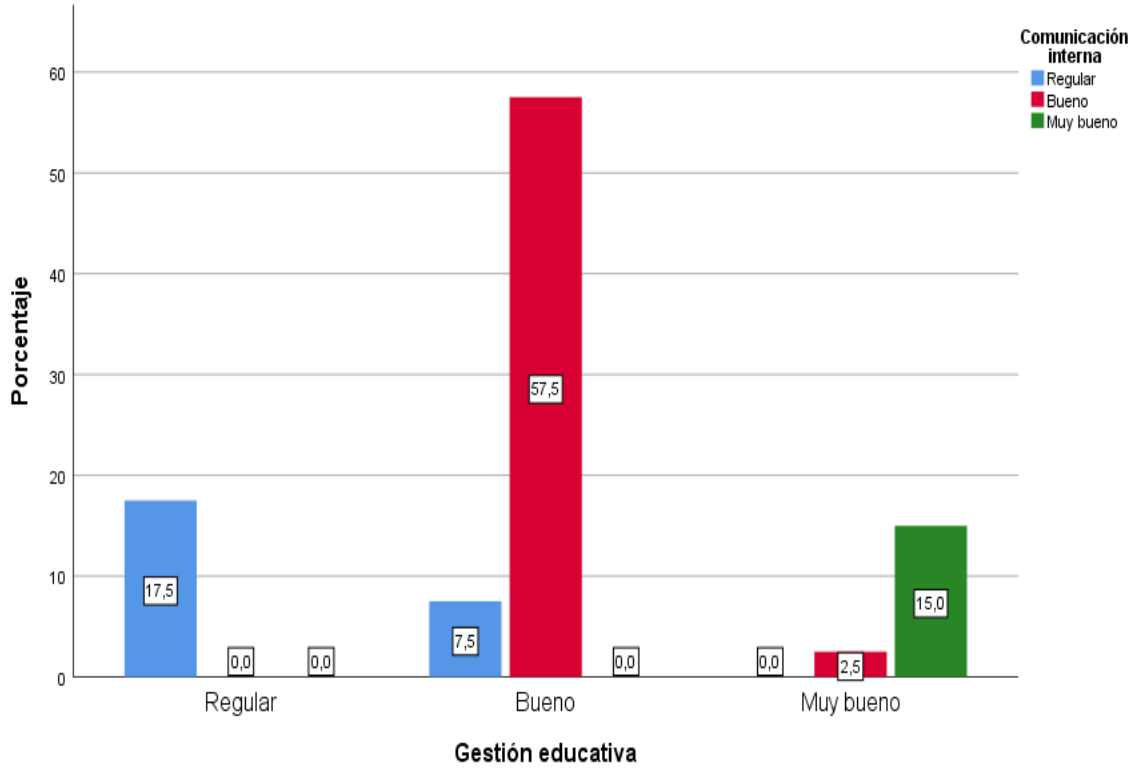
Distribución cruzada: Comunicación interna*Gestión educativa

			Gestión educativa			
			Regular	Bueno	Muy bueno	Total
Comunicación interna	Regular	Recuento	7	3	0	10
		% del total	17,5%	7,5%	0,0%	25,0%
	Bueno	Recuento	0	23	1	24
		% del total	0,0%	57,5%	2,5%	60,0%
	Muy bueno	Recuento	0	0	6	6
		% del total	0,0%	0,0%	15,0%	15,0%
Total		Recuento	7	26	7	40
		% del total	17,5%	65,0%	17,5%	100,0%

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 4

Distribución cruzada: Comunicación interna*Gestión educativa



Fuente: Tabla 6.

Descripción

La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 57.5%, percibe en el nivel bueno a la variable comunicación interna y, a su vez, en el nivel bueno a la variable gestión educativa, en la sede de estudio.

Tabla 7

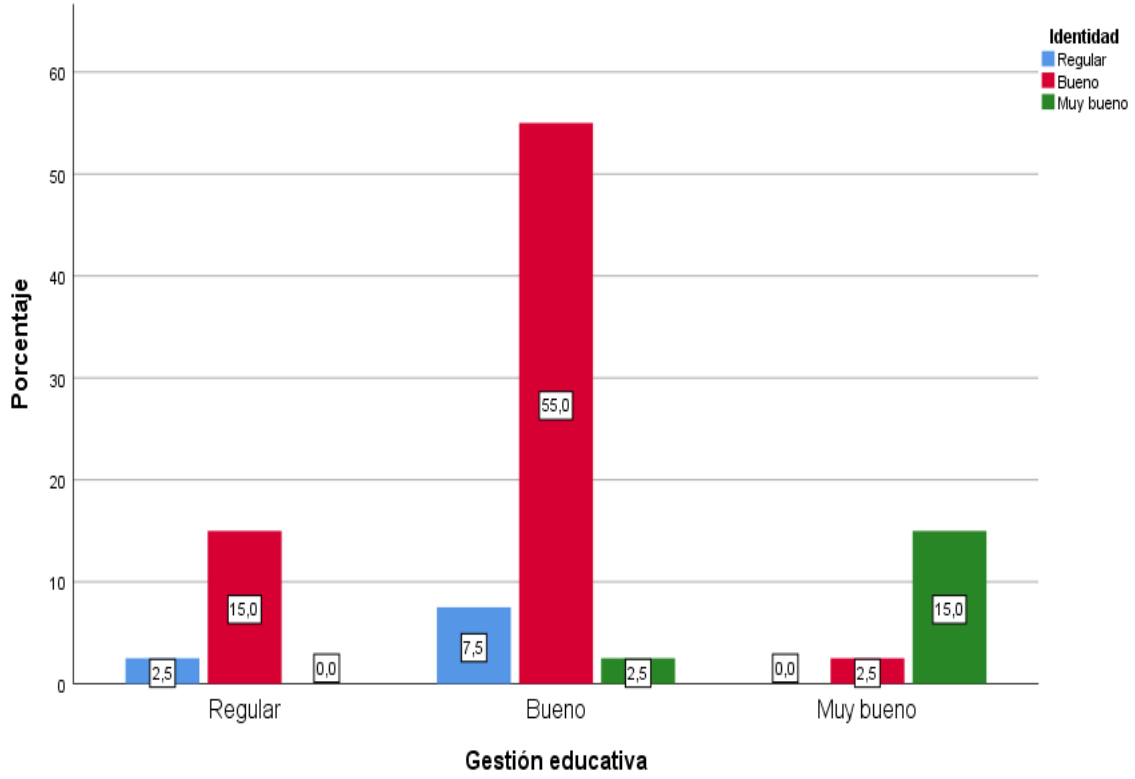
Distribución cruzada: Identidad*Gestión educativa

			Gestión Educativa			
			Regular	Bueno	Muy bueno	Total
Identidad	Regular	Recuento	1	3	0	4
		% del total	2,5%	7,5%	0,0%	10,0%
	Bueno	Recuento	6	22	1	29
		% del total	15,0%	55,0%	2,5%	72,5%
	Muy bueno	Recuento	0	1	6	7
		% del total	0,0%	2,5%	15,0%	17,5%
Total		Recuento	7	26	7	40
		% del total	17,5%	65,0%	17,5%	100,0%

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 5

Distribución cruzada: Identidad*Gestión educativa



Fuente: Tabla 7.

Descripción

La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 55%, percibe en el nivel bueno a la dimensión identidad de la comunicación interna y, a su vez, en el nivel bueno a la variable gestión educativa, en la sede de estudio.

Tabla 8

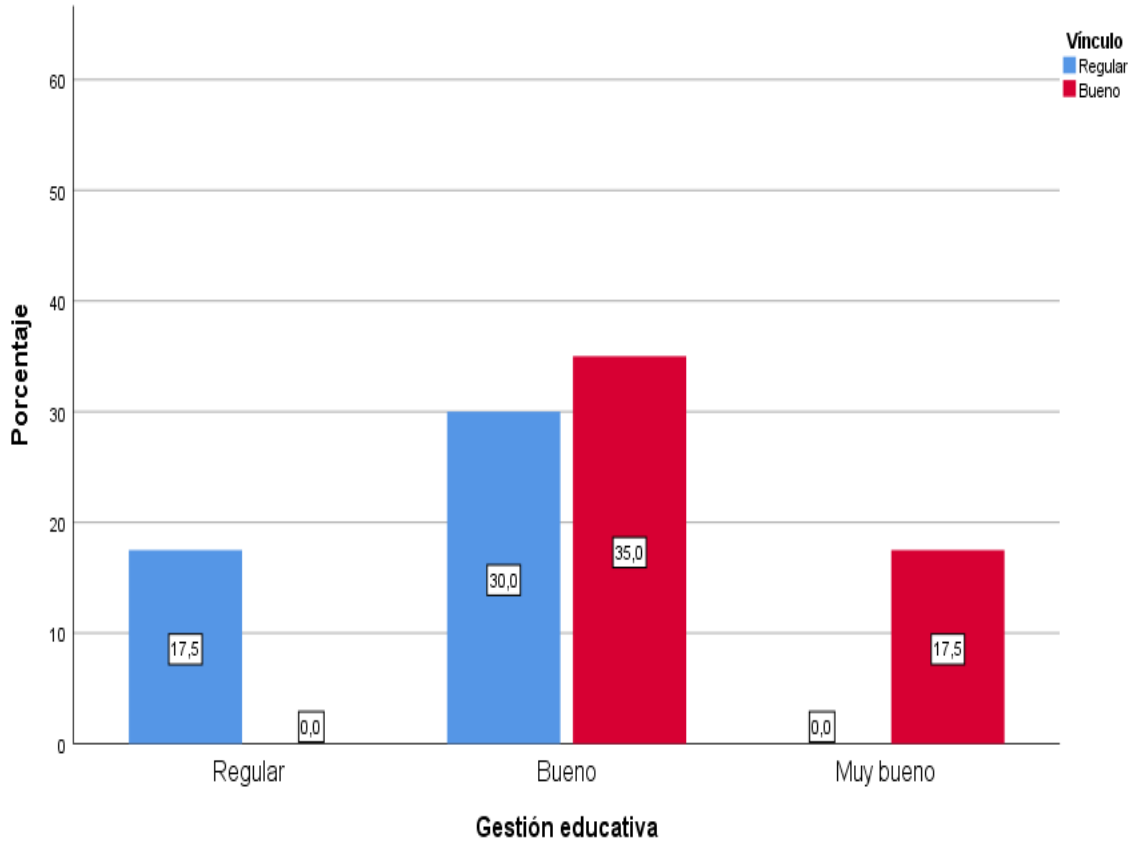
Distribución cruzada: Vínculo*Gestión educativa

			Gestión educativa			
			Regular	Bueno	Muy bueno	Total
Vínculo	Regular	Recuento	7	12	0	19
		% del total	17,5%	30,0%	0,0%	47,5%
	Bueno	Recuento	0	14	7	21
		% del total	0,0%	35,0%	17,5%	52,5%
Total		Recuento	7	26	7	40
		% del total	17,5%	65,0%	17,5%	100,0%

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 6

Distribución cruzada: Vínculo*Gestión educativa



Fuente: Tabla 8.

Descripción

La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 35%, percibe en el nivel bueno a la dimensión vínculo de la comunicación interna y, a su vez, en el nivel bueno a la variable gestión educativa, en la sede de estudio.

Tabla 9

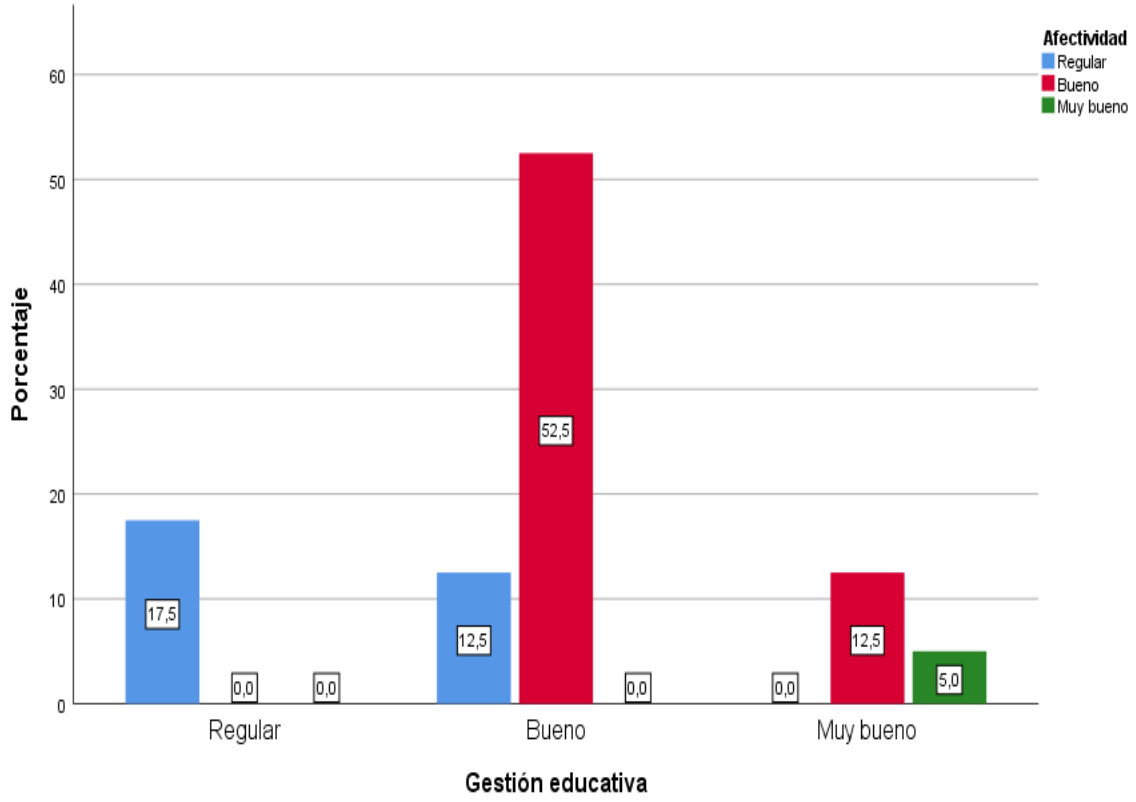
Distribución cruzada: Afectividad*Gestión educativa

			Gestión Educativa			
			Regular	Bueno	Muy bueno	Total
Afectividad	Regular	Recuento	7	5	0	12
		% del total	17,5%	12,5%	0,0%	30,0%
	Bueno	Recuento	0	21	5	26
		% del total	0,0%	52,5%	12,5%	65,0%
	Muy bueno	Recuento	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	5,0%	5,0%
Total		Recuento	7	26	7	40
		% del total	17,5%	65,0%	17,5%	100,0%

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 7

Distribución cruzada: Afectividad*Gestión educativa



Fuente: Tabla 9.

Descripción

La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 52.5%, percibe en el nivel bueno a la dimensión afectividad de la comunicación interna y, a su vez, en el nivel bueno a la variable gestión educativa, en la sede de estudio.

4.2. CONTRASTE DE HIPÓTESIS

Con la finalidad de comprobar si las hipótesis que se han planteado previamente se cumplen en esta investigación, es necesario realizar los procedimientos propios de la estadística inferencial, siendo el primero de estos el cálculo de pruebas de normalidad, como se muestra a continuación:

Tabla 10

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación interna	,903	40	,002
Identidad	,877	40	,000
Vínculo	,892	40	,001
Afectividad	,911	40	,004
Gestión educativa	,859	40	,000

Fuente: IBM Statistics SPSS 25.

Los resultados de las pruebas de normalidad Shapiro-Wilk (debido a que la cantidad de participantes es menor que 50), demuestran que, tanto la variable comunicación interna, sus dimensiones identidad, vínculo y afectividad, y la variable gestión educativa, poseen datos que no se ajustan a la distribución normal, por lo tanto, se aplicará el estadístico Rho de Spearman debido a su naturaleza no paramétrica.

Contraste de Hipótesis General

- H_0: No existe relación significativa entre la comunicación interna y la gestión educativa en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería – Ucayali, 2022.
- H_a: Existe relación significativa entre la comunicación interna y la gestión educativa en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería – Ucayali, 2022.

Tabla 11

Pruebas de correlación: Rho de Spearman

			Comunicación interna	Gestión educativa
Rho de Spearman	Comunicación interna	Coeficiente de correlación	1,000	,878**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	,878**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión

El resultado Rho= 0.878 indica una correlación positiva alta y el valor Sig.= 0.000 indica que el resultado fue significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe relación significativa entre la comunicación interna y la gestión educativa en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería-Ucayali, 2022.

Contraste de Hipótesis Específica 1

- H_{01}: No existe relación significativa entre la identidad de la comunicación interna y la gestión educativa en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería-Ucayali, 2022.
- H_{a1}: Existe relación significativa entre la identidad de la comunicación interna y la gestión educativa en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería-Ucayali, 2022.

Tabla 12

Pruebas de correlación: Rho de Spearman

			Identidad	Gestión educativa
Rho de Spearman	Identidad	Coeficiente de correlación	1,000	,805**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	,805**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión

El resultado Rho= 0.805 indica una correlación positiva alta y el valor Sig.= 0.000 indica que el resultado fue significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe relación significativa entre la identidad de la comunicación interna y la gestión educativa en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería-Ucayali, 2022.

Contraste de Hipótesis Específica 2

- H_{02}: No existe relación significativa entre el vínculo de la comunicación interna y la gestión educativa en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería-Ucayali, 2022.
- H_{a2}: Existe relación significativa entre el vínculo de la comunicación interna y la gestión educativa en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería-Ucayali, 2022.

Tabla 13

Pruebas de correlación: Rho de Spearman

			Vínculo	Gestión educativa
Rho de Spearman	Vínculo	Coeficiente de correlación	1,000	,793**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	,793**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión

El resultado Rho= 0.793 indica una correlación positiva alta y el valor Sig.= 0.000 indica que el resultado fue significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe relación significativa entre el vínculo de la comunicación interna y la gestión educativa en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería-Ucayali, 2022.

Contraste de Hipótesis Específica 3

- H_{03}: No existe relación significativa entre la afectividad de la comunicación interna y la gestión educativa en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería-Ucayali, 2022.
- H_{a3}: Existe relación significativa entre la afectividad de la comunicación interna y la gestión educativa en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería-Ucayali, 2022.

Tabla 14

Pruebas de correlación: Rho de Spearman

			Afectividad	Gestión educativa
Rho de Spearman	Afectividad	Coeficiente de correlación	1,000	,817**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	,817**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión

El resultado Rho= 0.817 indica una correlación positiva alta y el valor Sig.= 0.000 indica que el resultado fue significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe relación significativa entre la afectividad de la comunicación interna y la gestión educativa en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería-Ucayali, 2022.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Conociendo los resultados del estudio, se desarrolla el análisis de los datos basado en los cimentos teóricos, epistémicos y metodológicos, es así que, en la tercera tabla, correspondiente a la Comunicación interna en interacción con la Gestión educativa, se percibe en el nivel bueno a la variable comunicación interna y, a su vez, en el nivel bueno a la variable gestión educativa, en la sede de estudio; coherente con ello Moyón (2019), también la encuentra como parte desde la institución hacia una excelencia que toma como base una interacción positiva, respetando el esquema organizacional para la realización de estrategias de integración que conllevan a una mejora en la atención a responsabilidades, se suma a ello Brandolini (2009), ya que en todo momento se ejecutó como una herramienta de gestión que promueve la participación, la integración y la convivencia en el marco de la cultura organizacional; mientras que dentro del manejo o gestión, Achury (2018), la centra en la indagación y análisis de situaciones problémicas conforme a la realidad educativa, teniendo representatividad los docentes y directivos del sector, con ánimo de dar respuesta y propuestas de mejora a las problemáticas planteadas, Carrillo (2007) corrobora su accionar ya que se orientada a generar funciones para sostener la institución educativa.

En tanto, en la cuarta tabla, se percibe en el nivel bueno a la dimensión identidad de la comunicación interna y, a su vez, en el nivel bueno a la variable gestión educativa, en la sede de estudio; en relación a ello Góngora (2020), replantea la comunicación interna en aspectos estratégicos educadores esquematizándose en factores ascendente descendente y horizontal se

relacionan con el compromiso organizacional con un nivel de correlación es moderado, y el manejo de la gestión mediante una finalidad innovadoras y creativas para fortalecer las habilidades comunicativas en los educandos que permitirá mejorar la calidad educativa. Estimulación a los docentes con resoluciones por su labor, ello orientado a López (2007); citado por Flores y Villacorta (2018), permite las características particulares que reúne una institución y que le diferencia de otra y se manifiesta a través de la cultura organizacional.

Además, en la quinta tabla, encontramos en el nivel bueno a la dimensión vínculo de la comunicación interna y, a su vez, en el nivel bueno a la variable gestión educativa, Belategi, Gago y Egaña (2019), afirman que los directivos de las cooperativas como a los responsables de comunicación, para subrayar el rol estratégico de la comunicación en las cooperativas, compartir experiencias, seguir aprendiendo de las prácticas en esta materia, ello relacionado con Mayta (2022), y diversos aspectos de planificación, ejecución, evaluación y tamaño del efecto, frente al liderazgo directivo y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas, en tanto Granovetter (2012), la utiliza como una herramienta fundamental para la creación de relaciones interpersonales con una característica en la configuración de las organizaciones que es la confianza, asignándole un valor a la misión.

En la sexta tabla, se percibe en el nivel bueno a la dimensión afectividad de la comunicación interna y, a su vez, en el nivel bueno a la variable gestión educativa, por ello Jiménez, Sánchez y Rodríguez (2021), la comprenden como una practica adecuada de una gestión en este caso universitaria, la que permite aplicar elementos vinculados a la interacción, a una dinámica comunicación, a forjar una mayor apropiación y vinculación del docente con su universidad y Elton

(1998), citado por Flores y Villacorta (2018) en desarrollar la capacidad de interactuar y promover la intercomunicación entre administrados, los administradores y administrados ya que es un impulso de sentimiento que nos afecta que los demás sienten de nosotros y viceversa.

Finalmente, se fundamenta en enfoques de la comunicación desde el aspecto epistemológico, ya que propicia la conformación de una concepción sistematizada del mundo, de una ideología en las personas; en el enfoque de relaciones humanas desde el enfoque humanista, ya que es un aspecto fundamental que tiene que ver con la motivación, estímulos en el trabajo, capacidad de liderazgo, la comunicación y de las relaciones interpersonales entre trabajadores y la plana jerárquica dentro de la organización; y en el enfoque de gestión transformacional, ya que existen contenidos de aprendizaje como objetos de conocimiento disciplinarios más no es el centro de los procesos de aprendizaje.

CONCLUSIONES

- Existe relación significativa entre la comunicación interna y la gestión educativa en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería-Ucayali, 2022, ya que, el resultado Rho= 0.878 indica una correlación positiva alta y el valor Sig.= 0.000 indica que el resultado fue significativo.

- Existe relación significativa entre la identidad de la comunicación interna y la gestión educativa en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería-Ucayali, 2022, ya que, el resultado Rho= 0.805 indica una correlación positiva alta y el valor Sig.= 0.000 indica que el resultado fue significativo.

- Existe relación significativa entre el vínculo de la comunicación interna y la gestión educativa en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería-Ucayali, 2022, ya que, el resultado Rho= 0.793 indica una correlación positiva alta y el valor Sig.= 0.000 indica que el resultado fue significativo.

- Existe relación significativa entre la afectividad de la comunicación interna y la gestión educativa en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería-Ucayali, 2022, ya que, el resultado Rho= 0.817 indica una correlación positiva alta y el valor Sig.= 0.000 indica que el resultado fue significativo.

SUGERENCIAS

Conociendo los resultados de la investigación, y en coherencia con las conclusiones de estudio, se sugiere:

- A los órganos intermedios de gestión de la educación en Ucayali, contribuir con la orientación de los procesos de gestión que se siguen en los centros de educación técnica productiva, conllevando a una educación responsable relacionada con el desarrollo de la sociedad en ámbitos económicos, laborales y personales.

- A los docentes y directivos, trabajar de modo conjunto, según la realidad evidenciada, permitiendo tomar en cuenta aspectos que repercuten en la sociedad y como institución plasmar y concretizar acciones en respuesta a ello a base a la práctica de óptimas estrategias y métodos de enseñanza-aprendizaje.

- A los estudiantes y padres de familia, acompañar el desarrollo formativo en la institución, ya que el mejoramiento en la calidad de la enseñanza-aprendizaje será de beneficio y respuesta a los requerimientos de una comunidad siempre atenta.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Achury, A. (2018). *Estado del arte de las investigaciones en el énfasis de gestión educativa y evaluación, de la maestría en educación, universidad externada de Colombia (2011- 2015).* [Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia]. https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/200230ec-884ª-4d60-85b3-b232f1ffe162/content

Álvarez Marcos, J. (2002). *El poder de la comunicación interna*. Sphera pública: Revista de ciencias sociales y la comunicación. ISSN-e 2695-5725, ISSN 1576-4192, Nº2, 2002, pp. 175-186.

Andrade, H. (2005). *Comunicación Organizacional Interna: Procesamientos, discusión técnica.* Bs. As. Argentina. Net Bibloc.

Ball, S. (2013). *El micro político de la escuela*. Barcelona: Ediciones E& F.

Belategi, O., Gago, M. & Egaña, T. (2019). La comunicación interna en las cooperativas: la percepción de las personas trabajadoras sobre la escucha y la información. *Revista de Estudios Cooperativos*, Obtenido de: https://eprints.ucm.es/id/eprint/55206/1/2019-130%289-32%29.pdf

Brandolini, A. (2009). *Comunicación interna*. Buenos Aires. Edit. Dircom.

Capriotti, P. (2008). *La comunicación interna. Capacitación y Desarrollo.* Reporte C&D.

Carrillo, S. (2007). *La gestión educativa en algunos documentos del Ministerio de Educación.* Lima: MINEDU-GTZ. Cuadernos de Gestión Educativa.

Casassus, J. (2014). *Acerca de la práctica y la teoría de la gestión: Marcos Conceptuales para el análisis de los Cambios en la Gestión de los Sistemas Educativos.* La Habana. Edit. Pueblo.

Charry Condor, H. O. (2017). *Gestión de la comunicación interna y su relación con el clima organizacional.* Obtenido de: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6743/Charry_ch.pdf?sequence=3

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito.* México D. F. Thompson.

Chiavenato, I. (2011). *Liderazgo y dirección: dos conceptos distintos con resultados diferentes.* Colombia. Edit. Reflexión.

Crispin Pope, I. (2021). *Gestión educativa en acción en el trabajo colegiado de los docentes en las instituciones educativas públicas Pasco, 2021.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67310/Crispin_PI-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Espinoza, N. y Espinoza, V. (2018). *Comunicación interna y gestión pedagógica en las instituciones educativas secundarias del distrito de La Unión – 2018*, Huánuco – Perú.

Flores Espinoza, A. R. & Villacorta Gonzales, D. (2018). La comunicación interna en una organización escolar y su relación con la gestión educativa en las instituciones educativas nº 64012 de Callería, Nº 64698 de Yarinacocha y Nº 64040 de Manantay – Pucallpa, 2018. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27630/flores_ea.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gagó, F. (2004). *La dirección pedagógica de los institutos de educación secundaria. Un estudio sobre el liderazgo educacional*. En Ministerio de Ciencia y Cultura, Premios nacionales. Madrid. CIDE

García, J. (1998). *La comunicación interna*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos, S.A.

Gento Palacios, S. & Montes Castillo, M. (2010). *Cómo elaborar un Diagnóstico de la Calidad de un Centro Educativo*: http://www.leadquaed.com/docs/artic%20esp/Modelo%20de…pdf

Góngora Lavajos, N. (2020). Comunicación interna y compromiso organizacional de los docentes del centro de educación básica alternativa República de Bolivia, Villa El Salvador, 2019. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43436/G%C3%B3ngora_LNDJ.pdf?sequence=1

Granovetter, M. (2012). Construyendo Vínculos en las organizaciones: generando transformación social.

Hernández et al., (2006). Metodología de la investigación. Cuarta edición. México. McGraw Hill.

Hurtado de Barrera, J. (2000). Metodología de la investigación. Guía para la comprensión holística de la ciencia.

Jiménez, K., Sánchez, S. & Rodríguez, J. (2021). Incidencia de la comunicación interna en la identidad institucional del docente de la Universidad Politécnica Salesiana. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (63), Pp. 94-125. https://www.redalyc.org/journal/1942/194266612005/194266612005.pdf

Kaizen, L. (1989). *Control y mejoramiento de la Calidad*. II Edic. Bolivia.

Manes, J. (2005). Gestión estratégica para instituciones educativas. Buenos Aires. Edit. Versus.

Martín-Moreno Cerrillo, Q. (2007). Organización y dirección de centros educativos innovadores. El centro educativo versátil. Madrid: Editorial McGraw-Hill, 492 p.

Mayo, E. (1998). La teoría de las relaciones humanas. Madrid. Edit, Fragua.

Mayta Millar, M. V. (2022). *Liderazgo directivo y gestión pedagógica en instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local 06,2021*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/90148/Mayta_VMV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Educación de Perú. (2011). *Marco de Buen Desempeño Docente.* Lima. Perú.

Morín, E. (2001). Introducción al pensamiento complejo. Barcelona.

Moyón Calle, K. (2019). *Gestión de la comunicación interna en la unidad educativa estero salado "Fe y Alegría" y su incidencia en el clima laboral de la institución*. http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/44478/1/Gesti%C3%B3n%20de%20la%20Comunicaci%C3%B3n%20interna%20en%20la%20Unidad%20Educativa%20Estero%20Salado%20%E2%80%9CFe%20Y%20Alegr%C3%ADa%E2%80%9D%20.pdf

Murillo, J. (2006)**.** Dirección Escolar para el Cambio: Del liderazgo Transformacional al Liderazgo Distribuido.

Tutivén, S. (2018). *La gestión educativa como factor asociado en la eficacia del clima organizacional en el Colegio Fiscal Compensatorio "31 de Octubre" del cantón Samborondón, provincia del Guayas.* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6376/1/T2717-MGE-Tutiven-La%20gestion.pdf

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: "LA COMUNICACIÓN INTERNA Y LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA DE YARINACOCHA Y CALLERÍA - UCAYALI, 2022"

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema General ¿Qué relación existe entre la comunicación interna y la gestión educativa en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería-Ucayali, 2022? **Problemas Específicos** ¿Existe relación directa entre la identidad de la comunicación interna y la gestión educativa en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería-Ucayali, 2022? ¿Existe relación directa entre el vínculo de la comunicación interna y la gestión educativa en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería-Ucayali, 2022? ¿Existe relación directa entre la afectividad de la comunicación interna y la gestión educativa en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería-Ucayali, 2022?	**Objetivo General** Determinar la relación entre la comunicación interna y la gestión educativa en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería-Ucayali, 2022. **Objetivos Específicos** Describir la relación entre la identidad de la comunicación interna y la gestión educativa en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería-Ucayali, 2022. Analizar la relación entre el vínculo de la comunicación interna y la gestión educativa en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería-Ucayali, 2022. Evaluar la relación entre la afectividad de la comunicación interna y la gestión educativa de docentes en los centros de en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería-Ucayali, 2022.	**Hipótesis General** Existe relación significativa entre la comunicación interna y la gestión educativa en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería-Ucayali, 2022. **Hipótesis Específicas** Existe relación significativa entre la identidad de la comunicación interna y la gestión educativa en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería-Ucayali, 2022. Existe relación significativa entre el vínculo de la comunicación interna y la gestión educativa en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería-Ucayali, 2022. Existe relación significativa entre la afectividad de la comunicación interna y la gestión educativa en los centros de educación técnico productiva de Yarinacocha y Callería-Ucayali, 2022.	V1: Comunicación interna **Dimensiones:** Identidad Vínculo Afectividad V2: Gestión educativa **Dimensiones:** Administrativa Pedagógica Comunitaria	**Tipo:** Descriptivo correlacional **Diseño:** Transeccional correlacional **Población:** Estuvo conformada por el 100% del personal docente que labora en los centros de educación técnico productiva de los distritos de Yarinacocha y Callería. **Muestra:** 40 individuos **Técnica: instrumentos:** Fichaje: Fichas bibliográficas, resumen, trascripción y resumen. Encuesta: Cuestionario **Procesamiento:** Técnicas de recojo de datos Técnicos de procesamiento de datos Técnicas de presentación de datos.

ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

ENTREVISTA A DIRECTIVOS SOBRE LA COMUNICACIÓN INTERNA

Señor director, expreso usted un saludo cordial y al mismo tiempo leerá una serie de preguntas para conocer la comunicación interna en la institución que dirige, desde su evaluación a cada docente.

Indicaciones: Marque con una equis (X) la respuesta que mejor refleje tu opinión personal. Los resultados de esta encuesta servirán en nuestra investigación y elaborar sugerencias precisas sobre la eficacia de la comunicación, hecho que repercutirá en la mejora de la gestión educativa.

Dimensión: Identidad

1. ¿Qué nivel de identificación percibe usted que tienen los docentes con la institución educativa?
   a) Deficiente b) Regular c) bueno d) muy bueno

2. ¿Cómo califica el nivel de compromiso del docente con las actividades programadas en la institución educativa?
   a) Deficiente b) Regular c) bueno d) muy bueno

3. ¿Qué nivel de aceptación tiene siempre, la agenda que presenta a los docentes?
   a) Deficiente b) Regular c) bueno d) muy bueno

4. ¿Cómo califica el canal de comunicación que emplea dentro de la organización escolar?
   a) Deficiente b) Regular c) bueno d) muy bueno

5. ¿Qué nivel de aceptación tiene las estrategias comunicativas para afianzar el sentido de pertenencia en los docentes?
   a) Deficiente b) Regular c) bueno d) muy bueno

6. ¿Cómo califica la satisfacción de los docentes al prestar sus servicios en la institución?
   a) Deficiente b) Regular c) bueno d) muy bueno

7. ¿Qué nivel de empatía tienen los docentes con las aspiraciones de plana jerárquica?
   a) Deficiente b) Regular c) bueno d) muy bueno

8. ¿Considera que la comunicación es efectiva entre la plana docente y jerárquica?
   a) Deficiente b) Regular c) bueno d) muy bueno

9. ¿El nivel de éxito de las actividades que se realizan obedecen a una planificación consensuada?
   a) Deficiente b) Regular c) bueno d) muy bueno

10. ¿Considera que la información que comparten los docentes en las reuniones son constructivas?
    a) Deficiente b) Regular c) bueno d) muy bueno

11. ¿En qué nivel se ha fortalecido la cultura organizacional en la institución?
    a) Deficiente b) Regular c) bueno d) muy bueno

Dimensión: Vínculo

12. ¿Cómo califica usted las acciones que realiza para mejorar las relaciones laborales con la plana docente?
    a) Deficiente b) Regular c) bueno d) muy bueno

13. ¿Cómo califica usted las habilidades sociales de los docentes para el trabajo en equipo?
    a) Deficiente b) Regular c) bueno d) muy bueno

14. ¿Qué apreciación tuene usted sobre el trabajo de los docentes en el aula?
    a) Deficiente b) Regular c) bueno d) muy bueno

15. ¿Cómo aprecia usted la actitud de la tolerancia entre docentes?
    a) Deficiente b) Regular c) bueno d) muy bueno

16. ¿Cómo evalúa usted el nivel de comunicación entre la plana docente y los padres de familia?
    a) Deficiente b) Regular c) bueno d) muy bueno

17. ¿Cómo califica la relación entre la plana docente y la plana jerárquica?
    a) Deficiente b) Regular c) bueno d) muy bueno

Dimensión Afectiva

18. ¿Cómo evalúa el nivel de amistad entre docentes para un trabajo armonioso?
    a) Deficiente b) Regular c) bueno d) muy bueno

19. ¿Cómo califica usted el compromiso del trabajo entre docentes para realizar un trabajo de calidad?
    a) Deficiente b) Regular c) bueno d) muy bueno

20. ¿Cómo evalúa usted la participación de los docentes en las actividades que programa la institución?
    a) Deficiente b) Regular c) bueno d) muy bueno

21. ¿Cómo evalúa el esfuerzo de los docentes por lograr los objetivos estratégicos institucionales?
    a) Deficiente b) Regular c) bueno d) muy bueno

22. ¿De qué forma considera usted que trabajan los docentes para el logro de los proyectos de innovación?
    a) Deficiente b) Regular c) bueno d) muy bueno

23. ¿De qué manera se trabaja la cultura de la comunicación entre docentes de la institución?
    a) Deficiente b) Regular c) bueno d) muy bueno

24. ¿Cómo califica usted la gestión de tipo democrática para fortalecer la afectividad entre docentes?
    a) Deficiente b) Regular c) bueno d) muy bueno

25. ¿Cómo calificaría el flujo comunicativo entre la plana directiva y el personal docente?
    a) Deficiente b) Regular c) bueno d) muy bueno

CUESTIONARIO: GESTIÓN EDUCATIVA

Amigo docente:

El presente cuestionario es totalmente anónimo y confidencial, sirve exclusivamente para la investigación educativa, se hace diferentes preguntas acerca de la labor que realiza tu director en la Institución educativa.

Indicaciones: Marca con un aspa (X) en el paréntesis o recuadro según corresponda, de acuerdo a tu opinión personal, deben ser contestadas con la mayor objetividad.
Responda cada pregunta según los siguientes índices de puntuación del 1 al 3, es decir cuanto mayor sea la numeración mayor aceptación será al reactivo y/o ítems:

4	Siempre
3	Casi siempre
2	A veces
1	Nunca

Dimensión: Gestión administrativa		**ESCALA**			
		1	**2**	**3**	**4**
1.	El director actualiza de forma participativa el Proyecto Educativo Institucional.				
2.	El director actualiza el Plan Anual de Trabajo forma participativa.				
3.	Los directivos promueven el trabajo en equipo para lograr los objetivos estratégicos de su institución.				
4.	Se asigna un presupuesto para la compra de materiales educativos.				
5.	Promueve reuniones para elaborar los planes de mejora				
6.	Cuenta en óptimas condiciones hidrosanitarios y servicio eléctrico.				
7.	Organiza el tiempo de forma oportuna reuniones de trabajo.				
8.	Rinde cuenta de los ingresos y egresos económicos.				
9.	Organiza en equipos de trabajo a docentes para cumplir con los proyectos institucionales.				
10.	Cuenta con recursos tecnológicos para el aprendizaje y la administración.				
11.	Evalúa en forma participativa el avance del Plan anual de trabajo.				
	Dimensión : Pedagógica				
12.	Organiza capacitaciones dirigido a los docentes.				
13.	Realiza acompañamiento al desempeño docente.				
14.	Los directivos propician un clima escolar armonioso en la institución.				
15.	Sistematiza experiencias exitosas y lo difunde para su reflexión.				
16.	Los directivos muestran capacidad de liderazgo en diferentes actividades				
17.	Los directivos promueven en el equipo docente los procesos de planificación curricular.				
18.	La plana directiva orienta la elaboración del proyecto curricular institucional.				
19.	Promueve estímulos y genera altas expectativas en los docentes.				
20.	Revisa permanentemente la programación diaria.				

21.	El director genera espacios de reflexión pedagógica para la mejora de la enseñanza.				
22.	Orienta la metodología del proceso de evaluación de los aprendizajes.				
	Dimensión : Comunitaria				
23.	Promueve la participación activa y organizada de los padres de familia.				
24.	Compromete a los a los estudiantes en las jornadas de reforestación en el distrito.				
25.	Mantiene convenios con instituciones y empresas de la región.				

ANEXO 3

FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Apellido y Nombre del experto : **LÓPEZ MARRUFO, CARLOS ALBERTO**
Cargo e Institución donde labora : **IESTP CIENCIAS DE LA SALUD**
Nombre del instrumento : Cuestionario: Percepción de la Comunicación interna
Autores del instrumento : Richard Vicente Mayta Ramirez

ÍTEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	x		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	x		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	x		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	x		
5	¿La estructura que presenta instrumento es de forma clara y precisa?	x		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	x		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	x		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	x		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		x	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		x	

Aportes y/o sugerencias:

.....

.....

Firma
Fecha 4/marzo/2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Apellido y Nombre del experto : **LÓPEZ MARRUFO, CARLOS ALBERTO**
Cargo e Institución donde labora : **IESTP CIENCIAS DE LA SALUD**
Nombre del instrumento : Cuestionario: Percepción de la Gestión Educativa
Autores del instrumento : Richard Vicente Mayta Ramirez

ÍTEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	x		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	x		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	x		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	x		
5	¿La estructura que presenta instrumento es de forma clara y precisa?	x		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	x		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	x		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	x		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		x	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		x	

Aportes y/o sugerencias:

.....

.....

Firma
Fecha 4/marzo/2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Apellido y Nombre del experto : **CHANG SALDAÑA, JACKIE FRANK**
Cargo e Institución donde labora : **UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**
Nombre del instrumento : Cuestionario: Percepción de la Gestión Educativa
Autores del instrumento : Richard Vicente Mayta Ramirez

ÍTEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	x		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	x		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	x		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	x		
5	¿La estructura que presenta instrumento es de forma clara y precisa?	x		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	x		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	x		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	x		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		x	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		x	

Aportes y/o sugerencias:

.....

.....

Firma
Fecha 6/marzo/2022

Universidad Nacional de Ucayali

Escuela de Posgrado

Maestría en Educación

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. **APELLIDOS Y NOMBRES** : JESSENIA, CHOY SANCHEZ PANDURO
1.2. **GRADO ACADÉMICO** : Doctor en Educación
1.3. **INSTITUCIÓN QUE LABORA** : Universidad Nacional de Ucayali
1.4. **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN** : **LA COMUNICACIÓN INTERNA Y LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA DE YARINACOCHA Y CALLERÍA-UCAYALI, 2022**
1.5. **AUTOR DEL INSTRUMENTO** : **RICHARD VICENTE MAYTA RAMÍREZ**
1.6. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : **CUESTIONARIO: de la percepción de la Comunicación Interna**
1.7. **CRITERIOS DE APLICABILIDAD** : **VALIDO**

ASPECTOS A EVALUAR:

ITEMS	PREGUNTA	APRESIACION		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿ Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿ El instrumento responde a la paralización de las variables?	X		
5	¿ La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los Ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los Ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿ Se debe incrementar el número de Ítems?	X		
10	¿Se debe eliminar el número de Ítems?	X		

Aporte y o sugerencias

.....
.....
.....

Dra. Jessenia Choy Sánchez Panduro
CPPe 28001210997

Dr. Educ. Jessenia, Choy Sanchez Panduro
Especialidad Educ. Inicial

Universidad Nacional de Ucayali
Escuela de Posgrado
Maestría en Educación

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : JESSENIA, CHOY SANCHEZ PANDURO
1.2. GRADO ACADÉMICO : Doctor en Educación
1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : Universidad Nacional de Ucayali
1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : **LA COMUNICACIÓN INTERNA Y LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA DE YARINACOCHA Y CALLERÍA-UCAYALI, 2022**
1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : **RICHARD VICENTE MAYTA RAMÍREZ**
1.6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : **CUESTIONARIO: de la percepción de la Gestión Educativa.**
1.7. CRITERIOS DE APLICABILIDAD : **VALIDO**

ASPECTOS A EVALUAR:

ITEMS	PREGUNTA	APRESIACION		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿ Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿ El instrumento responde a la paralización de las variables?	X		
5	¿ La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los Ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los Ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿ Se debe incrementar el número de Ítems?	X		
10	¿Se debe eliminar el número de Ítems?	X		

Aporte y o sugerencias

.....
.....
.....

Dra. Jessenia Choy Sanchez Panduro
CPPe 2500120437
Dr. Educ. Jessenia, Choy Sanchez Panduro
Especialidad Educ. Inicial

ANEXO 4

BASE DE DATOS

ID	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	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	V1	D1	D2	D3	V2	D1	D2	D3	V1	D1	D2	D3	V2	D1	D2	D3
D1	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	67	33	14	20	70	31	30	9	3	3	2	2	3	3	3	3
D2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	70	33	17	20	68	31	28	9	3	3	3	2	3	3	2	3
D3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	83	38	19	26	84	36	38	10	4	4	3	3	4	3	4	3
D4	3	3	2	3	3	2	2	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	68	30	15	23	71	31	31	9	3	3	2	3	3	3	3	3
D5	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	67	29	15	23	70	32	29	9	3	3	2	3	3	3	3	3
D6	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	83	38	19	26	84	36	38	10	4	4	3	3	4	3	4	3
D7	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	31	17	24	73	33	31	9	3	3	3	3	3	3	3	3
D8	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	60	25	16	19	63	27	27	9	2	2	3	2	3	2	2	3
D9	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	57	25	13	19	62	27	27	8	2	2	2	2	2	2	2	2
D10	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	83	38	19	26	84	36	38	10	4	4	3	3	4	3	4	3
D11	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	57	25	13	19	63	27	27	9	2	2	2	2	3	2	2	3
D12	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	69	30	17	22	69	31	31	7	3	3	3	3	3	3	3	2
D13	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	62	29	13	20	61	26	27	8	2	3	2	2	2	2	2	2
D14	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	70	32	17	21	70	31	31	8	3	3	3	3	3	3	3	2
D15	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	70	31	17	22	70	32	30	8	3	3	3	3	3	3	3	2
D16	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	74	33	19	22	72	31	32	9	3	3	3	3	3	3	3	3
D17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	70	33	15	22	71	30	33	8	3	3	2	3	3	3	3	2
D18	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	68	31	15	22	65	28	28	9	3	3	2	3	3	2	2	3
D19	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	70	31	18	21	69	32	27	10	3	3	3	3	3	3	2	3
D20	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	57	25	13	19	63	27	27	9	2	2	2	2	3	2	2	3
D21	3	3	3	2	3	3	2	2	2	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	67	29	15	23	68	29	30	9	3	3	2	3	3	3	3	3
D22	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	83	38	19	26	84	36	38	10	4	4	3	3	4	3	4	3
D23	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	62	29	13	20	61	26	27	8	2	3	2	2	2	2	2	2
D24	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	68	30	16	22	74	32	34	8	3	3	3	3	3	3	3	2
D25	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68	29	18	21	72	29	34	9	3	3	3	3	3	3	3	3
D26	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	62	29	13	20	62	26	27	9	2	3	2	2	2	2	2	3
D27	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	84	38	19	27	84	36	38	10	4	4	3	4	4	3	4	3
D28	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	69	31	15	23	70	32	31	7	3	3	2	3	3	3	3	2
D29	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	62	29	13	20	61	26	27	8	2	3	2	2	2	2	2	2
D30	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	67	29	16	22	64	25	31	8	3	3	3	3	3	2	3	2
D31	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	75	37	15	23	70	32	31	7	3	4	2	3	3	3	3	2
D32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	80	33	19	28	87	40	36	11	3	3	3	4	4	4	3	4
D33	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	67	29	16	22	64	25	31	8	3	3	3	3	3	2	3	2
D34	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	83	38	19	26	84	36	38	10	4	4	3	3	4	3	4	3
D35	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	69	31	15	23	70	32	31	7	3	3	2	3	3	3	3	2
D36	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	62	29	13	20	61	26	27	8	2	3	2	2	2	2	2	2
D37	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	67	29	16	22	64	25	31	8	3	3	3	3	3	2	3	2
D38	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	69	31	15	23	70	32	31	7	3	3	2	3	3	3	3	2
D39	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	62	29	13	20	61	26	27	8	2	3	2	2	2	2	2	2
D40	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	67	29	16	22	64	25	31	8	3	3	3	3	3	2	3	2

ANEXO 5

EVIDENCIAS DOCUMENTALES DE LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

"Año de Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Ministerio de Educación
REPÚBLICA DEL PERÚ

CENTRO DE EDUCACION TECNICO PRODUCTIVA "PUERTO CALLAO"

CONSTANCIA

El Director de la CETPRO **PUERTO CALLAO** del distrito de Yarinacocha, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali.

Hace constar:

Que el Señor, **RICHARD VICENTE MAYTA RAMÍREZ**, con DNI N° 20074589, tesista de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali - Maestría en Gestión Educativa, en el marco del desarrollo de la tesis **"LA COMUNICACIÓN INTERNA Y LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA DE YARINACOCHA Y CALLERÍA-UCAYALI, 2022"**, de su autoría, ha realizado la aplicación de instrumentos de recolección de datos entre el 13 y el 17 de junio del presente año.

Se expide la presente Constancia a solicitud del interesado y para los fines que considere pertinentes.

Pucallpa, 18 de agosto del 2022.

Richard V. Mayta Ramirez
DIRECTOR (e)
CETPRO PUERTO CALLAO

PERÚ Ministerio de Educación

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Centro De Educación Técnico Productiva "Ciro Alegría"

CONSTANCIA

El Director del Centro de Educación Técnico Productiva "CIRO ALEGRÍA", comprensión del Distrito de Yarinacocha, Provincia de Ucayali, Región Ucayali.

HACE CONSTAR:

Que el Señor, **RICHARD VICENTE MAYTA RAMÍREZ**, con **DNI N° 20074589**, tesista de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali - Maestría en Gestión Educativa, en el marco del desarrollo de la tesis **"LA COMUNICACIÓN INTERNA Y LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA DE YARINACOCHA Y CALLERÍA-UCAYALI, 2022"**, de su autoría, ha realizado la aplicación de instrumentos de recolección de datos entre el 13 y el 17 de Junio del presente año.

Se expide la presente Constancia a solicitud del interesado y para los fines que considere pertinentes.

Pucallpa, 18 de Agosto del 2022

Atentamente;

CETPRO CIRO ALEGRÍA • DIRECCIÓN • YARINACOCHA PUCALLPA

Ing. Eiffer Anibal Hidalgo Ramírez
DIRECTOR
C.M. N° 1040593672
CETPRO "CIRO ALEGRÍA"

A.H. Virgen del Pilar Mz. G Lt. 9
campus.cetprociroalegria.edu.pe
Yarinacocha – Cel. 965947114 – Email: cetprociroalegria@gmail.com

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

CONSTANCIA

El Director de la CETPRO **SAN MARTÍN DE PORRES** del distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali.

Hace constar:

Que el Señor, **RICHARD VICENTE MAYTA RAMÍREZ**, con DNI N° 20074589, tesista de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali - Maestría en Gestión Educativa, en el marco del desarrollo de la tesis **"LA COMUNICACIÓN INTERNA Y LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA DE YARINACOCHA Y CALLERÍA-UCAYALI, 2022",** de su autoría, ha realizado la aplicación de instrumentos de recolección de datos entre el 13 y el 17 de junio del presente año.

Se expide la presente Constancia a solicitud del interesado y para los fines que considere pertinentes.

Pucallpa, 18 de agosto del 2022.

DIRECCIÓN

Juan [illegible] Morales Ochoa
PROF. EN EDUCACION TECNICA
DIRECTOR

ANEXO 6

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS DE LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

CETPRO CIRO ALEGRÍA







CETPRO SAN MARTÍN DE PORRES







CETPRO PUERTO CALLAO





