



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**“Liderazgo administrativo y su incidencia en la comunicación
organizacional de los docentes de la Unidad Educativa Paquisha, Ecuador, 2020”**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Mejía Morales, Naida Lorena (ORCID: 0000-0002-2105-9672)

ASESOR:

Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios por su misericordia, a mi madre Marina, a mi esposo Polo y a mis hijos Carlos, Angie, Michelle y Elkin, mi nieto Jordán por su paciencia y comprensión han sido el pilar fundamental para no cesar de esta larga travesía.

Ausentarme de mis familiares para estudiar y faltar en momentos tan emotivos de mi existencia.

A mi padre Vicente que desde el cielo me ilumina y con su bendición, que me daba cada día de mi viaje siempre me acompañaba.

Agradecimiento

A Dios que en todo momento me acompaña nada hubiera sido posible sin su voluntad, a mi asesor el Dr. Tamariz Nunjar Hildegardo Oclides por haber sido mi guía en todo el transcurso de la tesis, tener paciencia y ayuda en todo momento de dificultad.

A los docentes de la Universidad César Vallejo por Creer en mí, compartir sus experiencias, y siempre darme esa fuerza y apoyo incondicional para lograr este momento.

A la Universidad “César Vallejo” por acogerme abriendo las puertas para llegar a estudiar desde Ecuador, hasta Perú.

A la directora, personal administrativo y docente de la Unidad Educativa Paquisha, por la apertura para que pueda desarrollar la tesis de investigación y contar con su participación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2 Variables y Operacionalización.....	15
3.3 Población	16
3.3.1 Muestra - muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos.....	19
3.6 Método de análisis de datos.....	19
3.7 Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS	20
4.1 Estadística descriptiva.....	20
4.2 Estadística Inferencial.....	24
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS.....	36

Índice de tablas

Tabla 1 Población y Muestra.....	17
Tabla 2 Nivel de apreciación de los docentes al liderazgo administrativo y la comunicación organizacional	20
Tabla 3 Nivel de apreciación de los docentes a la dimensión habilidad de influir y conducir a un grupo de personas en la comunicación organizacional Fuente: Cuestionarios de docentes	21
Tabla 4 Nivel de apreciación de los docentes a la dimensión cumplimiento de objetivos de la institución con la comunicación organizacional	22
Tabla 5 Nivel de apreciación de los docentes a la dimensión capacidad de promover un ambiente laboral amigable con la comunicación organizacional	23
Tabla 6 Incidencia del liderazgo administrativo con la comunicación organizacional.....	24
Tabla 7 Incidencia de la dimensión habilidad de influir y conducir a un grupo de personas en la comunicación organizacional	25
Tabla 8 Incidencia de la dimensión cumplimiento de objetivos en la institución en la comunicación organizacional	26
Tabla 9 Incidencia de la dimensión capacidad de crear un ambiente laboral amigable con la comunicación organizacional	27

RESUMEN

La investigación denominada “Liderazgo administrativo y su incidencia en la comunicación organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Paquisha, Ecuador, 2020” tuvo como objetivo Establecer las incidencias del liderazgo administrativo en la comunicación organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Paquisha, Ecuador, 2020. Asumió la Teoría de la Liderazgo de Chiavenato, Liderazgo es la habilidad de influir y conducir a un grupo de personas, motivándolos a trabajar con entusiasmo hacia el cumplimiento de objetivos en la institución destacando la capacidad de promover un ambiente laboral amigable.

La Investigación planteó la hipótesis donde afirmaba que el liderazgo administrativo incide significativamente en la comunicación organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Paquisha, Ecuador, 2020. La población fue de 21 docentes, se trata de una investigación cuantitativa, transversal. El diseño es no experimental de nivel correlacional causal. La técnica fue la encuesta y como instrumentos utilizó dos cuestionarios, uno de 18 ítems con escala ordinal y su confiabilidad fue de 0,919, otro de 17 ítems con una confiabilidad de 0,861, la validez de contenido se evidenció a través del juicio de expertos. Los datos se procesaron con el software SPSS 22.

Los resultados descriptivos de la tabla 2 muestran que el 100% de los docentes evalúan con nivel alto el liderazgo administrativo, el 80,9% califican con nivel alto y el 19,1% con el nivel medio a la comunicación organizacional. El estudio concluye que no se evidencia influencia significativa del liderazgo administrativo en la comunicación organizacional lo denotan el Rho de Spearman ,317 y significancia ,161 como muestra en la tabla 6.

Palabras clave: comunicación organización, desarrollo profesional, liderazgo administrativo.

ABSTRACT

The research called "Administrative leadership and its impact on the organizational communication of teachers in the Paquisha Educational Unit, Ecuador, 2020" aimed to establish the incidences of administrative leadership in the organizational communication of teachers in the Paquisha Educational Unit, Ecuador, 2020. Assumed the Chiavenato Leadership Theory, Leadership is the ability to influence and lead a group of people, motivating them to work with enthusiasm towards the achievement of objectives in the institution highlighting the ability to promote a friendly work environment.

The Research proposed the hypothesis where it stated that administrative leadership significantly affects the organizational communication of teachers in the Unidad Educativa Paquisha, Ecuador, 2020. The population was 21 teachers, it is a quantitative, cross-sectional research. The design is non-experimental at the causal correlational level. The technique was the survey and as instruments it used two questionnaires, one of 18 ÍTEMS with an ordinal scale and its reliability was 0.919, the other of 17 ÍTEMS with a reliability of 0.861, the content validity was evidenced through the judgment of experts. The data was processed with SPSS 22 software.

The descriptive results in Table 2 show that 100% of teachers evaluate administrative leadership with a high level, 80.9% rate a high level and 19.1% a medium level of organizational communication. The study concludes that there is no evidence of significant influence of administrative leadership on organizational communication, denoted by Spearman's Rho 0.317 and significance 0.161 as shown in Table 6.

Keywords: organization communication, professional development, administrative leadership.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente el liderazgo administrativo y la comunicación organizacional, en la formación educativa, según Garay, Uribe, (2006) en Chile y en España, Bolívar (2006), traza de qué manera se dan las responsabilidades que asume el liderazgo administrativo de instituciones. Internacionalmente, en Guatemala, la Universidad Rafael Landívar, Díaz, (2014) ejecuta la indagación con el título de: Comunicación organizacional y estilos de liderazgo entre los jefes y obreros en el instituto superior de Quetzaltenango. De Acuerdo a esta indagación la Comunicación Organizacional se ha enfrentado a una correlación efectiva de las guías y lo laboral de los obreros. La meta era comprobar la incidencia de la comunicación organizacional y las formas de liderazgo; ésta se ejecutó con participantes de diecisiete a cuarenta años, de género masculino y femenino. La población fueron 53 obreros. El instrumento fue en un cuestionario precedente, al finalizar se resume en que en un 15% se sitúa la eficiencia, y el liderazgo en un 54%. En la comunicación se denota efectividad con el jefe inmediato un 68% lo corroboran; sin embargo, entre ellos hay una pequeña población que está en desacuerdo, lo cual no es relevante, conferido con los indicadores evaluados.

A nivel nacional, el ambiente laboral también se ve afectado ante la problemática que actualmente rige globalmente las grandes organizaciones o instituciones un clima tóxico y una falta de comunicación organizacional, es importantes mencionar a García Puga Steffy M. y Espinoza Solís Eduardo Javier en su artículo publicado en la Revista Visionario Digital en el 2018 se refieren a los hallazgos de liderazgo y su impacto en las instituciones de educación media de Ecuador, y de alguna u otra manera han avanzado largamente con los años, transfiriéndose del ámbito empresarial hasta otros aspectos socialmente como la educación, a pesar de ello, se manifiestan aún pocos aportes conexos en países como Ecuador. En el actual estudio se abarca, las cualidades de liderazgo esgrimidos por líderes o directivos de instituciones educativas media y se compara con la apreciación de sus educativos sometidos. Mediante de un método cuantitativa, 125 directivos y 425 de sus docentes fueron sometidos a una encuesta, utilizando el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) de Avolio, (1995).

Mostrando como conclusión que las apreciaciones de líderes administrativos y sometidos tienen similitud, prevaleciendo un uso mixto de los estilos transformacional y transaccional, de líderes en acción.

Con respecto a la problemática en la Institución educativa “Paquisha” se reflejan varios inconvenientes considerables en el medio profesional y laboral, entre docentes no se presta el soporte y la ayuda necesaria cuando se lo amerita, se evidencia la falta de compañerismo entre unos a otros, no se evidencia el apoyo por parte de los docentes en las actividades extracurriculares y su cooperación en la elaboración del PEI, PCI, Planificación y más documentos que el docente se debe ver involucrado, en cuanto a la parte cultural a veces poco interés en la participación de eventos con sus estudiantes. En esta perspectiva resulta necesario desarrollar un estudio que establezca el Liderazgo Administrativo y como incide en la comunicación organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Paquisha, Ecuador, 2020.

Formulación del problema

Mediante lo expuesto en la realidad problemática, para la formulación del problema se ha considerado la siguiente interrogante: ¿De qué manera incide el liderazgo administrativo en la comunicación organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Paquisha, Ecuador, 2020?

De este modo para plantear un mejor estudio del problema se ha delimitado las siguientes interrogantes específicas: ¿Cómo incide la dimensión habilidad de influir y conducir a un grupo de personas en la comunicación organizacional de los docentes?; De qué manera la dimensión cumplimiento de objetivos incide en la comunicación organizacional de los docentes?; ¿En qué medida la dimensión capacidad de promover un ambiente laboral amigable incide en la comunicación organizacional de los docentes?

Justificación de la investigación

La presente indagación es justificable porque se enfoca en investigar el Liderazgo administrativo y su incidencia en la comunicación organizacional de los docentes, de tal modo que se justifica: En lo teórico: Aborda dos variables, la investigación se justifica porque se ha posesionado en el estudio con bases

científicas encontradas, el estudio que se ha desarrollado en la unidad educativa Paquisha se justifica al tener una mayor forma de producción en la organización.

Desde lo práctico: Se basa en la comunicación organizacional, en el mejoramiento de la interacción de los docentes, además suscitará una mejor participación de los docentes y directivos acciones coherentes con la socialización, participación y convivencia armónica.

Desde el punto de vista metodológico: Las técnicas de investigación como son las encuestas relacionadas al liderazgo administrativo y la comunicación organizacional de los docentes, se cuantificarán los datos a través de las encuestas, los mismos que permitirán a los maestros, reflexiona sobre su accionar educativo y comunicación organizacional en la unidad educativa Paquisha.

Objetivo general

Establecer las incidencias del liderazgo administrativo en la comunicación organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Paquisha, Ecuador, 2020

Objetivos específicos

- Determinar la incidencia de la dimensión habilidad de influir y conducir a un grupo de personas en la comunicación organizacional de los docentes
- Establecer la incidencia de la dimensión cumplimiento de objetivos en la institución hacia la comunicación organizacional de los docentes
- Conocer la incidencia de la dimensión capacidad de promover un ambiente laboral amigable en la comunicación organizacional de los docentes

Hipótesis General

El liderazgo administrativo incide significativamente en la comunicación organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Paquisha, Ecuador, 2020

Hipótesis específicas

- La dimensión influir y conducir a un grupo de personas incide significativamente en la comunicación organizacional de los docentes
- La dimensión cumplimiento de objetivos en la institución incide significativamente en la comunicación organizacional de los docentes
- La dimensión capacidad de promover un ambiente laboral amigable incide significativamente en la comunicación organizacional de los docentes.

II. MARCO TEÓRICO

Mediante la búsqueda realizada en diferentes bibliotecas virtuales, revistas y repositorios de universidades, se ha encontrado trabajos de investigación científica internacional con respecto a la variable: Liderazgo administrativo.

Por tanto, en México, Universidad Autónoma de Madrid, Ayoub, (2010) ejecuta una investigación nombrada como: Estilos de liderazgo y sus efectos en la gestión pública. En esta indagación el liderazgo se enfrentó a una correlación positiva entre los indicadores y la ocupación laboral. La meta fue averiguar los estilos de liderazgo empleados en la gestión pública de México. La población muestra en 960 trabajadores públicos, lo cual simboliza el 36% de ellos. El instrumento un cuestionario existente. Los efectos finalizan en el resumen de una eficacia en la forma transaccional en un 52%, en el estudio se comprueba emplean ciertos comportamientos al interno de la compañía estos se acrecientan en un 34%. En lo ansiado, cuanto más percepción de dificultad existe, mucho menos es la cantidad de actitud que el trabajador admira del líder.

Por otra parte, Campos, (2012), en su indagación "Género de liderazgo directivo y comunicación organizacional " sustentada en la U. San Ignacio de Loyola, esta indagación descriptiva con bosquejo correlacional. Se cogió a 50 docentes, 30 P.F y 20 escolares, como muestra. Se usó un cuestionario se evidencian que el 44% de maestros ubican un rango regular al liderazgo directivo y el 48% observan un clima organizacional regular, los padres de familia el 60% divisa un alto de liderazgo directivo y el 30% un nivel alto de comunicación organizacional, por otra parte, los estudiantes en un 30% consideran regular de liderazgo directivo y un 40% divisa nivel bajo de clima organizacional, a esto se suma Coronado (2017) donde los valores Rho de Spearman 0,567 y p de 0,000 determinan la correlación significativa que se nota entre las variables en estudio.

Se hace necesario mencionar a Díaz I. (2014) en su investigación Correlación de variables Spearman y Pearson que sostiene al examinar la tabla que nos muestra el SPSS instaure un nivel de correlación mínimo (-0,134), siendo que está mucho más cercano a 0 que a -1. Así, se forma una correlación negativa, es decir, inversa, podría darse este caso.

. Entre los resultados se evidencia que el nivel más alto de aprobación es por parte de los padres de familia en un 60% observan un alto liderazgo administrativo directivo, continuado por un 44% de maestros divisan un rango regular de liderazgo directivo, 30% estiman un rango regular de liderazgo directivo.

En el marco de este estudio de las variables de aplicación en el proyecto también se ha encontrado trabajos de investigación científica a nivel internacional con relación a la variable: comunicación organizacional: En la investigación de Domínguez, (2010) de los directivos, un porcentaje levemente inferior al total, 96,2%, expresó atender la comunicación horizontal, con el objeto de efectuar el intercambio de datos entre los miembros de un igual nivel jerárquico, y el total, 100%, declaró coincidencia en utilizar la comunicación horizontal para relacionar las personas y departamentos entre sí, con el objeto de mejorar la integración de los departamentos funcionales.

El estudio de Papic (2010), evidencio la importancia de la comunicación se levantó la información con directivos de los cuales un porcentaje de 96,2 expresan hacer uso de la comunicación horizontal para conseguir una reciprocidad de datos o con los de su mismo nivel, y el total del 100% aseguran utilizar la comunicación horizontal para relacionar las personas y departamentos entre sí, para mejorar la funcionalidad entre los diferentes departamentos de servicios, Los resultados finales de la investigación establecieron que para crear un ambiente laboral amigable y la comunicación se relacionan de forma significativa, esto se demuestra con los Correlación de Spearman 0.524, y con el valor de significación del 0,00 se rechaza y un 0,34 de regresión la H0.

Por lo consiguiente Cassany, (2000), manifiesta que las destrezas lingüísticas sobre la aseveración de que la comunicación acomete alrededor de un 80 % del tiempo general de los humanos, el tiempo se ha distribuido así: escuchar, el 45 %; hablar, el 30 %; leer, el 16 % y escribir, el 9 %. Escuchar, hablar, leer y escribir metodologías que se incrementan mediante diferentes desenlaces pende de la demostración, por lo que se conoce como procesos autos dirigidos, se debe mencionar, emplazando a través la figura de una meta, propósito y la cognición de que el propuesto objetivo prexiste. Los resultados de este trabajo evidencian que la comunicación ocupa un 80% del tiempo de las personas para ello se los distribuye

en un 45% escucha, 30% hablar, leer un 16%, escribir un 9%, estos quieren advertir que pasamos el tiempo en comunicación de allí parte la importancia de la misma.

Para los antecedentes nacionales en varias investigaciones científicas encontramos valiosos aportes para la variable liderazgo administrativo: Según Mesías, (2013) con la indagación Influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales, aplicado en una institución de la ciudad de Pujilí provincia de Cotopaxi de Ecuador, sustentado en la Universidad Tecnológica Equinoccial de Pujilí, su objetivo estuvo en determinar el dominio del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales. Con respecto a la indagación es descriptiva con relevancia en la forma cualitativa, la muestra se constituyó por 1 director y 25 educadores, empleando una encuesta, con la intención de conseguir hechos fiables. Los resultados exponen que en 48% los educadores opinan que en el centro escolar el liderazgo practicado desempeña poco las perspectivas, en cuanto al 48% de educadores manifiestan que el líder educativo perennemente aplica su función establecido en valores humanos.

Es importante destacar a Moscoso, (2012) en su estudio realizado sobre liderazgo, donde el 50% manifiesta que el modelo de gestión administrativa no busca mejora la calidad de educación, y el 52% manifiesta que la administración no busca el mejoramiento continua de los docentes, además Melgar, (2018) en un análisis realizado para medir el liderazgo administrativo, indica que el 84,39% de encuestados ostenta que el nivel de liderazgo en su establecimiento es alto. Estos resultados coinciden con Yábar, (2013) donde el 94,66% manifiesta que la consecución de objetivos en la institución educativa es de alto nivel al igual que la comunicación organizacional que alcanza un valor de 92,66% de aceptación.

Por otra parte, Rodríguez, (2005) con su trabajo “La dirección y el liderazgo del directivo, en la eficacia del desempeño de los docentes”, expuesta en la U. de Loja, mostró como propósito de comprobar la atribución de la dirección y el liderazgo directivo relacionada con el ejercicio docente, se valieron del método analítico, deductivo y sintético, inductivo. La población de 19 directivos y docentes que trabajan en la facultad. Dentro de esta indagación se manejaron técnicas como entrevista y encuesta con preguntas. En efectos la investigación indica que el

42,1% de los empleados declaran que a veces la orientadora de la facultad provoca el trabajo en equipo, el 73,7% de los participantes declaran la participación es inducido por la orientadora elevando insuficiente la responsabilidad institucional, el 57,89% de los participantes revelan que la administración escasamente ha gestionado el mejoramiento de la edificación.

De la misma manera en cuanto al estudio nacional en varias investigaciones científicas encontramos valiosos aportes para la variable comunicación organizacional: La Investigación referente al “Clima Organizacional en la Micro-Red de Salud Magdalena- Cajamarca. Septiembre 2014”. La indagación es descriptiva y de corte colateral. La muestra 21 obreros de la salud. Para el análisis se empleó un cuestionario para Clima Organizacional con 3 sub-variables y 11 Dimensiones en la escala Likert, con cuatro alternativas. Las sub variables y Dimensiones como el potencial humano, cultura de organización, respectivamente. En los resultados se antepone un clima organizacional por mejorar (75.65), lo cual representa en el personal el 90%, equivalentemente en todas las sub variables y Dimensiones se encontró un clima por corregir, a excepción de la dimensión identidad y comunicación organizacional que poseen un clima de alto nivel.

En tanto que Arana (2016), es su estudio investigativo con el título de “La comunicación interna y su incidencia en el clima organizacional del departamento de recursos humano de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte”, la mencionada indagación fue ejecutado en la ciudad de Guayaquil, centrada en analizar al departamento de recursos humanos, evaluar su gestión, el cual se pudo evidenciar que no cuentan con reglamentos para el personal. El estudio investigativo concluye que en los establecimientos educativos o empresas se hace necesario redactar un manual de procedimiento para que se vean plasmados los reglamentos para la comunicación organizacional de los actores involucrados.

Por otro lado, encontramos a Calderón (2017), mediante su aportado científico argumenta “El Clima organizacional y su Influencia en el Desempeño laboral de los maestros de la escuela de educación básica de Ecuador” amparado en la Universidad Espíritu Santo de Guayaquil, se diseñó con la intención de ampliar una indagación del clima laboral de una escuela; se muestra los estudios que en la institución su ambiente laboral no es excelente, dicen que el perfil de su líder es

autoritario el cual no permite la opinión de sus colaboradores, comentan que al realizar sus labores no son escuchados ni reciben un elogio por su eficacia, solo le están imponiendo trabajos con un corto tiempo para su cumplimiento. La conclusión de la investigación es que, en el establecimiento educativo, no se está llevando la comunicación organizativa la misma que se denota el principal obstáculo por parte del líder administrativo con su perfil autoritario perturbando el clima laboral.

Para analizar la Variable liderazgo administrativo, es necesario conocer qué. Según la Teorías de liderazgo de (Kroeck, Lowe & Brown, 2004; Yukl, 1989) aporta que el tema establecido por el liderazgo es diferente e involucra un extenso mundo de teorías. En este estudio se planteó a partir de otras disciplinas y representaciones tal como son: la historia, la teoría psicodinámica, la teoría del desarrollo organizacional y la sociología. Actualmente no hay ninguna definición específica y cumplidamente reconocida en relación al liderazgo. Varios científicos alegan que debido a la complejidad del fenómeno posiblemente jamás se fortalezca una enunciación unívoca del semejante. Consecutivamente, Castro M. L., (2007) definen al liderazgo a modo de proceso mediante el cual un individuo posee la capacidad para influir y producir a sus partidarios de forma que favorezcan al beneficio de los objetivos señalados y al éxito del plan organizacional.

En tanto la teoría de rasgos de un líder sostenido por Bass, (1990) posee un apogeo muy importante en el tiempo alcanzado entre 1920 y 1950. Ha conseguido igual, un renacimiento a partir del período de los '90 hasta los actuales momentos. Se encuadra intrínsecamente en las designadas teorías del gran hombre éstas indican que diversas tipologías constantes en individuos (rasgos) diversifican a aquellos que consiguen reflexionar, guías de aquellos que no logran ser. Según Yukl G, (1992), este enfoque consiente expresar que prototipo de sujeto es el conveniente para ocupar áreas de liderazgo, pero no muestra si el líder será triunfante o sin triunfos, Además, de esto plantean ciertas fisonomías propias relacionadas con el liderazgo efectivo: altos niveles de energía, tolerancia al estrés, rectitud, conocimiento emocional y autoconfianza. (Bass, 1990; Kirk Patrick & Locke, 1991; Yukl, 1992). Las primeras dos características (altos niveles de energía y tolerancia al estrés) admiten manifestar peticiones urgentes con las que debe afrontar quienes entran lugares de liderazgo.

Teoría de contingencias del liderazgo de Fidler, esta teoría fue mostrada por Fred Fidler entre 1965 y 1967, el mismo que propone las relaciones de contingencia en el campo del liderazgo. Nace de la suposición asegura que el desarrollo del conjunto se ocupa de la motivación y gestión del líder, así como del aumento de control en cada contexto. Según Fidler (1967) el directorio es una correlación en la que el individuo utiliza su poder o dominio para obtener que muchas personas trabajen agrupadas y ejecuten una labor en común.

Zamora D (2013) El directorio implica, por tanto, no solo liderazgo, sino además la responsabilidad sobre las consecuencias, estableció la presencia de tres Dimensiones Estas Dimensiones son: Relación entre líder y miembros, estructura de la tarea y autoridad del cargo. Kaufman (2015), Puesto que en la institución educativa la finalidad esencial para cumplir con los propósitos institucionales, junto al desarrollo de la comunicación organizacional de sus empleados para alcanzar su mejor desempeño en las instituciones y mejorar la labor docente. El liderazgo educativo establece la dinámica de la labor formal de los individuos basada en ideas filosóficas, a través de la formación integral. Por tanto a lo técnico, estratégico y con carácter llevadero frente a la visión, intervención y transformación cultural, circunstancial, ambiental y social (Hargreaves & Dean Fink 2003), mencionados por Rodríguez, (2009), cimentan el desarrollo humano integral.

Chiavenato, Idalberto (2005), Destaca lo siguiente: Liderazgo es la habilidad de influir y conducir a un grupo de personas, motivándolos a trabajar con entusiasmo hacia el cumplimiento de objetivos en la institución destacando la capacidad de promover un ambiente laboral amigable. La particularidad del liderazgo es el lograr “inspirar en la búsqueda del provecho de los resultados organizacionales, preocupados por el adelanto individual de sus miembros a cargo, resalta que son personas y deben ser tratadas humanitariamente, expresando diversos principios que generen sitios de integración, para beneficio de todos los colaboradores, no solo de quien dirige o está al mando, es el paso mediante el cual un líder, desarrolla habilidades. Liderazgo es la responsabilidad de la persona guía del grupo que está a su cargo, para provocar compromiso, ese vigor de trabajar equipo, el progreso personal entre otras virtudes. El individuo que asume el liderazgo acoge la perspectiva de guiador por colocarse al frente del grupo, para proporcionar

ofrecer confianza a sus partidarios.

Torres, (1999), sintetiza el liderazgo, centrado en la definición de un líder, esto conlleva a las cualidades de liderazgo como: guía de un grupo, efectivo, reconocer sus capacidades, comprometido y cooperante, exigentes y determinados, constantes y pacientes, con sentido visionario al objetivo, consideración de características únicas de los líderes con los seguidores, siendo la habilidad de promover objetivos en la gente motivando a tomar decisiones, escuchar más que hablar, promovedor del trabajo en equipo, respetando la creatividad individual de cada miembro, en sentido formativo el liderazgo se manifiesta en que los subordinados corrigen sus aptitudes a cumplir una responsabilidad, provoca confianza, influencia para conseguir los objetivos de una empresa a través del cambio la innovación, generando habilidades de comunicación, respeto a la libre expresión consiguiendo resultados en sus actores.

Es, interesante tener en cuenta el punto de vista de Bennis (1998), el mismo que manifiesta la diferencia entre liderazgo y dirección. Bosquejada que la correlación entre estos dos conceptos es dudosa, puesto según Portuondo (2004), menciona que los directores se concentran en la gestión administrativa y los líderes encauzados en los cambios, así podría puntualizar que el directivo gestiona y el líder transforma.

Las Dimensiones de la variable Liderazgo Administrativo, se relacionan de acuerdo al modelo de Chiavenato, (2005), que mencionan en el enfoque:

- Habilidad de influir y conducir a un grupo de personas. Cualidades que permiten al individuo tomar decisiones acertadas enmarcadas en la responsabilidad, asignar los recursos disponibles en la institución de manera eficiente, ejecutar una planificación estratégica y direccionar a las personas desde la motivación, entusiasmo y compromiso.
- Cumplimiento de objetivos en la institución. Objetivo es una meta o finalidad a cumplir. En general, es la consecución de un logro determinado que conlleva sobrentendida la superación de inconvenientes y conflictos que poner en riesgo el propósito o, al menos, demorar su ejecución.

- Capacidad de promover un ambiente laboral amigable. Nos referimos a que la institución educativa sea un lugar donde se promueva el trabajo en equipo, el respeto a la creatividad individual y a la libre expresión, se provoque confianza hacia la transformación adecuada.

También se ha encontrado teorías relevantes para la variable comunicación organizacional: entre ella tenemos: La Teoría de La Comunicación según Pardinás (1969) Es un instrumento que menciona prudencia en la indagación precedente a su ejecución, debido a esto, considera que es un aporte relevante en una investigación para consumir y solucionar un problema. Consecuentemente se especificarán las consecutivas definiciones referentes a las variables de investigación. La comunicación es la manera de transmisión y recepción de un mensaje o idea, para lo cual necesita de dos o más personajes y un canal concreto para definir este procedimiento: es gratificante cuando el mensaje es acogido por el receptor.

Villamar T., & Conforme, I (2017), sustenta que comunicación es la correspondencia oral de un juicio o idea, expresa que la Comunicación “Es un proceso por medio del cual el mensaje es intercambiado con ventaja adaptativa de por medio de ambos” pag.167. Estas aseveraciones son las que toma la investigación, consideraron que la comunicación es el punto colateral de un pueblo, y mantiene un eje imprescindible para todo ser viviente, sin la comunicación no podríamos expresar nuestras ideas a otro individuo.

Mientras que la Teoría de la Comunicación Organizacional. Según Herald, (2000) es la salida de mensajes inmersos en una malla de las relaciones interdependientes. “como el incorporado general de ideas que tratan los miembros de una estructura y y su contexto” pag.6, en las anteriores definiciones y otras expuestas por investigadores del tema, ayuda a que la escritora se determine una concepción de la comunicación organizacional: Lo define como el agregado de técnicas autónomas que proceden de la comunicación entre sus integrantes y el ambiente. La comunicación organizacional se divide en interna y externa.

Mediante indagaciones en el contexto de la comunicación en organizaciones fueron direccionadas y anexas a diferentes contextos de saberes sociales incluso hasta 1972, cuando la publicación del libro Comunicación en la Organización, del

estadunidense Charles Redding, selló la primicia de un campo novel de estudio con dificultades, objetivos y rasgos específicos. Se inicia por la posibilidad de la unificación que conjetura su vistazo a la comunicación, en cuanto a las disciplinas y prácticas ahora en unión, inclusive en el instante de su aparecimiento se desenvolvían repartidamente, recalca el caso de la difusión, publicaciones o el Marketing, todas numerosas muy antiguas en su actuación y mejora de conceptos.

Es importante mencionar a la Teoría de las Definiciones de Organización. Citamos a la doctora Trelles Irene (2000) la organización es: todo tipo de agrupación de individuos unidos a través del beneficio en común, y su finalidad están determinados con precisión y distribuidos colectivamente. Se definen en intenciones tanto como desarrollo eficaz, desarrollo de habilidades, entorno del propósito que los acopla, saber quiénes somos, detectar los propósitos de las necesidades permite fortalecer los lazos comunicativos Para la autora española Bartoli Annie (1992) a través de su apartado Comunicación y organización, “la palabra organización simboliza a su ver, el ejercicio de organizar y vinculado a lo organizado” y cuando sitúa el término en el campo de las ciencias de gestión define “la organización es a la vez acción de organizar, el resultado de esa acción y el conjunto organizado en sí mismo”. Pag.17

Cabe señalar en cuanto a la variable Comunicación organizacional y mediante consultas de investigaciones se ha considerado los siguientes enfoques:

Martínez y Nosnik (1988) exponen sobre la comunicación como “un proceso por medio del cual un individuo se contacta con otra por un mensaje, y aguarda que esta última dé una respuesta, sea una opinión, actitud o conducta”. pag.12, en el mismo apartado, los literatos señalan que la comunicación indaga crear trato con una o varias personas por medio de ideas, hechos, y comportamientos a la espera de una respuesta. También, la comunicación involucra un objetivo, que es cambiar, fortificar o instruir el proceder, cualidades y comprensión de quien recibe los mensajes. De este modo podemos relacionarlo con la Institución educativa lograremos destacar que el aprendizaje está basado en la comunicación, en concordancia de que el conocimiento se crea por medio de la interrelación entre todos los integrantes de una institución educativa, Según Lucas Marín Antonio, (2017)

“El interés sobre el estudio de la comunicación organizacional nace de las necesidades teóricas y prácticas de las organizaciones, encaminadas a mejorar las oportunas habilidades de comunicación de los que interceden en los procesos comunicativos y en el avance que según las teorías de la organización se hallan cada vez más encaminadas a la cultura organizacional” pág. 90-92

Trelles (2000) considera que la comunicación organizacional es el modo de organizar los procesos comunicativos encaminados a desarrollar habilidades comunicativas que facilita y agiliza el flujo de mensajes que se dan mediante la transmisión de información entre los integrantes de la organización. Al reflexionar el concepto que emite Irene Trelles, al puntualizar que la Comunicación Organizacional como la recopilación de procesos, mensajes y medios implicados en la transmisión de información por la organización; por lo tanto, no se refiere sólo a los mensajes, sino también a las actitudes y al comportamiento por el cual todas las entidades trasladan información sobre su identidad, su misión, su forma de hacer las cosas y de sus usuarios. La importancia de la Comunicación Organizacional se basa en toda acción.

Las dimensiones de la variable Comunicación Organizacional, se relacionan de acuerdo al modelo de Trelles (2000) mencionan en la teoría de la comunicación:

- Organizar los procesos comunicativos. Los procesos comunicativos dentro de una institución educativa, es uno de los acontecimientos más importantes para lograr implantar estrategias que van unidas, normalmente a los procesos productivos, organizar las actividades y aportar en gran medida al funcionamiento de una institución.
- Desarrollo de habilidades comunicativas. Se entienden como un conjunto de procesos lingüísticos que resultan imprescindibles, tanto en el ámbito privado como en el público. Se trata de la escucha, la empatía, la comunicación no verbal y la claridad que se amplían durante la vida, con el fin de participar con eficiencia y destreza, en todos los ámbitos de la comunicación y la sociedad humana.
- Transmisión de información. Es cuando se manejan adecuadamente los elementos de la comunicación, se transmite la información a través del comportamiento de los usuarios.

III. METODOLOGÍA

El estudio se desarrolla bajo el método cuantitativo, el cual aplica la recolección de datos hacia demostrar la hipótesis con sustento en la comprobación numérica, con el objetivo de instituir los ejemplos de conducta y demostrar las presunciones Hernández, (2014)

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de la investigación es cuantitativa, por su finalidad es Básica pura porque según Hernández, (2014) sintetiza todo este bosquejo entre ciencia aplicada y técnica de la siguiente forma: mientras la primera expone revelar leyes con el propósito de entender la realidad íntegra, la segunda plantea fiscalizar ciertas partes seleccionadas de la realidad mediante los conocimientos de todo tipo, particularmente científicos y acreditados. Una, soluciona problemas teóricos; la otra, prácticos. Varios de los datos, hipótesis y métodos que manipula la técnica son tomados de la ciencia básica o aplicada.

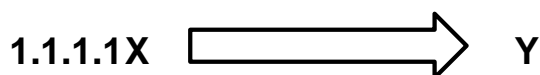
Considerando su carácter es correlacional, Hernández (2014) menciona que los diseños correlaciona - causales, son aquellos que permiten detallar sobre la relación que se da entre las variables en estudio, concepciones de un determinado fenómeno, en términos correlacionales, es la función de causa y efecto. Por su naturaleza es cuantitativa, radica en el contraste de teorías ya existentes a partir de una sucesión de hipótesis nacidas de la misma, siendo preciso adquirir una muestra, ya sea en forma aleatoria o segregada, pero distintiva de una población o fenómeno de estudio. Por consiguiente, para efectuar estudios cuantitativos es preciso revisar una teoría ya cimentada, dado que el método científico usado en la misma es deductivo;

Debido a su alcance temporal será transversal o sincrónica ya que procura localizar por qué se dan los hechos, creando relaciones de causa - efecto, para tal aseveración citamos a (Bernal, Metodología de la Investigación, 2014), quien señala que la indagación es descriptiva puesto que utiliza, tal como el nombre lo expresa, para describir al contexto de circunstancias, programas, individuos, se estén abordando y que se pretenda examinar.

El tipo del diseño de la indagación que sitúa al avance de la misma es No Experimental. La investigación manejó el esquema grafico correlacional causal por

ser el modelo a usar, se faculta la correlación entre dos variables, en la propia indagación (Abanto, 2013).

La representación gráfica del diseño descriptivo transversal correlacional causal es



Siendo:

X: Variable 1 Liderazgo Administrativo

Y: Variable 2 Comunicación organizacional

 Incide en:

En este diseño podemos observar que la variable X Liderazgo Administrativo es la variable principal del estudio la misma, que incide en la variable comunicación Organizacional, y esta a su vez es alterna de la variable X

3.2 Variables y Operacionalización

Hernández, (2018) sostienen que la “Variables es una determinada característica del objeto de estudio, la cual se observa o cuantifica en la investigación y que puede variar de un elemento a otro”. pág. 151. Estos componentes pueden ser maniobrados, medidos e instituyen un fragmento esencial en los proyectos de Investigaciones y demostraciones científicas.

Los investigadores se basan en el experimento y demostración para fortificar lazos fuertes entre variables, por esto se cree que una, no pende del valor de la otra y se la describe como autónoma de sus efectos, específicamente enfocado en la causa de la problemática en una indagación y puede ser maniobrada por el indagador, a divergencia de la otra variable que es definida dependiente y será expuesta a cambios.

Para el desarrollo de la investigación, se ha considerado para el estudio de la variable Liderazgo Administrativo el enfoque teórico de Chiavenato, (2005) quien define al Liderazgo administrativo en tres dimensiones: La habilidad de influir y conducir a un grupo de personas, el cumplimiento de objetivos en la institución, capacidad de promover un ambiente laboral amigable del mismo que se desprenden sus respectivos indicadores.

De acuerdo a la doctora Trelles, (2000) define la comunicación organizacional en tres Dimensiones, organizar los procesos comunicativos, desarrollo de habilidades comunicativas, transmisión de la información de estas Dimensiones se desprenden indicadores, para mayor entendimiento se puede avanzar a anexos 3 y verificar la matriz de Variables Operacionalización.

3.3 Población

Según Tamayo (2013), en su aporte llamado Metodología de la Investigación, entendiéndose por población a todos los componentes de un fenómeno sometido a investigación, en la misma que se incluye la totalidad de los seres que participaran en dicha investigación.

Para Arias Epísteme, (2013) En el proyecto de averiguación. Introducción a la Metodología Científica. 5a Edición. Caracas. La concreta como el “conglomerado finito o infinito de objetos con particularidades similares”, por medio de las cuales se probarán las hipótesis de la investigación enmarcadas en los objetivos y propósitos de la misma.

3.3.1 Muestra - muestreo

Para formar una generalidad de una localidad es necesario un ejemplar que sea representativo, la validez depende del tamaño de la muestra. En concordancia con la indagación proporcionada por la unidad educativa donde se realizó la investigación. La población se constituyó por 21 maestros de clase de la sección inicial, preparatoria y básica, de los mismos que 18 son de género femenino y 2 género masculino, 1 directora de la institución y se consideró que la muestra sea la misma cantidad de la población por tratarse de un número reducido de maestros, es relevante indicar que el personal docente trabaja mediante nombramiento definitivo por encontrarse trabajando en una escuela fiscal, personal docente de la Unidad Educativa Paquisha, jornada matutina, distrito 09D17 zona 5 del ministerio de educación, ubicada en la ciudad de Milagro, Ecuador. El muestreo utilizado es no probabilístico o por conveniencia. Para esto presentamos en desglose por medio de una tabla la población que se empleará en esta investigación.

Tabla 1

Población y Muestra

Componentes	Sexo masculino	Sexo femenino	Total
Número de docentes	2	18	20
Número de directivo	0	1	1
Total			21

Fuente: información proporcionada por el plantel
Elaboración: propia

Criterio de inclusión

En los criterios de inclusión se tomó en cuenta a los docentes con nombramiento definitivo en el ejercicio fiscal ecuatoriano.

Criterio de exclusión

En los criterios de exclusión se tomó en cuenta a la Psicóloga educativa por trabajar solo 2 días al mes.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta será la técnica y según Carrasco (2005) indica que la encuesta se la puede precisar puntualmente como una de las técnicas de investigación más utilizada y que admite la indagación, recolección y búsqueda de datos, la misma que está estructuradas por preguntas que pueden ser abiertas o cerradas de acuerdo al tipo de investigación que se esté manejando.

Citando nuevamente al autor Carrasco se puede decir: que las preguntas de las encuestas deben de estar perfiladas de acuerdo a las variables en investigación de la misma manera deben estar estrechamente relacionadas con las Dimensiones, los ítems e indicadores. Sin pasar desapercibida la problemática, los objetivos tanto general como específicos, y las hipótesis del trabajo de investigación.

El cuestionario será el instrumento de la recolección de datos, el mismo que se aplicara a 21 docentes de la Unidad Educativa “Paquisha” quienes responderán a 35 interrogaciones que contarán con opciones para que puedan responder de forma más puntual, pronta y clara; estas constarán de la siguiente manera:

Para comprobar el liderazgo administrativo se realizó a través de las Dimensiones: La habilidad de influir y conducir a un grupo de personas, (8 ítems),

el cumplimiento de objetivos de la institución (3 ítems), capacidad de promover un ambiente laboral amigable (7 ÍTEMS). De la misma manera con la variable Comunicación organizacional con las Dimensiones, organizar los procesos comunicativos, (8 ítems), Desarrollo de habilidades comunicativas (5 ítems), transmisión de información (4 ítems) con escala nominal: Nunca, A veces, Siempre.

Según Pérez Juste, R. (1991) el cuestionario está organizado por un conjunto de interrogantes, regularmente de diversas tipologías, dispuesto sistémicamente y con mucho cuidado en la redacción, sobre los hechos y aspectos que se están investigando, que puede ser aplicado en formas distintas, entre las que destacan su administración a grupos o el envío por correo. El propósito del cuestionario es adquirir, de manera metódica y ordenada, información sobre la población con la que se trabaja, sobre las variables y Dimensiones del ente de estudio de la investigación y evaluación.

En cuanto a la validez de contenido determina la relación de los instrumentos con la variable que va a medir los objetivos y las bases teóricas de la investigación para que haya coherencia y consistencia técnica. Los procesos de validación de las variables se vinculan entre sí, con la hipótesis de la investigación, a su vez permite determinar la validez del instrumento en estudio sometido a evaluación del experto que permite reconocer su consistencia, y es consistente.

Los instrumentos fueron validados por el asesor: Dr. Tamariz Nunjar, Hidalgo, instrumento que es calificado como Bueno, para esto también participo el docente Salinas Tomalá, Washington Eduardo, Magister en Docencia y Currículo Superior instrumento que es calificado como Adecuado, de la misma manera presta su apoyo como validadora la Master en Diseño Curricular, Sánchez Cárdenas Yadira Victoria, con una calificación de Adecuado para el instrumento.

La confiabilidad fue producto del cálculo del coeficiente de fiabilidad Alfa Cronbach por medio del software SPSS, aplicando una prueba piloto para la fiabilidad en la variable liderazgo administrativo un ,919 y para comunicación organizacional un Alfa Cronbach de ,861 situándolas en un nivel de confiabilidad aceptable, para las dos variables. Según Said E. (2013,) define como “Un indicativo utilizado para medir la fiabilidad de tipo de seguridad interna de un nivel, es decir, para valorar la capacidad en que los agregados de un instrumento están armonizados”. pág. 57

3.5 Procedimientos

La investigación se desarrollará considerando al personal docente de la I.E. Paquisha, donde se aplicó un cuestionario que responderán a las interrogantes y tales resultados permitirán analizar las variables de estudio, una vez obtenidos los resultados serán tabulados, en una hoja de cálculo y mediante el estadístico SPSS se establecer la correspondencia.

3.6 Método de análisis de datos

En esta investigación utilizamos el método deductivo y los datos recopilados en el trabajo serán procesados, fundamentando en la estadística descriptiva. Los resultados se adquieren en tablas estadísticas y en estadísticos correlacionales debidamente analizados e interpretados, que se usaron para la verificación de hipótesis luego construir las conclusiones generales del estudio. El estudio realizado nos permitirá localizar los errores para poder corregirlos y posteriormente reformarlo. Hurtado, (2014) afirma:

Luego que el investigador concluye la fase de recopilación tiene que enfrentarse a una masa de respuestas y cifras tratando de responder las interrogantes del estudio complejo, producen efecto de relevancia, desorientación y confusión. Para examinar y comprender los datos recogidos, los primeros pasos necesarios son la clasificación y tabulación de los mismos. Analizar significa separar, descomponer, tomar un todo y dividirlo en sus elementos constitutivos”. Luego de conocer los resultados, la investigación hace que se encuentren las falencias para continuar hacia la excelencia. pag.10

3.7 Aspectos éticos

En el cumplimiento del actual trabajo de investigación se han respetado las reglas morales y éticas fijadas por la universidad Cesar Vallejo, así como también, se asegura la discreción y autenticidad, en cuanto a las respuestas que se obtendrán de los docentes, contenida en las encuestas. La investigación estará respaldada por teorías de varios autores, escritores, investigadores, los mismos han sido citados en el desarrollo teórico y la bibliografía, con el propósito de no eludir la propiedad intelectual y respetar el trabajo efectuado con anterioridad. Igualmente, para confirmar con ello se aplicará el programa “Turnitin”, programa que se evidencie claramente que la ética de un profesional se manifiesta en nombrar como suyo lo que ya ha sido creado por otros, es decir no se realizará una copia.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva

Objetivo general

Establecer las incidencias del liderazgo administrativo en la comunicación organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Paquisha, Ecuador, 2020

Tabla 2

Nivel de apreciación de los docentes al liderazgo administrativo y la comunicación organizacional

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL					
			MEDIO	ALTO	Total
LIDERAZGO	ALTO	Cantidad		21	21
		% del total dentro		100,0%	100,0%
ADMINISTRATIVO		liderazgo administrativo			
		Cantidad			
	Total	% total	4	17	21
		comunicación organizacional	19,1%	80,9%	100,0

Fuente: Cuestionario de docentes

Elaboración: Propia

Interpretación

Se observa en la tabla 2 que el 100 % que corresponden a 21 participantes los cuales son el total de la población de los docentes de la unidad educativa básica Paquisha, Ecuador, 2020, los mismos que fueron parte de la encuesta realizada, aprecian en un nivel alto al liderazgo administrativo, de la misma manera el 80,9% (17) califican con un alto nivel y el 19,1% (4) que corresponde al mínimo de la población formativa aprecian un nivel medio a la comunicación organizacional de la institución educativa.

Objetivo específico 1

Determinar la incidencia de la dimensión habilidad de influir y conducir a un grupo de personas en la comunicación organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Paquisha, Ecuador, 2020

Tabla 3

Nivel de apreciación de los docentes a la dimensión habilidad de influir y conducir a un grupo de personas en la comunicación organizacional

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL						
			MEDIO	ALTO	Total	
Habilidad de influir y conducir a un grupo de personas	de	ALTO	Cantidad		21	21
			% del total de		100%	100%
			Habilidad de influir y conducir a un grupo de personas			
			Cantidad	3	18	21
			% del total comunicación organizacional	14,3%	85,7%	100 %

Fuente: Cuestionarios de docentes

Elaboración: Propia

Interpretación

Se puede observar en la tabla 3 que el 100 % que corresponden a 21 participantes los cuales son el total de la población de los docentes de la unidad educativa básica Paquisha, Ecuador, 2020, los mismos que fueron parte de la encuesta realizada, aprecian en un nivel alto al liderazgo administrativo, aprecian en un nivel alto a la dimensión habilidad de influir y conducir a un grupo de personas, de la misma manera el 85,7% (18) califican con un alto nivel y el 14,3% (3) que corresponde al mínimos de la población formativa aprecian un nivel medio a la comunicación organizacional de la institución educativa.

Objetivo específico 2

Establecer la incidencia de la dimensión cumplimiento de objetivos en la institución con la comunicación organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Paquisha, Ecuador, 2020

Tabla 4

Nivel de apreciación de los docentes a la dimensión cumplimiento de objetivos de la institución con la comunicación organizacional.

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL				
		ALTO	Total	
Cumplimiento de objetivos de la institución	ALTO	Cantidad	21	21
		% dentro	100,%	100,%
		de Cumplimiento de objetivos de la institución		
			21	100,0%

Fuente: Cuestionarios de docentes
Elaboración: Propia

Interpretación

Se considera en la tabla 4 que el 100% que corresponden a 21 participantes los cuales son el total de la población de los docentes de la unidad educativa Paquisha, Ecuador 2020, califican en un nivel alto a la dimensión cumplimiento de objetivos en la institución, de la misma manera los docentes formativos califican con un alto nivel a la comunicación organizacional de la institución educativa.

Objetivo específico 3

Conocer la incidencia de la dimensión capacidad de promover un ambiente laboral amigable en la comunicación organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Paquisha, Ecuador, 2020.

Tabla 5

Nivel de apreciación de los docentes a la dimensión capacidad de promover un ambiente laboral amigable con la comunicación organizacional

			COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL		
				ALTO	Total
Capacidad de promover un ambiente laboral amigable	de un	ALTO	Cantidad	21	21
			% dentro de	100%	100%
			Capacidad		
			de promover un ambiente laboral amigable		

Fuente: Cuestionarios de docentes

Elaboración: Propia

Interpretación

Se considera en la tabla 5 que el 100% que corresponden a 21 participantes los cuales son el total de la población de los docentes de la unidad educativa Paquisha, Ecuador 2020, califican en un nivel alto a la dimensión a la dimensión capacidad de promover un ambiente laboral amigable en la institución, de la misma manera los docentes formativos califican con un alto nivel a la comunicación organizacional de la institución educativa.

4.2 Estadística Inferencial

Comprobación de Hipótesis General

H1 El liderazgo administrativo incide significativamente en la comunicación Organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Paquisha, Ecuador, 2020

H0 El liderazgo administrativo no incide significativamente en la comunicación Organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Paquisha, Ecuador, 2020

Tabla 6

Incidencia del liderazgo administrativo con la comunicación organizacional

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL		
LIDERAZGO ADMINISTRATIVO	Correlación de Spearman	,317
	Sig.(bilateral)	,161
	R	,141
	N	21

Fuente: Cuestionarios de docentes

Elaboración: Propiedad del investigador

Interpretación y decisión

En la Tabla 6 muestra que el valor de correlación (ρ) Spearman es 0,317 indicando que existe correlación positiva débil entre el Liderazgo Administrativo y la Comunicación Organizacional dado que su signo es positivo y su valor cercano a 0. Adicionalmente, cabe indicar que para rechazar la hipótesis nula de no incidencia entre las variables estudiadas es necesario un valor de sig (bilateral) menor a 0.05, dado que es 5% es el máximo error tipo II admitido en la investigación, dado que el valor de Rho de Spearman es 0,161 es mayor a 0,05 establecido para el estudio, por lo tanto se tendría que aceptar la hipótesis nula que indica la no incidencia entre las variables rechazando por consiguiente la hipótesis de la investigación, respecto a R el valor ,141 pronostica que la variable liderazgo administrativo incide tan solo en un 14,1% en la variable comunicación organizacional, por ello, se acepta la hipótesis nula.

Se rechaza la hipótesis de investigación: El liderazgo administrativo incide significativamente en la comunicación Organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Paquisha, Ecuador, 2020.

Comprobación de Hipótesis específica 1

H1 La dimensión influir y conducir a un grupo de personas incide significativamente en la comunicación organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Paquisha, Ecuador, 2020

H0 La dimensión influir y conducir a un grupo de personas no incide significativamente en la comunicación organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Paquisha, Ecuador, 2020

Tabla 7

Incidencia de la dimensión habilidad de influir y conducir a un grupo de personas en la comunicación organizacional.

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL		
Habilidad de influir y conducir a un grupo de personas	Correlación de Spearman	,903
	Sig. (bilateral)	,000
	R	,815
	N	21

Fuente: Cuestionarios de docentes
Elaboración: Propia

Interpretación y decisión

Podemos observar la tabla 7 el valor de Rho de Spearman, resulta ,903 valor indicativo de que existe correlación positiva fuerte entre la dimensión y la variable. Adicionalmente, cabe indicar que para rechazar la hipótesis nula la no incidencia entre la dimensión y variable estudiadas es necesario un valor de sig (bilateral) sea mayor a 0,05 dado que es 5% es el máximo admitido, resulta el valor de significancia (Sig.) es ,000 valor menor a 0,05 existen evidencias estadísticas para rechazar la hipótesis nula. Respecto a R (regresión lineal) el valor 0,815 pronostica que la dimensión incide en un 81,5% en la variable comunicación organizacional.

Se rechaza la hipótesis de nula La dimensión influir y conducir a un grupo de personas no incide significativamente en la comunicación organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Paquisha, Ecuador, 2020.

Comprobación de Hipótesis específica 2

H1 La dimensión cumplimiento de objetivos en la institución incide significativamente en la comunicación organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Paquisha, Ecuador, 2020

H0 La dimensión cumplimiento de objetivos en la institución no incide significativamente en la comunicación organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Paquisha, Ecuador, 2020

Tabla 8

Incidencia de la dimensión cumplimiento de objetivos en la institución en la comunicación organizacional.

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL		
Cumplimiento de objetivos de la institución	Correlación de Spearman	,295
	Sig.(bilateral)	,194
	R	,083
	N	21

Fuente: Cuestionarios de docentes
Elaboración: Propia

Interpretación y decisión

Según la tabla 8 el valor de Rho de Spearman, resulta ,295 valor indicativo de que hay correlación positiva débil entre la dimensión y la variable. Adicionalmente, cabe indicar que para rechazar la hipótesis de investigación incidencia entre la dimensión y la variable estudiadas es necesario un valor de sig (bilateral) mayor a 0.05, dado que es 5% es el máximo error admitido, el valor de significancia resulta 0,194 valor mayor a 0,05 existen evidencias estadísticas para rechazar la hipótesis de investigación. Respecto a R (regresión lineal) el valor 0,083 pronostica que la dimensión en un 83% en la variable comunicación

Se rechaza la hipótesis de investigación: La dimensión cumplimiento de objetivos en la institución incide significativamente en la comunicación organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Paquisha, Ecuador, 2020.

Comprobación de Hipótesis

Hipótesis específica 3

H1 La dimensión capacidad de promover un ambiente laboral amigable incide significativamente en la comunicación organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Paquisha, Ecuador, 2020

H0 La dimensión capacidad de promover un ambiente laboral amigable no incide significativamente en la comunicación organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Paquisha, Ecuador, 2020

Tabla 9

Incidencia de la dimensión capacidad de crear un ambiente laboral amigable con la comunicación organizacional.

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL		
Capacidad de promover un ambiente laboral amigable	Correlación de Spearman	-,69
	Sig. (bilateral)	,768
	R	,08
	N	21

Fuente: Cuestionarios de docentes
Elaboración: Propia

Interpretación y decisión

Se puede evidenciar en la tabla 9 que el valor de Rho de Spearman, resultan -0,69 valor indicativos de que no existe correlación positiva entre la dimensión y la variable, dado que el valor es negativo indica que existe correlación inversa de la variable hacia la dimensión. Adicionalmente, cabe indicar que para rechazar la hipótesis de investigación de incidencia entre la dimensión y la variable el valor de sig (bilateral) mayor a 0.05, dado que es 5% es el máximo error, resulta la significancia de ,768 valor mayor a 0.05, existen evidencias estadísticas para rechazar la hipótesis de investigación. Respecto a R (regresión lineal) el valor 0,08 pronostica que la dimensión incide en un 8% en la variable.

Se rechaza la hipótesis de investigación: dimensión capacidad de promover un ambiente laboral amigable incide significativamente en la comunicación organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Paquisha, Ecuador, 2020.

V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general: Establecer las incidencias del liderazgo administrativo en la comunicación organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Paquisha, Ecuador, 2020, el referente teórico Chiavenato manifiesta que Liderazgo es la habilidad de influir y conducir a un grupo de personas, motivándolos a trabajar con entusiasmo para el cumplimiento de objetivos en la institución destacando la capacidad de promover un ambiente laboral amigable, para alcanza una buena comunicación organizacional. La investigación muestra en la tabla 2, que el 100% de docentes de la Unidad educativa Paquisha consideran con alto nivel al liderazgo administrativo, a la vez el 80,9% califican con un alto nivel y el 19,1% nivel medio a la comunicación organizacional de la institución, lo cual contradice con la teoría de Campos (2012), a través de su indagación encuesta a 50 docentes, 30 P.F y 20 escolares, se evidencian que el 44% de maestros divisan regular el liderazgo directivo y el 48% un clima organizacional regular. También se concuerda con Tafur (2014) donde el 98% de los encuestados, manifiestan que en todas las variables y Dimensiones se halló un clima por reformar, excepto en la comunicación organizacional que poseen un clima un alto nivel. Con relación a la hipótesis general: El liderazgo administrativo incide significativamente en la comunicación organizacional de los docentes en la unidad educativa Paquisha, la tabla 6, muestra que los valores resultantes de: rho de Spearman (0,317), Significancia (0,161) y Regresión (0,141) se determina que no hay incidencia del liderazgo administrativo en la comunicación organizacional. Estos resultados no coinciden con Laruta (2018) la rho 0,552 y el sig. 0,00 determinan la relación significativa positiva media que existe entre las variables. En concordancia con el objetivo específico 1: Determinar la incidencia de la dimensión habilidad de influir y conducir a un grupo de personas en la comunicación organizacional de los docentes, el referente teórico manifiesta que cuando el líder debe manifestar la habilidad de influir a su grupo, para que exista una exitosa comunicación organizacional. La investigación muestra en la tabla 3, que existe un 100% que califican con nivel alto a la dimensión habilidad de influir y conducir a un grupo de personas, a la vez que 85,7% califican con alto nivel y el 14,3% nivel medio a la comunicación organizacional que tiene la institución también es alta, lo cual

concuenda con la teoría de Chiavenato 2005, puesto que los líderes cumplen con el direccionamiento, habilidad de influir y organización de la institución, existe mucho orden lo cual permite que se desarrollen los objetivos establecidos. Por otra parte, estos resultados no coinciden con Moscoso (2012) donde el 50% manifiesta que el modelo de gestión administrativa no busca mejora la calidad de educación, y el 52% manifiesta que la administración no busca el mejoramiento continuo de los docentes. Con respecto a la hipótesis específica 1: La dimensión habilidad de influir y conducir a un grupo de personas incide significativamente en la comunicación organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Paquisha, Ecuador, 2020, se aprecia en la tabla 7, que los valores resultantes de: rho Spearman (0,903), Significancia (0,00) y Regresión (0,815) se determina que hay influencia positiva fuerte de la dimensión. Estos resultados concuerdan con Quichca (2012) donde los valores Chi cuadrado de 63,80 y p valor de 0,000 determinan la relación significativa positiva que existe entre la dimensión y la variable en estudio. Con relación al objetivo específico 2: Establecer la incidencia de la dimensión cumplimiento de objetivos en la institución con la comunicación organizacional de los docentes, el referente teórico Chiavenato manifiesta que el cumplimiento de objetivos debe verse reflejado en un líder administrativo para alcanzar una buena comunicación organizacional. La investigación muestra en la tabla 4, que un 100% de docentes califican con nivel alto la dimensión cumplimiento de objetivos en la institución, a la vez que precisan que la comunicación organizacional que tienen en la institución también es alta, lo cual contradice con el criterio de López (2010), los encuestados consideran que en la institución educativa el liderazgo aplica en nivel bajo el cumplimiento de objetivos en la institución cabe indicar que en ocasiones el director reconoce y premia el buen trabajo, escucha y lidera el grupo, antes de tomar una decisión toma en cuenta sugerencia de los docentes, a pesar de esto muy a menudo los docentes interactúan, trabajan en equipo y se sienten participe de los éxitos o fracasos de la institución, estos resultados coinciden con Melgar (2018) quién indica que el 84,39% de encuestados manifiesta que el nivel de liderazgo en su institución es alto. Por otra parte estos resultados coinciden con Yábar (2013) donde el 94,66% manifiesta que la consecución de objetivos en la institución educativa es de alto nivel igual que la comunicación organizacional un 92,66%. Con relación a la hipótesis específica 2: La dimensión cumplimiento de objetivos en la

institución incide en comunicación organizacional de los docentes en la unidad educativa Paquisha, la tabla 8, denotan los valores de: rho de Spearman (0,295), Significancia (0,194) y Regresión (0,83) se determina que no hay incidencia de la dimensión en la comunicación organizacional de los docentes. Estos resultados contradicen a Coronado (2017) donde los valores rho de 0,567 y p de 0,000 determinan la relación significativa fuerte que existe entre variables. En relación al objetivo específico 3: Conocer la incidencia de la dimensión capacidad de promover un ambiente laboral amigable en la comunicación organizacional de los docentes de la unidad educativa, el referente teórico manifiesta que cuando hay un ambiente amigable la convivencia y la comunicación se vuelve más eficaz. La tabla 5, muestra un 100% de docentes consideran nivel alto la dimensión y la comunicación organizacional de los docentes que tiene la institución, esto coincide con Chiavenato, puesto que en la institución educativa hay medios adecuados para compartir información de forma efectiva, lo cual en ocasiones permite que la información llegue a tiempo a las personas indicadas, generando un ambiente laboral amigable institucional. También se compagina con Salas (2013) el 74% de los estudiantes indicaron su satisfacción de pertenecer a la institución puesto que busca alcanzar los estándares de calidad. Por otra parte, estos resultados contradicen con Lucín (2013) el 31,86% de los docentes piensan que se cumple de forma parcial con lo planificado perjudicando la comunicación y el ambiente laboral amigable. Con relación a la hipótesis específica 3: La dimensión capacidad de promover un ambiente laboral amigable incide significativamente en la comunicación organizacional de los docentes en la unidad educativa Paquisha, la tabla 9, los valores resultantes de: rho de Spearman (0,-69), Significancia (0,768) y Regresión (0,08) determina que no hay incidencia de la dimensión. Estos resultados contradicen a Papic (2010) en cuanto al ambiente amigable con la comunicación demuestra los valores rho de Spearman 0.524, y la sig. 0,00 y un 0,34 de regresión se rechaza la H0. Por el contrario, resultan -0,69 valores indicativos de que no existe correlación entre la dimensión y la variable, el valor negativo indica que existe correlación inversa de la variable hacia la dimensión. Coincide con Díaz I. (2014) en su investigación Correlación de variables sostiene que nivel de mínimo (-0,137), mucho más cercano a 0 que a -1, es una correlación negativa inversa.

VI. CONCLUSIONES

1. El liderazgo administrativo no incide significativamente en la comunicación organizacional de los docentes de la unidad educativa Paquisha, Ecuador, 2020, esto lo confirman los resultados de la tabla 6, donde el estadístico Rho Spearman tiene el valor de 0,317, la significancia es de 0,161, y el valor de regresión cuadrática es de 0,141. Como dato adicional la tabla 2, muestra que el 100% de los docentes califican de alto nivel el liderazgo administrativo y al mismo tiempo el 80,9% con un alto nivel y el 19,1% nivel medio a la comunicación organizacional
2. La dimensión habilidad de influir y conducir a un grupo de personas incide significativamente en la comunicación organizacional de los docentes, de la unidad educativa Paquisha, Ecuador, 2020, esto lo confirman los resultados de la tabla 7, donde el estadístico Rho Spearman tiene el valor de 0,903, la significancia es de 0,000, y el valor de regresión cuadrática es de 0,815. Como dato adicional la tabla 3, muestra que el 100% de los docentes califican de alto la dimensión habilidad de influir y conducir a un grupo y el 85,7% califican con alto nivel y el 14,3% medio a la comunicación organizacional.
3. La dimensión cumplimiento de objetivos en la institución no incide significativamente en la comunicación organizacional de los docentes, Paquisha, Ecuador, 2020, esto lo confirman los resultados de la tabla 8, donde el estadístico Rho Spearman tiene el valor de 0,295, la significancia es de 0,194 y el valor de regresión cuadrática es de 0,83. Como dato adicional la tabla 4, muestra que el 100% de los docentes califican de alto la dimensión cumplimiento de objetivos en la institución y a la comunicación organizacional
4. La dimensión capacidad de promover un ambiente laboral amigable no incide significativamente en la comunicación organizacional de los docentes, Paquisha, Ecuador, 2020, esto lo confirman los resultados de la tabla 9, donde el estadístico Rho Spearman tiene el valor de -0,69, la significancia es de 0,768, y el valor de regresión cuadrática es de 0,08. Como dato adicional la tabla 5, muestra que el 100% de los docentes califican de alto la dimensión capacidad de promover un ambiente laboral amigable al mismo tiempo que la comunicación organizacional también es alto. Cabe indicar que la correlación es negativa inversa, desde la variable hacia la dimensión.

VII. RECOMENDACIONES

1. El liderazgo administrativo de la unidad educativa Paquisha debe seguir trabajando de manera acertada como hasta ahora ya que su personal confía en la administración que se está llevando y existe una eficaz comunicación organizacional en el personal docente, puesto que de acuerdo con Chiavenato (2005) El individuo que asume el liderazgo acoge la perspectiva de guiador por colocarse al frente del grupo, para proporcionar ofrecer confianza a sus partidarios.
2. El directivo de la unidad educativa Paquisha debe conducir e influenciar positivamente considerando siempre la creatividad y fortalezas de sus docentes al realizar sus actividades en la institución de esa manera reconocer y enaltecer el trabajo que realicen los docentes y colaboradores, de esta manera se de una comunicación organizacional eficaz puesto que según Rodríguez, (2005) “La dirección y el liderazgo del directivo, reconoce la eficacia del desempeño de los docentes”
3. Los docentes de la unidad educativa Paquisha deben seguir trabajando y cumplir objetivos necesario a la superación de obstáculos y conflictos que se presentan en el ámbito escolar, y que garantizando una buena relación entre ellos ya que cuentan con el apoyo del Líder institucional es un importante aporte ya que según Ayoub, (2010) el liderazgo se ha enfrentado a una correlación positiva entre los indicadores y la forma de la ocupación laboral y es un ente valioso en la relación docente, directivo.
4. Las autoridades Distritales de educación sigan apoyando brindando el apoyo a sus directivos de las instituciones educativas para que practiquen un buen liderazgo administrativo, y mantener un monitoreo constante para alcanzar un resultado satisfactorio en el marco de la calidad de la educación, en esto se debe involucrar a la comunidad educativa en general haciéndolos participe de todo acto que se realiza en la institución puesto que según Chiavenato, Idalberto (2005), Liderazgo es el lograr “inspirar en la búsqueda del provecho de los resultados organizacionales, preocupados por el adelanto individual y colectiva de sus miembros a cargo.

REFERENCIAS

- ✓ Achúa, L. y. (2002). Líderes y seguidores Revista Scientific, Guayaquil
- ✓ Antonakis, C. &. (2004). teoría del liderazgo. Revista Scientific Ecuador
- ✓ Arana. (2016). La comunicación interna y su incidencia en el clima Organizacional Guayaquil
- ✓ Annie, B. (1992). Comunicación y organización. Indexada, 12. Guayaqui: Universidad Vicente Rocafuerte.
- ✓ Arana. (2016). La comunicación interna y su incidencia en el clima Organizacional. Guayaquil: Universidad Laica V. Rocafuerte.
- ✓ Avolio. (1995). Cuestionario Multifactorial de Liderazgo. Ecuador: Digital
- ✓ Ayoub. (2010). Estilos de Liderazgo y sus efectos. México: U. A de Madrid.
- ✓ Bass. (1990). Revisiting Innovation Leadership. Open Journal of Leadership, 2-
- ✓ Bolívar. (2006). Ocupaciones y Responsabilidades. España.
books.google.com. López. (2010). Investigación sobre liderazgo.
- ✓ Brunet, L. (1987). El clima de Trabajo en las Organizaciones. México D.F: Trillas.
- ✓ Calderón, B. y. (2017). El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño
- ✓ Campos. (2012). Genero de directivo el liderazgo directivo y comunicación
- ✓ Cassany. (2000). Destrezas Lingüísticas. Barcelona. Enseñar Lengua.
- ✓ Castro A, ML Lupano. (2007). Teorías implícitas del liderazgo y calidad de la
- ✓ Chiavenato. (2005). contingencia de Fidler Bogotá-Colombia,
- ✓ Coronado, W. (2017). Tesis. Gestión Administrativa y el desempeño
- ✓ Covey, S. (1998)). Liderazgo centrado en principios. Scielo Colombia, 50 cultura organizacional, 1-298. Sangolquí, Ecuador:
- ✓ Díaz. (2014). comunicación organizacional y estilos de liderazgo. digital Ecuador.
- ✓ Domínguez, K. P. (2010). La Comunicación organizacional interna en la. Ecuador: MINEDUC
- ✓ Eden, D., Leviatan, U. (1975). Implicit theories as a determinant of the Edición Editorial Mc.Chile: Chile Spres.
- ✓ Fernández, J. (2002). Papeles del Psicólogo. Madrid, España.
- ✓ Fidler. (1967). Teoría de contingencia de Fidler. En M. Varón, Teoría de

- ✓ Garay y Uribe (2006). Liderazgo. Chile: Entidad Universitaria.
Generar Buen Clima Laboral desde el Rol Directivo
- ✓ Herald, G. (2000). Teoría de la comunicación Organizacional. Anexa, pag.6.
- ✓ Hernández. (2014). Metodología de la investigación México: Índex.
- ✓ Hernández. (2018). Variables objeto de estudio. En Hernández. Hurtado.
- ✓ J Stoner, A. J. (1990). Administration. Prentice-Hall México. Kroeck, L. &, &
- ✓ Javier, G. P. (2014). Clima Toxico y Organizacional en instituciones.
LaCOMUNICACIÓNOrganizacionallnternaEnLaOrganizacio-6669651.pdf.
- ✓ Laruta, H. (2018). Tesis. Gestión administrativa y la calidad Educativa en la
las Magdalena-, “. O.-R. (septiembre 2014). Cajamarca.
- ✓ Lewin. (1996). Fundamentos de la Psicología Social. Lima.
- ✓ Lucas Marín Antonio, (2017). El interés sobre el estudio de la comunicación
- ✓ Macías, B. (2015). Liderazgo educativo transformacional como necesidad de
Madrid: Investigativa.
- ✓ Maxwell, J. (2005). Liderazgo Eficaz, como influir en los demás. Estados
- ✓ Melgar, E. (2018). Tesis. Liderazgo gerencial y cultura organizacional en el
- ✓ Mesías. (2013). Influencia del liderazgo educativo. Quito. Metodología
Científica. Facultad *de Ciencias Económicas*.
- ✓ Moscoso, A. ((2012). Moscoso, A. (2012). Tesis. Los procesos de la gestión
- ✓ Multiciencias, 211. Antonakis, C. &. (2004). teoría del liderazgo nacional
de la República del Ecuador
- ✓ Nosnik, M. y. (1988). Proceso de la Comunicación, (pág. 12).
Obtenido de Javitch David G. Cómo generar una Cultura Obtenido de
repositorio.ucv.edu.pe
- ✓ Orbegoso Galarza Arturo. (2010). Clima Organizacional. Revista
organizacional en el desempeño académico. México. Obtenido
Organizacional Positiva. Anexa, 90-92.
organizacional. Loyola: U. San Ignacio. Caracas: Revista Científica 5Ta
paradigma organizacional. Ecuador: Universidad de Loja.
- ✓ Portuando. (2004). Liderazgo educativo en el siglo XXI, Rev. Esc.
Psicología 360. Pautt, G. (2011). Liderazgo y dirección. *Revista*

psicólogos consultores.

- ✓ Puga Milly, Espinoza Eduardo. (2018). comunicación organizacional.
- ✓ Quichca. (2012). Investigación de correlacional. Tomado de Goma, Herminia. Red 27, UGEL 04, Comas-2017. Lima.
- ✓ Redding, Charles. (1972). En C. Redding, comunicación en la Organización Relación entre líder y seguidor. Boletín de psicología. Revista de la Facultad de Ciencias, 22.Revista Visionaria Digital, 30.
- ✓ Rodríguez Guerrero, H. (2015). Tesis. Propuesta de mejora del clima laboral y
- ✓ Rodríguez. (2005). PERSONA ÉTICA Y ORGANIZACIÓN: Hacia un nuevo
- ✓ Tafur. (2014). clima organizacional. México Cajamarca: red de salud. tomado de Ministerio de educación. Estándares. Desempeño
- ✓ Torres, M. &. (1999). El liderazgo transformacional, Dimensiones e impacto.
- ✓ Trelles. (2000). Comunicación Organizacional definición. Cuba: Revista Unidos: Vida Publisher
- ✓ Uribe, G. y. (2006). Liderazgo administrativo en instituciones públicas.
- ✓ Villamar, T., & Conforme, I. (2017). Tesis. Comunicación Visionaria
- ✓ Yábar. (2013). Tesis. La Gestión Educativa y su relación con la práctica
- ✓ Yukl G. (1992). Manual de psicología industrial y organizacional. Prensa de Yukl, 1. (s.f.). Teorías de liderazgo.
- ✓ ZAMORA D .2013. Liderazgo y calidad educativa. Educación. [Sitio web] Disponible en:
<http://es.slideshare.net/dazm7579/liderazgo-y-calidad-educativa>.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
LIDERAZGO ADMINISTRATIVO Chiavenato, Idalberto (2005),	Chiavenato, Idalberto (2005), Destaca que Liderazgo administrativo es la habilidad de influir y conducir a un grupo de personas, motivándolos a trabajar con entusiasmo hacia el cumplimiento de objetivos de la institución destacando la capacidad de promover un ambiente laboral amigable". En efecto, la esencia del liderazgo es el lograr "inspirar en la búsqueda del logro de sus resultados organizacionales, también se preocupan por el desarrollo individual de sus grupos a cargo, resalta que son personas y que deben ser tratadas como tal desde un punto de vista humano, considerando diversos factores que propicien espacios de integración, capacidad de promover un ambiente laboral amigable, orientado hacia el beneficio de todos los participantes, no solo de quien dirige. El autor señala que se deben considerar los siguientes elementos: <ul style="list-style-type: none"> • La habilidad de influir y conducir a un grupo de personas • Cumplimiento de objetivos de la organización • Capacidad de promover un ambiente laboral amigable 	Para comprobar el liderazgo administrativo se realizó a través de las Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • La habilidad de influir y conducir a un grupo de personas • Cumplimiento de objetivos de la organización • Capacidad de promover un ambiente laboral amigable Se aplica una encuesta a 21 docentes de la Unidad Educativa "Paquisha" el mismo que se evidenciará con las Dimensiones: La habilidad de influir y conducir a un grupo de personas (8 ítems) Cumplimiento de objetivos en la institución (3 ítems) Capacidad de promover un ambiente laboral amigable (7 ÍTEMS) con escala ordinal siguiente: 1.Nunca 2.A veces 3.Siempre	La habilidad de influir y conducir a un grupo de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia en su personal • Guía de un grupo. • Trabajo Efectivo • Tomar mejores decisiones • Cumple con responsabilidades • Recursos disponibles de manera eficiente • Planificación estratégica • Gestiona la motivación 	Escala ordinal
			Cumplimiento de objetivos de la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplir meta propuestas. • Consecución de un logro determinado • Superación de obstáculos y dificultades 	
			Capacidad de promover un ambiente laboral amigable	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve el trabajo en equipo • Respeto la creatividad individual • Respeto a la libre expresión • Provoca confianza • Transformación adecuada • Disponer de protocolos y procedimientos claros en el trabajo • Reconocimiento de los resultados 	
Comunicación organizacional Trelles, 2000	Comunicación organizacional Trelles (2000) Considera que la comunicación organizacional es el modo de organizar los procesos comunicativos encaminadas a desarrollar habilidades comunicativas que facilita y agiliza el flujo de mensajes que se dan mediante la transmisión de información entre los miembros de la organización y su medio, comportamiento mediante el cual todas las empresas. Al considerar con mayor integralidad se identifica con el concepto que emite Irene Trelles al definir que la Comunicación Organizacional es el repertorio de procesos, mensajes y medios involucrados en la transmisión de información por parte de la organización; por tanto, no se refiere sólo a los mensajes, sino a los actos y al comportamiento mediante el cual todas las empresas transmiten información sobre su identidad, su misión, su forma de hacer las cosas y hasta sobre sus clientes. La autora señala que se deben considerar los siguientes elementos: <ul style="list-style-type: none"> • Organizar los procesos comunicativos • Desarrollo de habilidades comunicativas • Transmisión de información 	Comunicación organizacional Se comprende como el medio de comunicación o transmisión y recepción de un mensaje o idea en los docentes de la Unidad Educativa Paquisha, Ecuador, 2020, reflejados en el accionar docente con las Dimensiones. Se aplica una encuesta a 21 docentes que se evidenciará con las Dimensiones: Organizar los procesos comunicativos, (8 ítems), Desarrollo de habilidades comunicativas (5 ítems), transmisión de información (4 ítems) con escala ordinal siguiente: 1.Nunca 2.A veces 3.Siempre	Organizar los procesos comunicativos	<ul style="list-style-type: none"> • Implantar estrategias • Procesos productivos • Organizar las actividades • Funcionamiento de la institución. 	
			Desarrollo de habilidades comunicativas	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo del Habla y escucha • Empatía • Comunicación no verbal • Claridad y concisión 	
			Transmisión de información	<ul style="list-style-type: none"> • Elementos de la comunicación. • Transmisión de la información • Comportamiento de los miembros. 	

Anexos 2 Validación de las variables Liderazgo Administrativo

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMES		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMES Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Liderazgo administrativo Chiavenato (2005) Liderazgo administrativo es la habilidad de influir y conducir a un grupo de personas, motivándolos a trabajar con entusiasmo hacia el cumplimiento de objetivos en la institución destacando la capacidad de promover un ambiente laboral satisfactorio.	Habilidad de influir y conducir a un grupo de personas Son cualidades que permiten al individuo tomar mejores decisiones en un marco de responsabilidad, asignar los recursos disponibles de manera eficiente, Planificación estratégica y gestionar a las personas desde la motivación, el entusiasmo y el compromiso.	Influencia en su personal	1. La dirección de su institución influye en el personal para el desempeño laboral.				x		x		x		x			
		Guía de un grupo.	2. En su institución educativa su jefe es un guía de grupo en las actividades que se generan.						x		x		x			
		Trabajo Efectivo	3. El líder de su institución educativa ejerce un trabajo efectivo por el bienestar de todos.							x		x		x		
		Tomar mejores decisiones	4. El directivo de su institución educativa toma las mejores decisiones en beneficios de todos los miembros.							x		x		x		
		Cumple con responsabilidades	5. En su institución educativa el líder cumple con sus responsabilidades.							x		x		x		
		Recursos disponibles de manera eficiente	6. La dirección de su institución educativa mantiene los recursos disponibles de manera eficiente para la ejecución de las actividades escolares.							x		x		x		
		Planificación estratégica	7. En su institución educativa se mantiene una planificación estratégica para para organizar el trabajo escolar de los docentes.							x		x		x		
		Gestiona la motivación	8. El personal docente de su institución recibe la motivación por parte del líder o directivo.							x		x		x		
	Gómez Ortiz (2008)	Cumplimiento de objetivos en la institución. Un objetivo es una meta o finalidad a cumplir. En general, la consecución de un determinado logro lleva implícita la superación de obstáculos y dificultades que pueden hacer naufragar el proyecto o, al	Cumplir meta propuestas.	9. El directivo de su institución presta la ayuda necesaria al personal docente para cumplir sus metas propuestas.				x				x		x		
			Consecución de un logro determinado	10. En su institución educativa la dirección orienta a todos sus docentes a la consecución de logro un curricular.						x		x		x		
			Superación de obstáculos y dificultades	11. El liderazgo administrativo brinda el apoyo necesario a la superación de obstáculos y dificultades que se presentan en el ámbito escolar.						x		x		x		

	menos, dilatar su concreción. ZAMBRANO M. (2019)																	
Capacidad de promover un ambiente laboral amigable Nos referimos a que la institución educativa sea un lugar donde se promueva el trabajo en equipo, el respeto a la creatividad individual y a la libre expresión, se provoque confianza hacia la transformación adecuada, Además de disponer de protocolos y procedimientos claros, en el trabajo, reconociendo el esfuerzo y los resultados de las actividades realizadas. González (2000)	Promueve el trabajo en equipo	12. El líder administrativo de su institución promueve el trabajo en equipo.					x			x			x					
	Respeto la creatividad individual	13. Su directivo ejerce un liderazgo administrativo que respeta la creatividad individual de los docentes y demás miembros.								x			x					
	Respeto a la libre expresión	14. El jefe o directivo respeta las la libre expresión del personal docentes.											x					
	Provoca confianza	15. El directivo provoca confianza para realizar sus actividades voluntariamente.											x					
	Transformación adecuada	16. Desarrolla junto con el profesorado planes de mejora basados en la transformación adecuada para el currículo y la pedagogía.											x					
	Disponer de protocolos y procedimientos claros en el trabajo	17. En su institución educativa se dispone de protocolos y procedimientos claros para el trabajo ya sea individual u organizacional.											x					
Reconocimiento de los resultados	18. En su unidad educativa el líder administrativo promueve el reconocimiento de los resultados de las actividades pedagógicas o desempeño docente.											x						



 Magister: Salinas Tomalá Washington Eduardo

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Escala valorativa de la variable Liderazgo administrativo”

OBJETIVO: “Valorar el instrumento para medir la variable liderazgo administrativo”.

DIRIGIDO A: Docentes Unidad Educativa Paquisha

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Salinas Tomalá, Washington Eduardo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister En Docencia y Currículo Superior

VALORACIÓN:

Muy adecuado	Adecuado	Poco adecuado
	✓	



Magister: Salinas Tomalá Washington Eduardo

CURRÍCULO VITAE

MSc. Salinas Tomalá Washington Eduardo **Evaluador del instrumento** **Experiencia**

Abogado de la Republica del ecuador

Docente universitario departamento de investigación Universidad Babahoyo

Notario segundo del cantón milagro Ecuador

Master en docencia y currículo Diplomado en Derecho Notarial

Docente de la universidad técnica de Babahoyo Ecuador tiempo de labores

33 años Docente del magisterio fiscal del ecuador 37 años

Departamento Municipio de Naranjito ecuador 7

años Autor de dos textos publicados: con el título

de:

1. Derecho y practica notarial
2. Practica forense y derecho educativo reconocido por el Instituto ecuatoriano de la Propiedad Intelectual

Delegado ecuatoriano a 45 conferencias de Unesco en 1946

Evaluador de tesis Universidad de Babahoyo Ecuador

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMES		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMES Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Liderazgo administrativo Chiavenato (2005) Liderazgo administrativo es la habilidad de influir y conducir a un grupo de personas, motivándolos a trabajar con entusiasmo hacia el cumplimiento de objetivos en la institución destacando la capacidad de promover un ambiente laboral amigable".	Habilidad de influir y conducir a un grupo de personas Son cualidades que permiten al individuo tomar mejores decisiones en un marco de responsabilidad, asignar los recursos disponibles de manera eficiente, Planificación estratégica y gestionar a las personas desde la motivación, el entusiasmo y el compromiso. Gómez Ortiz (2008)	Influencia en su personal	1. La dirección de su institución influye en el personal para el desempeño laboral.				x		x		x						
		Guía de un grupo.	2. En su institución educativa su jefe es un guía de grupo en las actividades que se generan.						x		x		x				
		Trabajo Efectivo	3. El líder de su institución educativa ejerce un trabajo efectivo por el bienestar de todos.							x		x		x			
		Tomar mejores decisiones	4. El directivo de su institución educativa toma las mejores decisiones en beneficios de todos los miembros.							x		x		x			
		Cumple con responsabilidades	5. En su institución educativa el líder cumple con sus responsabilidades.							x		x		x			
		Recursos disponibles de manera eficiente	6. La dirección de su institución educativa mantiene los recursos disponibles de manera eficiente para la ejecución de las actividades escolares.							x		x		x			
		Planificación estratégica	7. En su institución educativa se mantiene una planificación estratégica para organizar el trabajo escolar de los docentes.							x		x		x			
		Gestiona la motivación	8. El personal docente de su institución recibe la motivación por parte del líder o directivo.							x		x		x			
	Cumplimiento de objetivos en la institución. Un objetivo es una meta o finalidad a cumplir. En general, la consecución de un determinado logro lleva implícita la superación de obstáculos y dificultades que pueden hacer naufragar el proyecto o, al menos, dilatar su concreción. ZAMBRANO M. (2019)	Cumplir meta propuestas.	9. El directivo de su institución presta la ayuda necesaria al personal docente para cumplir sus metas propuestas.					x				x		x			
		Consecución de un logro determinado	10. En su institución educativa la dirección orienta a todos sus docentes a la consecución de logro curricular.								x		x		x		
		Superación de obstáculos y dificultades	11. El liderazgo administrativo brinda el apoyo necesario a la superación de obstáculos y dificultades que se presentan en el ámbito escolar.								x		x		x		
	Capacidad de promover un	Promueve el trabajo en equipo	12. El líder administrativo de su institución promueve el trabajo en equipo.						x		x		x		x		

ambiente laboral amigable Nos referimos a que la institución educativa sea un lugar donde se promueva el trabajo en equipo, el respeto a la creatividad individual y a la libre expresión, se provoque confianza hacia la transformación adecuada, Además de disponer de protocolos y procedimientos claros, en el trabajo, reconociendo el esfuerzo y los resultados de las actividades realizadas. González (2000)	Respeto la creatividad individual	13. Su directivo ejerce un liderazgo administrativo que respeta la creatividad individual de los docentes y demás miembros.							x		x		x		
	Respeto a la libre expresión	14. El jefe o directivo respeta las la libre expresión del personal docentes.							x		x		x		
	Provoca confianza	15. El directivo provoca confianza para realizar sus actividades voluntariamente.							x		x		x		
	Transformación adecuada	16. Desarrolla junto con el profesorado planes de mejora basados en la transformación adecuada para el currículo y la pedagogía.							x		x		x		
	Disponer de protocolos y procedimientos claros en el trabajo	17. En su institución educativa se dispone de protocolos y procedimientos claros para el trabajo ya sea individual u organizacional.							x		x		x		
	Reconocimiento de los resultados	18. En su unidad educativa el líder administrativo promueve el reconocimiento de los resultados de las actividades pedagógicas o desempeño docente.							x		x		x		



Magister: Sánchez Cárdenas Yadira Victoria

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Escala valorativa de la variable Liderazgo administrativo”

OBJETIVO: “Valorar el instrumento para medir la variable liderazgo administrativo”.

DIRIGIDO A: Docentes Unidad Educativa Paquisha

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Sánchez Cárdenas, Yadira Victoria

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Diseño Curricular

VALORACIÓN:

Muy adecuado	Adecuado	Poco adecuado
	✓	



Magister: Sánchez Cárdenas Yadira Victoria

CURRÍCULO VITAE

MSc. YADIRA VICTORIA SANCHEZ CARDENAS

Evaluador del instrumento

ESTUDIOS REALIZADO

PRIMARIA: Escuela. Ing. Roberto Espíndola

SECUNDARIA: Colegio Fiscal “José María Velasco Ibarra”

SUPERIOR: Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Universidad de Guayaquil

Profesora en Ciencias de la Educación Especialización: Educadores de Párvulos. Unemi: Universidad Estatal de Milagro Licenciada en Ciencias de la Educación Especialización: Educadores Parvularios Universidad de Guayaquil

Diploma Superior en Diseño Curricular por Competencia Universidad de Guayaquil

Magister en Diseño Curricular.

FORMACION COMPLEMENTARIA Y ESTUDIOS

Universidad “Cesar Vallejo de Piura” estudios realizando Doctorado En Educación

CAPACITACIÓN COMPLEMENTARIA

Seminario de Capacitación para Administradores Educativos Seminario Taller del Pensamiento

Seminario Taller de Inclusión Educativa 2da Edición Seminario de “Lectura Crítica” 2da edición

Seminario Taller de Inducción a la Educación y Seguridad Vial Certificado – Programa de Campo: Educación preventivas de Drogas CERTIFICADO- Programa de Campo: Educación preventiva de drogas Certificado- Programa de Formación Propedéutica Certificado- Curso de Sensibilización en Discapacidades Certificado- curso Programa de Formación Continua Curso de Alfabetización Digital Básico e Internet

TRAYECTORIA LABORAL

EXPERIENCIA 1 INSTITUCION – Escuela Particular mixta N0. 19 “ALEJANDRO NARVAEZ ROA”

17 de junio del 1995 Dominación: Docente

Experiencia 2 ORGANIZACIÓN Corporación C.O.P.O. N (Corporación de Organizaciones Populares) Dominación: Técnica- Capacitadora

Experiencia 3 INSTITUCION: Escuela fiscal Mixta # 33 ‘Gloria Montenegro de Mera’ Dominación: Docente

Experiencia 4 INSTITUCION- Escuela fiscal Mixta N0. 29 ‘Héctor Arregui Chávez’ Dominación: Docente

Experiencia 5 INSTITUCION: Escuela fiscal # 26 ‘Paquisha’ Dominación: Docente

Experiencia: 6 INSTITUCION- Escuela fiscal Mixta “Abdón Calderón” Dominación: Docente

Experiencia: 7 INSTITUCION- Unidad Educativa Arq. “Julio Viteri Gamboa” Denominación: Docente Ministerio de Educación Fecha de Ingreso: 3 de enero del 2005 Docente: Categoría D



VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Liderazgo administrativo Chiavenato (2005) Liderazgo administrativo es la habilidad de influir y conducir a un grupo de personas, motivándolos a trabajar con entusiasmo hacia el cumplimiento de objetivos en la institución destacando la capacidad de promover un ambiente laboral amigable".	Habilidad de influir y conducir a un grupo de personas Son cualidades que permiten al individuo tomar mejores decisiones en un marco de responsabilidad, asignar los recursos disponibles de manera eficiente, Planificación estratégica y gestionar a las personas desde la motivación, el entusiasmo y el compromiso. Gómez Ortiz (2008)	Influencia en su personal	1. La dirección de su institución influye en el personal para el desempeño laboral.				x		x		x		x			
		Guía de un grupo.	2. En su institución educativa su jefe es un guía de grupo en las actividades que se generan.						x		x		x			
		Trabajo Efectivo	3. El líder de su institución educativa ejerce un trabajo efectivo por el bienestar de todos.							x		x		x		
		Tomar mejores decisiones	4. El directivo de su institución educativa toma las mejores decisiones en beneficios de todos los miembros.							x		x		x		
		Cumple con responsabilidades	5. En su institución educativa el líder cumple con sus responsabilidades.							x		x		x		
		Recursos disponibles de manera eficiente	6. La dirección de su institución educativa mantiene los recursos disponibles de manera eficiente para la ejecución de las actividades escolares.							x		x		x		
		Planificación estratégica	7. En su institución educativa se mantiene una planificación estratégica para para organizar el trabajo escolar de los docentes.							x		x		x		
		Gestiona la motivación	8. El personal docente de su institución recibe la motivación por parte del líder o directivo.							x		x		x		
	Cumplimiento de objetivos en la institución. Un objetivo es una meta o finalidad a cumplir. En general, la consecución de un determinado logro lleva implícita la superación de obstáculos y dificultades que pueden hacer naufragar el proyecto o, al menos, dilatar su concreción. ZAMBRANO M. (2019)	Cumplir meta propuestas.	9. El directivo de su institución presta la ayuda necesaria al personal docente para cumplir sus metas propuestas.				x				x		x			
		Consecución de un logro determinado	10. En su institución educativa la dirección orienta a todos sus docentes a la consecución de logro un curricular.						x		x		x			
		Superación de obstáculos y dificultades	11. El liderazgo administrativo brinda el apoyo necesario a la superación de obstáculos y dificultades que se presentan en el ámbito escolar.						x		x		x			
	Capacidad de promover un	Promueve el trabajo en equipo	12. El líder administrativo de su institución promueve el trabajo en equipo.				x		x		x		x			

ambiente laboral amigable Nos referimos a que la institución educativa sea un lugar donde se promueva el trabajo en equipo, el respeto a la creatividad individual y a la libre expresión, se provoque confianza hacia la transformación adecuada, Además de disponer de protocolos y procedimientos claros, en el trabajo, reconociendo el esfuerzo y los resultados de las actividades realizadas. González (2000)	Respeto la creatividad individual	13. Su directivo ejerce un liderazgo administrativo que respeta la creatividad individual de los docentes y demás miembros.							x		x		x		
	Respeto a la libre expresión	14. El jefe o directivo respeta las la libre expresión del personal docentes.							x		x		x		
	Provoca confianza	15. El directivo provoca confianza para realizar sus actividades voluntariamente.							x		x		x		
	Transformación adecuada	16. Desarrolla junto con el profesorado planes de mejora basados en la transformación adecuada para el currículo y la pedagogía.							x		x		x		
	Disponer de protocolos y procedimientos claros en el trabajo	17. En su institución educativa se dispone de protocolos y procedimientos claros para el trabajo ya sea individual u organizacional.							x		x		x		
	Reconocimiento de los resultados	18. En su unidad educativa el líder administrativo promueve el reconocimiento de los resultados de las actividades pedagógicas o desempeño docente.							x		x		x		



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Escala valorativa de la variable Liderazgo administrativo”

OBJETIVO: “Valorar el instrumento para medir la variable liderazgo administrativo”.

DIRIGIDO A: Docentes Unidad Educativa Paquisha

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular
-----------	------------------	---------



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador



CUESTIONARIO DE LIDERAZGO ADMINISTRATIVO DIRIGIDO A LOS DOCENTES

ISNTRUCCIONES:

Estimados docentes el presente cuestionario tiene como finalidad medir la variable Liderazgo administrativo, que forma parte de una investigación sobre una tesis maestrante, para esto necesitamos de su colaboración y apoyo, respondiendo de manera responsable y de acuerdo a la percepción de la realidad. Deberá marcar su respuesta para cada uno de los ítems propuestos. De antemano agradecemos su valiosa colaboración.

N°	Indicadores / ítems	1. NUNCA	2. A VECES	3. SIEMPRE
Dimensión: Habilidad de influir y conducir a un grupo de personas				
1.	La dirección de su institución influye en el personal para el desempeño laboral.			
2.	En su institución educativa su jefe es un guía de grupo en las actividades que se generan.			
3.	El líder de su institución educativa ejerce un trabajo efectivo por el bienestar de todos.			
4.	El directivo de su institución educativa toma las mejores decisiones en beneficios de todos los miembros.			
5.	En su institución educativa el líder cumple con sus responsabilidades.			
6.	La dirección de su institución educativa mantiene los recursos disponibles de manera eficiente para la ejecución de las actividades escolares.			
7.	En su institución educativa se mantiene una planificación estratégica para para organizar el trabajo escolar de los docentes.			
8.	El personal docente de su institución recibe la motivación por parte del líder o directivo.			
Dimensión: Cumplimiento de objetivos de la institución				
9.	El directivo de su institución presta la ayuda necesaria al personal docente para cumplir sus metas propuestas.			
10.	En su institución educativa la dirección orienta a todos sus docentes a la consecución de logro un curricular.			
11.	El liderazgo administrativo brinda el apoyo necesario a la superación de obstáculos y dificultades que se presentan en el ámbito escolar.			
Dimensión: Capacidad de promover un ambiente laboral amigable				
12.	El líder administrativo de su institución promueve el trabajo en equipo.			
13.	Su directivo ejerce un liderazgo administrativo que respeta la creatividad individual de los docentes y demás miembros.			
14.	El jefe o directivo respeta las la libre expresión del personal docentes.			
15.	El directivo provoca confianza para realizar sus actividades voluntariamente.			
16.	Desarrolla junto con el profesorado planes de mejora basados en la transformación adecuada para el currículo y la pedagogía.			
17.	En su institución educativa se dispone de protocolos y procedimientos claros para el trabajo ya sea individual u organizacional.			
18.	En su unidad educativa el líder administrativo promueve el reconocimiento de los resultados de las actividades pedagógicas o desempeño docente.			

Cuestionario del instrumento de recolección de datos de la variable liderazgo administrativo

DATOS INFORMATIVOS:

1. Denominación : Escala para medir el liderazgo Administrativo
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario
3. Institución : Unidad Educativa "Paquisha"
4. Fecha de Aplicación : julio de 2020
5. Autor : Idalberto Chiavenato
6. Fecha : 2005
7. Adaptación : Mejía Morales Naida Lorena
8. Fecha de Adaptación : 2020
9. Objetivo : Medir el liderazgo administrativo de los docentes de la unidad básica "Paquisha"
10. Tipo de Ítems : enunciados
11. No. de Ítems : 18
12. Tiempo de Aplicación : 15 minutos aproximadamente.
13. Forma de Aplicación : Individual.
14. Distribución : Dimensiones e indicadores

1. Dimensión Capacidad de influir y conducir a un grupo de personas: 08 ítems

- Influencia en su personal 1
- Guía de un grupo. 2
- Trabajo Efectivo 3
- Tomar mejores decisiones 4
- Cumple con responsabilidades 5
- Recursos disponibles de manera eficiente 6
- Planificación estratégica 7
- Gestiona la motivación entusiasmo y compromiso 8

2. Cumplimiento de objetivos en la institución.: 4 ítems

- Cumplir meta propuestas. 9, 10
- Consecución de un logro determinado 11
- Superación de obstáculos y dificultades 12

3. Capacidad de promover un ambiente laboral amigable: 05 ítems

- Promueve el trabajo en equipo 13
- Respeto la creatividad individual 14
- Respeto a la libre expresión 15
- Provoca confianza 16
- Transformación adecuada 17
- Disponer de protocolos y procedimientos claros en el trabajo 18
- Reconocimiento de los resultados 18

Total, de ítems: 18

2. Evaluación

Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
1	Nunca
2	A veces
3	Siempre

3. Puntuación por cada ítems Descriptor de niveles

DIMENSIONES	No. Ítems	Bajo	Medio	Alto
Habilidad de influir y conducir a un grupo de personas	8	1 - 8	9 - 16	17 - 24
Cumplimiento de objetivos en la institución	4	1 - 4	5 - 8	9 - 12
Capacidad de promover un ambiente laboral amigable	6	1 - 6	7 - 12	13 - 18
LIDERAZGO ADMINISTRATIVO	18	1 - 18	19 - 36	37 - 54

Resumen de procesamiento de casos

Variable Liderazgo Administrativo

		N	%
Casos	Válido	21	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	21	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

**Variable Liderazgo
Administrativo**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	44,4667	35,838	,505	,918
VAR00002	44,2000	36,457	,703	,912
VAR00003	44,3333	35,667	,795	,909
VAR00004	44,2000	36,457	,703	,912
VAR00005	44,2667	35,495	,842	,908
VAR00006	44,5333	38,838	,290	,921
VAR00007	44,2667	35,495	,842	,908
VAR00008	44,6000	38,400	,393	,919
VAR00009	44,2000	35,886	,806	,909
VAR00010	43,9333	41,067	-,089	,924
VAR00011	44,6000	32,114	,716	,914
VAR00012	44,4667	31,124	,875	,906
VAR00013	44,1333	35,695	,902	,908
VAR00014	44,1333	35,695	,902	,908
VAR00015	44,2000	35,886	,806	,909
VAR00016	44,2667	36,067	,741	,911
VAR00017	43,9333	41,067	-,089	,924
VAR00018	44,0000	41,571	-,189	,927

Anexo 4 Validación de la variable comunicación organizacional

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				1. NUNCA	2. A VECES	3. SIEMPRE	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Comunicación organizacional Trelles (2000) Considera que la comunicación organizacional es el modo de organizar los procesos comunicativos encaminados a desarrollar habilidades comunicativas que facilitan y agilizan el flujo de mensajes que se dan mediante la transmisión de información entre e los miembros de la organización y su medio, comportamiento mediante el cual todas las empresas.	Organizar los procesos comunicativos El proceso comunicativo dentro de una institución educativa es uno de los puntos más importantes para lograr implantar estrategias que van ligadas normalmente a los procesos productivos, organizar las actividades y aportan en gran medida al funcionamiento de una institución. Antezana M, (2005)	Implantar estrategias	19. Los docentes de su institución educativa utilizan planes estratégicos para alcanzar objetivos en el accionar docente.				x			x			x					
			20. Dentro de su institución educativa se implementa estrategias pedagógicas dirigidas a los docentes para mejoramiento de su labor en la docencia.															
		Procesos productivos	21. En su institución educativa se realizan dinámicas de grupo para captar ideas referentes a los procesos productivos del currículo.								x				x			
			Organizar las actividades	22. Dentro de su institución educativa se organizan espacios interactivos que fomenten el aprendizaje colaborativo y la interacción entre docentes.								x				x		
				23. Los docentes de su institución organizan oportunamente las actividades del aula de manera que facilite un aprendizaje significativo en los estudiantes.												x		
		24. La institución educativa planifica, organiza, ejecuta y se controla las actividades docentes referentes al desarrollo de habilidades de los estudiantes.													x			
		25. La institución educativa organiza con antelación las reuniones y actividades culturales.													x			
		Funcionamiento de la institución.	26. Dentro del funcionamiento de la institución educativa se promueven espacios abiertos a la comunicación y al diálogo.												x			
		Desarrollo de habilidades comunicativas Se entienden como un conjunto de procesos lingüísticos que resultan imprescindibles, tanto en el ámbito privado como en el profesional. Se trata de la escucha, la empatía, la comunicación no verbal y la claridad que se desarrollan durante la vida, con el fin de participar con eficiencia y destreza, en todas las esferas de la comunicación y la sociedad humana. Trelles (2000)	Desarrollo del Habla y escucha	27. Dentro de su institución se reflexiona el saber quiénes somos entre los docentes para el desarrollo de la convivencia armónica.							x				x			
				28. En el marco de la comunicación en su institución educativa se respeta el turno y derecho al habla y escucha entre miembros.												x		
	Empatía		29. En su institución educativa se demuestra la empatía entre docentes y demás miembros para fomentar la comunicación.											x				
	Comunicación no verbal		30. Se fortalecen los lazos comunicativos entre los docentes y directivos de su institución.												x			
	Transmisión de información. Es cuando se manejan adecuadamente los elementos de la comunicación, se transmite la información a través del comportamiento de los usuarios. Trelles (2000)	Mensajes con Claridad	31. Los mensajes producidos de la comunicación entre los docentes son claros y entendibles												x			
			Elementos de la comunicación.	32. Los elementos de la comunicación en su institución educativa se evidencian en todos los actores.												x		
		Transmisión de la información		33. La transmisión de la información en su unidad educativa está enfocada en la comunicación organizacional.												x		
				34. Entre los docentes se utiliza un lenguaje real cuando realizando sus actividades escolares.														
		Comportamiento de los miembros.	35. El comportamiento de los miembros de su institución educativa influye en la comunicación.												x			

Magister: Salinas Tomalá Washington Eduardo

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Escala Valorativa de la variable Comunicación Organizacional”

OBJETIVO: “Valorar en instrumento para medir la variable comunicación organizacional”.

DIRIGIDO A: Docentes Unidad Educativa Paquisha

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Salinas Tomalá, Washington Eduardo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister En Docencia y Currículo Superior


3.7.1.1 VALORACIÓN:

Muy adecuado	Adecuado	Poco adecuado
	✓	



Magister: Salinas Tomalá Washington Eduardo

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Comunicación organizacional Trelles (2000) Considera que la comunicación organizacional es el modo de organizar los procesos comunicativos encaminados a desarrollar habilidades comunicativas que facilita y agilizan el flujo de mensajes que se dan mediante la transmisión de información entre los miembros de la organización y su medio, comportamiento mediante el cual todas las empresas.	Organizar los procesos comunicativos El proceso comunicativo dentro de una institución educativa es uno de los puntos más importantes para lograr implantar estrategias que van ligadas normalmente a los procesos productivos, organizar las actividades y aportan en gran medida al funcionamiento de una institución. Antezana M, (2005)	Implantar estrategias	19. Los docentes de su institución educativa utilizan planes estratégicos para alcanzar objetivos en el accionar docente.				x		x		x		x			
			20. Dentro de su institución educativa se implementa estrategias pedagógicas dirigidas a los docentes para mejoramiento de su labor en la docencia.													
		Procesos productivos	21. En su institución educativa se realizan dinámicas de grupo para captar ideas referentes a los procesos productivos del currículo.							x		x		x		
		Organizar las actividades	22. Dentro de su institución educativa se organizan espacios interactivos que fomenten el aprendizaje colaborativo y la interacción entre docentes.							x		x		x		
			23. Los docentes de su institución organizan oportunamente las actividades del aula de manera que facilite un aprendizaje significativo en los estudiantes.									x		x		
			24. La institución educativa planifica, organiza, ejecuta y se controla las actividades docentes referentes al desarrollo de habilidades de los estudiantes.									x		x		
			25. La institución educativa organiza con antelación las reuniones y actividades culturales.									x		x		
	Funcionamiento de la institución.	26. Dentro del funcionamiento de la institución educativa se promueven espacios abiertos a la comunicación y al diálogo.							x		x		x			
	Desarrollo de habilidades comunicativas Se entienden como un conjunto de procesos lingüísticos que resultan imprescindibles, tanto en el ámbito privado como en el profesional. Se trata de la escucha, la empatía, la comunicación no verbal y la claridad que se desarrollan durante la vida, con el fin de participar con eficiencia y destreza, en todas las esferas de la comunicación y la sociedad humana. Trelles (2000)	Desarrollo del Habla y escucha	27. Dentro de su institución se reflexiona el saber quiénes somos entre los docentes para el desarrollo de la convivencia armónica.					x		x		x		x		
			28. En el marco de la comunicación en su institución educativa se respeta el turno y derecho al habla y escucha entre miembros.								x		x			
		Empatía	29. En su institución educativa se demuestra la empatía entre docentes y demás miembros para fomentar la comunicación.							x		x		x		
		Comunicación no verbal	30. Se fortalecen los lazos comunicativos entre los docentes y directivos de su institución.							x		x		x		
		Mensajes con Claridad	31. Los mensajes productos de la comunicación entre los docentes son claros y entendibles							x		x		x		
		Transmisión de información. Es cuando se manejan adecuadamente los elementos de la comunicación, se transmite la información a través del comportamiento de los usuarios. Trelles (2000)	Elementos de la comunicación.	32. Los elementos de la comunicación en su institución educativa se evidencian en todos los actores.					x		x		x		x	
	33. La transmisión de la información en su unidad educativa está enfocada en la comunicación organizacional.									x		x		x		
Transmisión de la información	34. Entre los docentes se utiliza un lenguaje real cuando realizando sus actividades escolares.															
Comportamiento de los miembros.	35. El comportamiento de los miembros de su institución educativa influye en la comunicación.								x		x		x			



Magister: Sánchez Cárdenas Yadira Victoria

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Escala Valorativa de la variable Comunicación Organizacional”

OBJETIVO: “Valorar el instrumento para medir la variable Comunicación Organizacional”

DIRIGIDO A: Docentes Unidad Educativa Paquisha

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Sánchez Cárdenas, Yadira Victoria

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Diseño Curricular

VALORACIÓN:

Muy adecuado	Adecuado	Poco adecuado
	✓	



Magister: Sánchez Cárdenas Yadira Victoria

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACION ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Comunicación organizacional Trelles (2000) Considera que la comunicación organizacional es el modo de organizar los procesos comunicativos encaminados a desarrollar habilidades comunicativas que facilitan y agilizan el flujo de mensajes que se dan mediante la transmisión de información entre los miembros de la organización y su medio, comportamiento mediante el cual todas las empresas.	Organizar los procesos comunicativos El proceso comunicativo dentro de una institución educativa es uno de los puntos más importantes para lograr implantar estrategias que van ligadas normalmente a los procesos productivos, organizar las actividades y aportar en gran medida al funcionamiento de una institución. Antezana M, (2005)	Implantar estrategias	19. Los docentes de su institución educativa utilizan planes estratégicos para alcanzar objetivos en el accionar docente.				x		x		x		x			
			20. Dentro de su institución educativa se implementa estrategias pedagógicas dirigidas a los docentes para mejoramiento de su labor en la docencia.													
		Procesos productivos	21. En su institución educativa se realizan dinámicas de grupo para captar ideas referentes a los procesos productivos del currículo.							x		x		x		
		Organizar las actividades	22. Dentro de su institución educativa se organizan espacios interactivos que fomenten el aprendizaje colaborativo y la interacción entre docentes.							x		x		x		
			23. Los docentes de su institución organizan oportunamente las actividades del aula de manera que facilite un aprendizaje significativo en los estudiantes.									x		x		
			24. La institución educativa planifica, organiza, ejecuta y se controla las actividades docentes referentes al desarrollo de habilidades de los estudiantes.										x		x	
	25. La institución educativa organiza con antelación las reuniones y actividades culturales.										x		x			
	Funcionamiento de la institución.	26. Dentro del funcionamiento de la institución educativa se promueven espacios abiertos a la comunicación y al diálogo.							x		x		x			
	Desarrollo de habilidades comunicativas Se entienden como un conjunto de procesos lingüísticos que resultan imprescindibles, tanto en el ámbito privado como en el profesional. Se trata de la escucha, la empatía, la comunicación no verbal y la claridad que se desarrollan durante la vida, con el fin de participar con eficiencia y destreza, en todas las esferas de la comunicación y la sociedad humana. Trelles (2000)	Desarrollo del Habla y escucha	27. Dentro de su institución se reflexiona el saber quiénes somos entre los docentes para el desarrollo de la convivencia armónica.					x		x		x		x		
			28. En el marco de la comunicación en su institución educativa se respeta el turno y derecho al habla y escucha entre miembros.									x		x		
		Empatía	29. En su institución educativa se demuestra la empatía entre docentes y demás miembros para fomentar la comunicación.							x		x		x		
		Comunicación no verbal	30. Se fortalecen los lazos comunicativos entre los docentes y directivos de su institución.							x		x		x		
		Mensajes con Claridad	31. Los mensajes productos de la comunicación entre los docentes son claros y entendibles							x		x		x		
	Transmisión de información. Es cuando se manejan adecuadamente los elementos de la comunicación, se transmite la información a través del comportamiento de los usuarios. Trelles (2000)	Elementos de la comunicación.	32. Los elementos de la comunicación en su institución educativa se evidencian en todos los actores.					x		x		x		x		
			Transmisión de la información	33. La transmisión de la información en su unidad educativa está enfocada en la comunicación organizacional.							x		x		x	
		34. Entre los docentes se utiliza un lenguaje real cuando realizando sus actividades escolares.														
Comportamiento de los miembros.		35. El comportamiento de los miembros de su institución educativa influye en la comunicación.							x		x		x			

Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Escala Valorativa de la variable Comunicación Organizacional”

OBJETIVO: “Valorar en instrumento para medir la variable comunicación organizacional”.

DIRIGIDO A: Docentes Unidad Educativa Paquisha

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular
-----------	------------------	---------



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador



CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL DIRIGIDO A LOS DOCENTES

ISNTRUCCIONES:

Estimados docentes el presente cuestionario tiene como finalidad medir la variable Comunicación Organizacional, que forma parte de una investigación sobre una tesis maestrante, para esto necesitamos de su colaboración y apoyo, respondiendo de manera responsable y de acuerdo a la percepción de la realidad. Deberá marcar su respuesta para cada uno de los ítems propuestos. De antemano agradecemos su valiosa ayuda.

N°	Indicadores / ítems	1. NUNCA	2.. A VECES	3. SIEMPRE
Dimensión: Organizar los procesos comunicativos				
19.	Los docentes de su institución educativa utilizan planes estratégicos para alcanzar objetivos en el accionar docente.			
20.	Dentro de su institución educativa se implementa estrategias pedagógicas dirigidas a los docentes para mejoramiento de su labor en la docencia.			
21.	En su institución educativa se realizan dinámicas de grupo para captar ideas referentes a los procesos productivos del currículo.			
22.	Dentro de su institución educativa se organizan espacios interactivos que fomenten el aprendizaje colaborativo y la interacción entre docentes.			
23.	Los docentes de su institución organizan oportunamente las actividades del aula de manera que facilite un aprendizaje significativo en los estudiantes.			
24.	La institución educativa planifica, organiza, ejecuta y se controla las actividades docentes referentes al desarrollo de habilidades de los estudiantes.			
26.	La institución educativa organiza con antelación las reuniones y actividades culturales.			
26.	Dentro del funcionamiento de la institución educativa se promueven espacios abiertos a la comunicación y al diálogo.			
Dimensión: Desarrollo de habilidades comunicativas				
27.	La institución educativa reflexiona el saber quiénes somos entre los docentes y directivos para el desarrollo de la convivencia armónica.			
28.	En el marco de la comunicación en su institución educativa se respeta el turno y derecho al habla y escucha entre miembros.			
29.	En su institución educativa se demuestra la empatía entre docentes y demás miembros para fomentar la comunicación.			
30.	Se fortalecen los lazos comunicativos entre los docentes de su institución.			
31.	Los mensajes productos de la comunicación entre los docentes son claros y entendibles.			
Dimensión: Transmisión de información				
32.	Los elementos de la comunicación en su institución educativa se evidencian en todos los actores.			
33.	La transmisión de la información en su unidad educativa está enfocada en la comunicación organizacional.			
34.	Entre los docentes se utiliza un lenguaje real cuando realizando sus actividades escolares.			
35.	El comportamiento de los miembros de su institución educativa influye en la comunicación.			

Cuestionario del instrumento de recolección de datos de la variable comunicación organizacional

DATOS INFORMATIVOS:

- 1. Denominación : Escala para medir la comunicación organizacional
- 2. Tipo de Instrumento : Cuestionario
- 3. Institución : Unidad Educativa "Paquisha"
- 4. Fecha de Aplicación : julio de 2020
- 5. Autor : Irene Trelles
- 6. Fecha : 2000
- 7. Adaptación : Mejía Morales Naida Lorena
- 8. Fecha de Adaptación : 2020
- 9. Objetivo : Medir la comunicación organizacional de los docentes de la unidad básica Paquisha"
- 10. Tipo de Ítems : enunciados
- 11. No. de Ítems : 17
- 12. Tiempo de Aplicación : 15 minutos aproximadamente.
- 13. Forma de Aplicación : Individual.
- 14. Distribución : Dimensiones e indicadores

1. Dimensión Organizar los procesos comunicativos: 08 ítems

- Implantar estrategias 19, 20
- Procesos productivos 21
- Organizar las actividades 22, 23, 24, 25
- Funcionamiento de la institución 26

2. Desarrollo de habilidades comunicativas.: 5 ítems

- Desarrollo del Habla y escucha 27, 28
- Empatía 29
- Comunicación no verbal 30
- Mensajes con Claridad 31

3. Transmisión de información.:

4 ítems

- Elementos de la comunicación.32,
- Transmisión de la información 33, 34
- Comportamiento de los miembros. 35
- Reconocimiento de los resultados 18

Total, de ítems: 18

2. Evaluación

Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
1	Nunca
2	A veces
3	Siempre

3. Puntuación por cada Ítems

Descriptores de niveles

Dimensiones	No. Ítems	Bajo	Medio	Alto
Dimensión Organizar los procesos comunicativos	8	1 - 8	9 - 16	17 -24
Desarrollo de habilidades comunicativas	5	1 - 5	6 - 10	11 – 15
Transmisión de información	4	1 - 6	7 - 12	13 - 18
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	17	1 - 17	19 - 34	35 - 51

Anexo 5 Matriz de confiabilidad variable Comunicación Organizacional

VARIABLE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

N°	D1: ORGANIZAR LOS PROCESOS COMUNICATIVOS									Sub Total	D2: DESARROLLO DE HABILIDADES COMUNICATIVAS					Sub Total	D3: TRANSMISION DE LA INFORMACION				Sub Total	TOTAL
	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27		P28	P29	P30	P31	P32		P33	P34	P35			
1	1	1	2	2	2	3	2	1	14	3	3	1	1	3	11	3	3	1	1	8	33	
2	1	3	1	3	2	3	1	1	15	3	2	2	1	3	11	3	3	1	2	9	35	
3	1	3	3	3	2	3	1	1	17	3	3	1	1	2	10	3	3	1	3	10	37	
4	1	3	3	2	2	3	2	1	17	3	3	1	1	3	11	3	3	1	3	10	38	
5	1	3	3	3	2	3	1	1	17	3	3	1	1	3	11	3	3	1	3	10	38	
6	1	3	3	2	2	3	3	1	18	3	3	1	1	3	11	3	3	1	2	9	38	
7	1	3	2	2	2	3	3	1	17	3	3	1	1	3	11	2	3	1	3	9	37	
8	1	3	3	3	2	3	1	1	17	3	3	1	3	3	13	3	3	1	2	9	39	
9	1	3	3	2	2	3	3	1	18	3	3	1	3	3	13	3	3	1	3	10	41	
10	1	3	2	3	2	3	1	1	16	3	2	1	1	3	10	2	3	1	2	8	34	
11	1	3	1	3	2	3	3	1	17	3	3	1	3	3	13	3	3	3	3	12	42	
12	1	3	2	3	2	3	3	1	18	3	3	1	3	3	13	3	3	3	2	11	42	
13	1	3	3	3	2	3	3	1	19	3	3	1	3	3	13	3	1	1	3	8	40	
14	1	3	3	3	3	3	1	1	18	3	3	1	2	3	12	2	1	1	3	7	37	
15	1	3	3	3	2	3	3	3	21	2	3	3	3	3	14	2	1	1	3	7	42	
16	1	3	3	3	2	2	2	1	17	2	2	1	1	3	9	2	1	1	3	7	33	
17	1	3	2	3	2	3	3	2	19	3	3	3	2	2	13	2	1	1	3	7	39	
18	1	3	3	3	2	3	3	2	20	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	11	45	
19	1	3	1	3	2	3	3	3	19	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	11	45	
20	1	3	2	3	2	3	3	3	20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	47	
21	1	3	3	3	3	3	3	3	22	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	12	48	

Resumen de procesamiento de casos de la variable Comunicación Organizacional

		N	%
Casos	Válido	21	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	21	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad de la variable Comunicación Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,861	17

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	40,4667	28,838	-,079	,868
VAR00002	40,6667	30,381	-,377	,883
VAR00003	40,6000	28,686	-,052	,876
VAR00004	41,4000	22,400	,696	,841
VAR00005	40,8000	23,886	,917	,835
VAR00006	40,8000	23,886	,917	,835
VAR00007	41,0667	25,352	,630	,847
VAR00008	40,8000	23,886	,917	,835
VAR00009	41,0667	25,352	,630	,847
VAR00010	41,0667	20,495	,819	,833
VAR00011	40,5333	29,552	-,259	,875
VAR00012	41,2000	26,029	,588	,850
VAR00013	41,2667	19,638	,919	,824
VAR00014	40,8667	23,981	,878	,836
VAR00015	40,8667	24,552	,756	,842
VAR00016	40,4667	29,410	-,282	,872
VAR00017	40,4667	29,410	-,282	,872

Anexo 6 Matriz de consistencia de la investigación

Título: Liderazgo administrativo y su incidencia en la comunicación organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Paquisha, Ecuador, 2020

Liderazgo administrativo Chiavenato, (2005)	¿De qué manera incide el liderazgo administrativo en la comunicación organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Paquisha, Ecuador, 2020?	Establecer las incidencias del liderazgo administrativo en la comunicación organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Paquisha, Ecuador, 2020	El liderazgo administrativo incide significativamente en la comunicación organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Paquisha, Ecuador, 2020
DIMENSIONES	PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	HIPÓTESIS ESPECÍFICO
<ul style="list-style-type: none"> Habilidad de influir y conducir a un grupo de personas 	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo incide la dimensión habilidad de influir y conducir a un grupo de personas en la comunicación organizacional de los docentes? 	Determinar la incidencia de la dimensión habilidad de influir y conducir a un grupo de personas en la comunicación organizacional de los docentes	La dimensión habilidad de influir y conducir a un grupo de personas incide significativamente en la comunicación organizacional de los docentes
<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de objetivos en la institución. 	¿De qué manera la dimensión cumplimiento de objetivos en la institución incide en la comunicación organizacional de los docentes?	Establecer la incidencia de la dimensión cumplimiento de objetivos en la institución hacia la comunicación organizacional de los docentes.	La dimensión cumplimiento de objetivos en la institución incide significativamente en la comunicación organizacional de los docentes.
<ul style="list-style-type: none"> Capacidad de promover un ambiente laboral amigable 	¿En qué medida la dimensión capacidad de promover un ambiente laboral amigable incide en la comunicación organizacional de los docentes?	Conocer la incidencia de la dimensión capacidad de promover un ambiente laboral amigable en la comunicación organizacional de los docentes.	La dimensión capacidad de promover un ambiente laboral amigable incide significativamente en la comunicación organizacional de los docentes.

Anexo 7: Autorización de aplicación del instrumento

Milagro, 5 de junio de 2020

Lic. Nelly Samaniego Arévalo

Directora de la Escuela de Educación Básica "Paquisha"

Ciudad. -

De mis consideraciones:

Quien suscribe, Lic. Mejía, Morales Naida Lorena, con C.I. N° 1203736457 estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad "César Vallejo" desarrollado en la ciudad de Piura – Perú. Por lo que solicito a usted directora de la Institución, se sirva autorizarme para aplicar los cuestionarios de mi Tesis de investigación titulada.

"Liderazgo Administrativo y su incidencia en la comunicación organizacional de los docentes en la Escuela de Educación Básica Paquisha, Ecuador, 2020, que vengo desarrollando bajo la asesoría del Dr. Tamariz Nunjar Hildegardo Oclides

Por la atención que sirva dar a la presente que, quedo de Ud. muy agradecido.



Firma

LIC. MEJIA MORALES NAIDA LORENA

1203736457

Anexo 8: Documento de autorización del estudio



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "PAQUISHA"



Fundada el 18 de Noviembre
del 1983 Milagro – Guayas -
Ecuador

e-mail: eebpaquisha@gmail.com

Milagro, 10 de junio de 2020

Lic. Naida Lorena Mejía Morales

Estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación
de la Universidad César Vallejo - Piura

Ciudad. –

De mis consideraciones:

Reciba un cordial y atento saludo. A través del presente doy contestación su solicitud emitida, cuyo objetivo es aplicar los instrumentos (cuestionarios) validados por la Prueba Piloto, a fin de elaborar el proyecto de investigación titulado "Liderazgo Administrativo y su incidencia en la comunicación organizacional de los docentes en la Escuela de Educación Básica Paquisha, Ecuador, 2020, ante lo cual autorizo para que se ejecute en la fecha establecida desde abril hasta agosto del 2020.

Particular que comunico para fines consiguientes.

Lic. Nelly Samaniego Arévalo
Directora

