



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión de competencias directivas y comunicación asertiva
en docentes en una unidad educativa pública, Santo
Domingo, Ecuador, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:

Vinueza Guaman, Carmen Rosa (orcid.org/0000-0003-3181-8182)

ASESOR:

Dr. Palacios Sanchez, Jose Manuel (orcid.org/0000-0002-1267-5203)

CO-ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

PIURA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación a mis padres como homenaje de amor, respeto y apoyo incondicional, por la confianza que depositaron en mi para culminar mi carrera.

A mis queridos hijos Alexander y Ricardo, porque son mi mayor fuente de motivación, orgullo e inspiración para poder superarme cada día más y así ser un ejemplo de superación.

Dedico a mi familia ya que gracias a su compañía estuvieron ahí brindándome sus consejos y por impulsarme a este desafío, por ser siempre un lazo de unión entre hermanas y sobrinos.

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios por haberme dado la bendición de seguir superándome profesionalmente y por darme unos padres que dedicaron su vida entera por apoyarme.

A mi padre, por haber sido siempre un gran modelo a seguir, por ofrecerme su apoyo, amor, consejos y motivación.

A todos los docentes de la Universidad César Vallejo, quienes siempre brindaron sus conocimientos y fueron apoyo para este reto de superación de todos los días.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índices de figuras.....	vi
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III.METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	15
3.2. Variable y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS	41

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Población de la investigación, en una unidad educativa	17
Tabla 2 Población de la investigación, en una unidad educativa	19
Tabla 3 Niveles y Rangos Variable Gestión de competencia directiva	20
Tabla 4 Niveles y Rangos Variables y rangos comunicación asertiva	20
Tabla 5 Cruce entre gestión de competencias directivas y comunicación	22
Tabla 6 Cruce de Gestión de competencia directivas y comunicación docente	23
Tabla 7 Cruce de Gestión de competencia directivas y dirección de	24
Tabla 8 Cruce de Gestión de competencias directivas y defensa de los derechos	25
Tabla 9 Correlación significativa entre gestión competencias directivas y comunicación asertiva	28
Tabla 10 Relación significativa entre la gestión directivas y comunicación docentes	29
Tabla 11 Relación entre gestión directiva y dirección de comunicación	30
Tabla 12 Relación significativa entre gestión directivas y defensa de los derechos	31

Índices de figuras

	Pág.
Figura 1. Descriptivo de la gestión directivas y comunicación asertiva	22
Figura 2.Descriptivo Gestión directivas y comunicación docente	23
Figura3.Descriptivo Gestión directivas y dirección de comunicación	24
Figura 4.Descriptivo de la gestión directivas y defensa de los derechos	26

Resumen

El proyecto de investigación tuvo argumentos importantes de las dos variables del estudio, con el propósito de establecer la relación de la Gestión de competencias directivas y comunicación asertiva en docentes en una unidad educativa pública, Santo Domingo. Ecuador, 2022.

El tipo de estudio de la investigación fue aplicada, con nivel correlacional, con un enfoque cuantitativo, de método hipotético deductivo y de diseño no experimental, correlacional causal, se realizó el trabajo con una muestra de 109 docentes y 11 directivos, tomando como consideración a 109 docentes; la información recopilada se realizó a través de un instrumento que correspondía a un cuestionario con 36 preguntas que permitió medir las dos variables, los cuales fueron examinados por el juicio de tres profesionales que determinaron su pertenencia. A través del alfa de Cronbach obteniendo de resultado 0,97 para el cuestionario de gestión de competencias directivas y 0,29 para el cuestionario de comunicación asertiva en los docentes.

A demás se utilizó el programa estadístico de Tau_b de Kendall, el cual indicó el resultado de 0,79 y emplearon como referencia al valor de (0,00), dando a conocer estadísticamente que hay similitud significativa entre las variables gestión de competencias directivas y comunicación asertiva en docentes en una unidad pública, Santo Domingo, Ecuador, 2022.

Palabras clave: gestión de competencias directivas, comunicación asertiva, liderazgo, valores.

Abstract

The research project had important arguments of the two variables of the study, with the purpose of establishing the relationship between the Management of directive competences and assertive communication in teachers in a public educational unit, Santo Domingo. Ecuador, 2022.

The type of study of the investigation was applied, with a correlational level, with a quantitative approach, hypothetical deductive method and non-experimental design, causal correlation, the work was carried out with a sample of 109 teachers and 11 managers, taking as consideration 109 teachers; The information collected was carried out through an instrument that corresponded to a questionnaire with 36 questions that allowed measuring the two variables, which were examined by the judgment of three professionals who determined their membership. Through Cronbach's alpha, obtaining a result of 0.97 for the management competency questionnaire and 0.29 for the assertive communication questionnaire in teachers.

In addition, the Tau_b de Kendall statistical program was used, which indicated the result of 0.79 and used the value of (0.00) as a reference, revealing statistically that there is a significant similarity between the variables management of managerial skills and communication. assertiveness in teachers in a public unit, Santo Domingo, Ecuador, 2022.

Keywords: management of managerial skills, assertive communication, leadership, values.

I. INTRODUCCIÓN

A partir de las últimas décadas, a nivel mundial, se puede comprobar que la mayoría de las unidades educativas están en constante cambio, esto se debe a diferentes factores como es la política pública que permite mejorar los niveles de conocimientos del mundo y el desarrollo de las instituciones, por otro lado los reglamentos que tienen cada institución educativa y por las políticas más recientes que son los programas en la gestión institucional por tal motivo la gestión de competencias y la comunicación entre los docentes es muy importante ya que está enfocado en el fortalecimiento del desarrollo pedagógico, comunitarios, directivos y administrativos, de esta forma para poder solventar las necesidades de las unidades educativas. En el proceso de las unidades educativas el Mineduc plantea una gestión descentralizada, transparente, participativa y responsable, asegurándose con el cumplimiento (UNESCO, 2015).

Por otro lado, en el siglo XXI, la comunicación asertiva es fundamental para que el equipo trabaje de mejor manera, porque si no hubiera un buen diálogo en la unidad educativa siempre tendrá grandes conflictos, por otra parte, el director debe poseer buena comunicación, respeto, tolerancia, integridad y estar presente en la planta docente y alumnos para obtener mayor éxito en el trabajo académico de la institución educativa. (Ugalde Villalobos & Canales García, 2016).

La educación es trascendental e imprescindible para todos los seres humanos porque es un proceso de transformación el cual permite tener conciencia de la realidad, las unidades educativas deben tener un buen directivo el mismo que debe ser un ente gestionado con las siguientes cualidades, ser un buen líder que tenga pasión por su trabajo, debe tener una buena comunicación con los miembros de la institución, debe ser innovador, empático, que trabaje en equipo con su personal para que puedan brindar una formación académica de alta calidad y calidez fundada en principios y valores para la población estudiantil. Por lo tanto, un directivo de eficacia aporta de manera significativa para perfeccionar la ejecución de un buen liderazgo y gestión en su unidad educativa así dando un buen servicio a fin de estar a nivel o superar a las demás unidades educativas. (MINEDUC, 2019).

En la actualidad la gestión directiva se destaca en perfeccionar y dar como

resultado las necesidades que se presentan en la unidad educativa con la propósito de desarrollar los contenidos, sociales, afectivas y morales, con el objetivo de fomentar profesionalmente el desarrollo a los docentes (Educación, 2017). A nivel nacional, debido a una desenfocada gestión de competencias directivas en algunas instituciones educativas, se han producido complicaciones como el fracaso del proyecto educativo y pérdida de la oportunidad de movilidad social de los alumnos, esto se debe a una gestión directiva débil, por falta de comunicación entre directivos y docentes, solo esperan el actuar por parte del ministerio de educación por tal motivo no les permite cumplir con los objetivos institucionales educativos. (Farinango, 2022).

Por otro lado, el MINEDUC del Ecuador creó un Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo – SI PROFE- con el objetivo de favorecer el cumplimiento de los derechos de la constitución y así tratar de mejorar el desempeño docentes y directivos. Por otro lado, los Estándares de Gestión de competencias directivos señalan las labores necesarias con la finalidad de perfeccionar el cargo que ocupa el directivo, asimismo se refiere al liderazgo, gestión directiva, comunicación asertiva, el ambiente que los rodea. La directiva trabaja mediante estrategias, y en conjuntos con los miembros de la institución con el fin de elaborar un buen desarrollo en la gestión de los directivos por medio de comunicación con docentes y directiva dentro de la unidad educativa donde están elaborando. (Arizala-Obando 2018).

Nivel local según Ayuso, et al., (2017), mencionan que, las investigaciones ejecutadas en diferentes unidades educativas de Santo Domingo, han podido observar la deficiente gestión directiva, viene siendo afectado por que no trabajan en equipo, falta de dialogo, falta de planificación del tiempo que debe ocupar cada uno de ellos en su diferentes áreas de trabajo y por ende no hay comunicación asertiva entre directivos y docentes. Por tal motivo se procedió la revisión y el análisis del FODA de la unidad educativa, por otro lado, las debilidades encontradas en la institución, por parte del director es la falta pedagógico, disciplinario y administrativo, se sugiere que el rector como dirigente de la unidad educativa, fomente la gestión y comunicación con los docentes en todas sus acciones.

Las reflexiones que manifestaron los autores anteriores que están citados en cada párrafo mencionados concuerdan a partir de la observación que,

observación de los docentes y directivos, como en la manera de gestionar las competencias de los directivos en la unidad educativa, los mismos que se podrá considerar las establecidas estrategias que se propone y así poder llevar adelante a la unidad educativa, con un rumbo hacia delante. Además, se tomó como eje que puedan contribuir con el progreso continuo: poco acercamiento por falta de comunicación a los docentes y limitado soporte profesional a través de estrategias de fortalecimiento para la buena comunicación de los directivos y docentes.

Ante lo mencionado surgió la interrogante: ¿Existe relación entre Gestión de competencias directivas y comunicación asertiva en docentes en una unidad educativa pública, Santo Domingo, Ecuador, 2022?, se plantea las siguientes preguntas específicas: (1) ¿Cuál es la relación que existe entre el conocimiento administrativo y la comunicación asertiva en una unidad educativa pública, Santo Domingo, Ecuador 2022? ; (2) ¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo y la comunicación asertiva en una unidad educativa pública, Santo Domingo, Ecuador 2022?; (3) ¿Cuál es la relación que existe entre Habilidades comunicativas y la comunicación asertiva en una unidad educativa pública, Santo Domingo, Ecuador,2022? ; (4) ¿Cuál es la relación que existe entre los Valores éticos y la comunicación asertiva en una unidad educativa pública, Santo Domingo, Ecuador,2022?.

En esta investigación se justificó destacando la importancia de analizar teóricamente la relación de la gestión de competencia directiva con la comunicación asertiva de manera directa y significativa, indicando que la gestión por competencias en las unidades educativas se extiende a la capacidad de respuestas ante las nuevas exigencias de la institución, para lo cual se apoyó en cuatro dimensiones, entre ellas está Orientado al conocimiento, en el Liderazgo, Habilidades comunicativas, en los valores. Así mismo la comunicación asertiva es aplicable en el sistema educativo ya que va estar cambiando constante también nos señala que es la unión de diferentes dimensiones entre ellas tenemos, comunicación docente, dirección de comunicación, defensa de los derechos humanos Blaxter (2006).

Según Hernández Sampieri (2012), manifiesta que en su la investigación posee una justificación práctica, cuando ayuda a solucionar una dificultad o también la investigación dará aportaciones directos o indirectos a una realidad social

relacionado a la problemática estudiada. Este contexto servirá para que el director y los directivos de la institución educativa tomen decisiones o al menos propongan estrategias adecuadas y así puedan dar soluciones para mejorar su comunicación asertiva ya que es un proceso vital para el progreso de todos los docentes, directivos y miembros de la unidad educativa.

Es importante utilizar la metodología del estudio, se da cuando las investigaciones proponen nuevos métodos, estrategias o técnicas específicas y así poder crear nuevos conocimientos que sean válidos y confiables, (López, 2010). En la investigación se utilizó el método cuantitativo, tipo correlacional y se aplicó un cuestionario que permitió medir las dos variables que es gestión de competencias directiva y comunicación asertiva en los docentes, estos datos pasaron por su debida validación, la hipótesis nos permite explicar un determinado fenómeno que se obtienen mediante los datos estadísticos, esta aplicación podrá aplicarse en otras unidades educativas.

Como objetivo principal del proyecto tuvo la investigación de: Establecer la relación entre Gestión de competencias directivas y comunicación asertiva en docentes en una unidad educativa pública, Santo Domingo. Ecuador, 2022, por otro lado, de manera específica: (1) Analizar la relación existente entre el conocimiento administrativo y la comunicación asertiva en una unidad educativa pública, Santo Domingo, Ecuador 2022; (2) Analizar la relación existente entre Liderazgo y la comunicación asertiva en una unidad educativa pública, Santo Domingo, Ecuador, 2022; (3) Analizar la relación existente entre las Habilidades comunicativas y la comunicación asertiva en una unidad educativa pública, Santo Domingo, Ecuador, 2022; (4) Analizar la relación existente entre los Valores éticos y la comunicación asertiva en una unidad educativa pública, Santo Domingo, Ecuador, 2022.

Posteriormente, se formuló la hipótesis general: Existe relación entre Gestión de competencias directivas y comunicación asertiva en docentes en una unidad educativa pública, Santo Domingo, Ecuador, 2022, mientras que de manera se especifica se tiene las siguientes hipótesis: (1) Existe relación entre el conocimiento administrativo y la comunicación asertiva en una unidad educativa pública, Santo Domingo, Ecuador, 2022; (2) Existe relación entre Liderazgo y la comunicación asertiva en una unidad educativa pública, Santo Domingo, Ecuador, 2022; (3)

Existe relación Habilidades comunicativas y la comunicación asertiva en una unidad educativa pública, Santo Domingo, Ecuador, 2022; (4) Existe relación entre Valores éticos y la comunicación asertiva en una unidad educativa pública, Santo Domingo, Ecuador, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, el investigador Álvarez (2020), mencionó que la investigación tuvo como objetivo analizar descriptivamente la comunicación asertiva e inteligente entre docentes y directivos, a partir del resultado obtenido en la investigación, el método que se utilizó tuvo relación al enfoque cuantitativo. Es descriptiva no correlacional, transversal. Su población y muestra es de 120 directivos y docentes, se utilizó un cuestionario como instrumento, se usó el programa de Alpha de Cronbach para medir la fiabilidad, el 0,929 es admisible en la comunicación asertiva en los docentes y el 0,969 es aceptable para la variable directivos. En conclusión, es válido la propuesta de correlación entre el dialogo asertiva e inteligente entre docentes y directivos en la Unidad Educativa Distrital San Martín.

Palacios (2021), Desarrolló la investigación sobre la comunicación asertiva en docentes y directivos de diferentes unidades educativas públicas en la ciudad de Cusco, 2021, tuvo un enfoque fue cuantitativo, de tipo aplicada con un diseño no experimental transversal, el método de esta investigación es hipotético deductivo, se utilizó como población y muestra a 60 docentes, de 6 unidades educativas públicas de nivel primaria del distrito de la ciudad de Cusco, como instrumento se utilizó dos cuestionarios para conseguir la información, los mismos que fueron aprobados por docentes especialistas, determinando su confiabilidad por medio del coeficiente de Cronbach, los resultados que se obtuvo fueron analizados, por lo cual se permitió asegurar el nivel de resultados de la investigación fue $0,183 > 0,05$; por tal motivo rechaza la hipótesis nula, se llegó a la conclusión que no influye significativamente la comunicación en los directivos.

Quispe y Gutiérrez -Cáceres (2018), su proyecto de investigación obtuvo como objetivo implantar la comunicación asertiva y gestión de recursos humanos en las Instituciones educativas, mediante un estudio descriptivo, cuantitativo, utilizando un cuestionario tipo Likert y así medir los indicadores del dialogo, las muestras en esta institución educativa fueron de 32 docentes. El resultado obtenido se evidencia que conocen y utilizan las estrategias de asertividad ante la situación de conflictos y en conclusión se testifica que existe correlación entre las dos variables que es la comunicación asertiva y gestión de recursos humanos.

Rodríguez, Salazar y Católico (2016), tuvo como objetivo su investigación

desarrollar la relación desde la perspectiva y experiencia como actores activos de los procesos educativos. Esta investigación fue cualitativa - descriptiva realizó un análisis de la comunicación asertiva desde lo propuesto por el Mineduc nacional, por medio de la observación y entrevista semiestructurada a tres miembros de la gestión directiva de la unidad educativa de carácter exclusivo en Bogotá, para verificar la confiabilidad se manejó por el coeficiente de Cronbach el cual se reflejó un resultado favorable para el instrumento.

La presente investigación de la unidad educativa Virgen de Caraccara, logró los objetivos propuestos que es determinar la comunicación asertiva y motivación a los directivos y docentes, la método que se utilizó en esta investigación estuvo relacionada al enfoque cuantitativo, es descriptiva no experimental, tuvo su población censal de 60 directivos y docentes, la prueba piloto está conformada de 50 docentes los instrumentos que se utilizó fueron dos cuestionarios de 30 preguntas y la verificación de hipótesis el cual se utilizó las fichas de opinión por expertos aplicados a todos los miembros de la unidad educativa además se llegó a la conclusión que existe relación entre la comunicación asertiva y la motivación a los directivos (Salcedo - Alarcón, 2019).

A nivel nacional Según Faginson (2021), su tesis está centrado en la incidencia de las habilidades directivas sobre la gestión administrativa. En esta investigación el método es hipotético deductivo, Se realizó un muestreo no probabilístico, la población y muestra es de 100 directores de las instituciones que pertenecen al distrito 09D03-centro, la investigación utilizó como instrumento la encuesta, la misma que se elaboró un cuestionario de 30 preguntas, para comprobar la credibilidad se usó el coeficiente Alfa de Cronbach de 0,77 sobre la incidencia de las habilidades directivas y un 0,81 de gestión administrativa, se obtuvo como resultado el 0,93. Como conclusión se observó si se encuentra unión significativa positiva entre las dos variables ($\rho = .0721$, $p > 0.16$).

Avas (2018), La presente investigación de la institución educativa particular "Rosa de Jesús Cordero", tiene como objetivo establecer la comunicación asertiva y la motivación en los directivos, a través de un estudio descriptivo no correlacional, su población censal fue de 60 mientras su prueba piloto es de 40, modalidad hermenéutica, el instrumento que se utilizó fue dos cuestionarios, en la institución

educativa particular “Rosa de Jesús Cordero”, se concluyó que un verdadero liderazgo educativo de los directivos se basan de la comunicación asertiva y en la motivación.

Quinde (2021), su tesis obtuvo como objetivo plantear una habilidad de comunicación asertiva para los profesores de la institución educativa “Isabel Católica” en esta indagación se utiliza un enfoque mixto, con un modelo no experimental y un alcance descriptivo, también lo empleó una encuesta a 30 docentes, conformada con 10 preguntas, además se utilizó una entrevista dirigida a la autoridad de la Unidad Educativa, conformada por 6 preguntas abiertas, la encuesta fue validado por expertos. Como resultado de las dos variables se obtuvo una relación objetiva según Spearman de 0,739.

Chichanda (2021), quien desarrolló su investigación con el tema de Gestión de educativa y su implicancia en el desempeño docentes, como objetivo de esta investigación tuvo que analizar la gestión en la institución educativa “Tomas Guerra Balzar” de la provincia de Guayaquil, Ecuador, fue normalizado a través de los métodos científico, histórico, la población estuvo compuesta por 94 directivos la muestra fue no probabilística se aplicaron 2 cuestionarios con doce preguntas se utilizó la escala Likert, la gestión educativa tuvo un nivel alto del 52,1%, con estos resultados se dio la conclusión, la gestión directiva es importante en las unidades educativas de manera de que estas ayudan a mantener un equilibrio administrativo y pedagógico.

Pérez (2021), quien realizó la investigación con el tema de Gestión directiva en docente y directivos en la efectividad del desempeño didáctico de la Universidad de Chimborazo de Ecuador, además obtuvo como propósito inicial la mencionada investigación, establecer la correlación de gestión directiva dirigida a los profesores y el desempeño didáctico, su diseño es no experimental con un nivel correlacional, además tuvo un enfoque cuantitativo. La muestra de esta investigación estuvo formada por 73 docentes, se obtuvo como resultados de las dos variables de manera positiva, tienen como correlación significativa en los factores de gestión. Luego de estos análisis se terminó que si hay correlación significativa entre las dos variables ($\rho = .0721$, $p 0.16$).

La variable gestión comunicativa presentó de respaldo la teoría de la

administración humanística, Chiavenato (2011), en el año 1932 nació esta teoría para estudiar el fenómeno de productividad en forma experimental y explicar los valores, el comportamiento donde el ser humano es muy importante para que la organización consiga los objetivos y pueda funcionar de una manera adecuada. Por otra parte, Rybnicek (2019), sostiene que los directores son encargados de realizar funciones de planeación, programación, coordinación, ejecución y además son encargados del funcionamiento de la Unidad educativa de conformidad con el marco jurídico, también son responsables de generar un ambiente adecuado con todos los miembros de la Institución. En este sentido el director es el líder que tiene la capacidad de organizar, dirigir, ayudar a la planta docente a cumplir las metas con el propósito de dar solución.

Se consideró a la teoría ISO, Organización Internacional de Normalización, esta teoría sustentó a la gestión directiva donde todo lo que estaba escrito se tuvo que comprobar, en cada movimiento de un proceso determinado. (Lizarzaburu, 2016), por otro lado Fernández, (2016), mencionó que esta teoría buscó satisfacer todas las necesidades que existió en la institución educativa, además trajo efectos positivos que los precios de los bienes se redujeran y su nivel de rentabilidad fue considerable.

También se consideró a la Teoría de competencias cognitivas, ya que son procedimientos y actitudes de los que dirigen las instituciones educativas con las que contribuyen con la gestión directiva, lugar que las competencias de cada docente y equipo de trabajo hacen en la parte académica y administrativa sean de calidad, las competencias que deben ser desarrolladas: comunicación, pensamiento crítico, de ética, valores, de gestión, liderazgo entre otras (Bonney, 2019), además Muñoz y Araya (2017), mencionaron que la teoría de competencias cognitivas describió la exigencia de transformar los niveles de conocimientos a uso de estrategias oportunas y así poder lograr la regulación, elaboración de la información y colaboración de los docentes con los directivos.

Carrasco - Lozano y Carro (2016), La gestión de competencias directiva se centra en el direccionamiento estratégico en las cuales son realizadas para trabajar en equipo y que sean consideradas por todos los docentes y directivos de la unidad educativa, además la gestión directiva se clasifica en; a) Educativa. - en la práctica

de conducción, gobierno y organización de los procesos educativos, por su problemática, abarcan tantos los procesos administrativos educativa b) Institucional. - establece las prácticas visibles en diferentes niveles de la administración, de igual forma la variable gestión directiva para Lonis y Chacón (2014), mencionan que la gestión de competencia es una actividad de cualquier ser humano que lleva a cabo para realizar, consisten en la capacidad alcanzar lo propuesto permitiendo obtener sus objetivos, anhelos o metas a un tiempo determinado.

López (2018), considera que la prioridad de la gestión administrativa de la unidad educativa y tiene como principal objetivo conseguir la tarea en equipo, relacionándola como la toma de disposiciones, el mando, y la practica dentro de la unidad educativa, en el ámbito pedagógico, comunitario y administrativo. Además, según Santizo (2013), menciona que la gestión directiva es fundamental en el ámbito educativo porque de ella depende la organización de las Instituciones Educativas, los autores de este proceso son los profesores, directores, con el tiempo fueron los supervisores de zonas y funcionarios como condición necesaria para alcanzar la autonomía. En nuestro país en los últimos años se ha implementado un conjunto de políticas públicas que se registran, en el progreso de calidad en la unidad educativa.

García - Juárez (2018), Menciona que la gestión educativa tiene un enfoque teórico para el estudio de las competencias educativas, es importante porque el desarrollo teórico se efectúa de manera lenta y discontinua. La gestión por competencias directivas debe ser un ejemplo gerencial por lo cual lo valoran las capacidades específicas para cada lugar de trabajo. Por otro lado, Miranda (2016), dice que la gestión directiva se enfoca en proporcionar la coordinación de una organización como tarea que se ejerce dentro o fuera de la institución por otra parte el equipo directivo orienta y controla todas las actividades curriculares, procurando el éxito de la institución educativa.

El clima organizacional según López et al. (2019), mencionó que refiere al clima entre docentes y directivos de la unidad educativa, está unido a la motivación y la colaboración de todos los docentes. En las instituciones educativas el ambiente influye el estado de las personas y viceversas además es

bastante fundamental en la unidad educativa porque está basada en conductas y destrezas, los mismos que tienen un enfoque motivador forjando confianza en el ambiente organizacional y así poder cumplir con las metas colectivas en la unidad educativa. Por otra parte, el MinEduc (2017) mencionó, la gestión directiva es admitida como direccionamiento indispensable a la cultura, el clima, y el gobierno institucional de esa manera el director y los miembros directivos, organicen, desarrollen y evalúen el funcionamiento de la unidad educativa.

Aguilera -García (2019), la gestión de competencias directivas en el ámbito pedagógico, el director es un fundamento clave por que conduce y lleva a cabo innovaciones educativas, además el rector está comprometido de difundir las reformas; reforzar a los docentes para la participación dentro de las culturas; promover de manera profesional a los docentes, promover la participación en torno a los objetivos educativos; investigar los recursos para la unidad educativa entre otras.

Según, Mejía - Pérez (2019), En el ámbito administrativo, la gestión de competencias directiva, es donde el director es asignado a diferentes funciones generales de un administrador como: planear, organizar, administrar e inspeccionar a los miembros de la unidad educativa.

Con base a este marco la variable gestión de competencia directivas se respaldó con las investigaciones realizadas por los autores Martínez - Chairez, et al., (2016), los mismos que manifestó para lograr una gestión de calidad mencionaron los cuatros dimensiones; Orientado al conocimiento, el Liderazgo, Habilidades comunicativas, los valores, además cada dimensión tiene sus indicadores los mismos que están conformadas por experiencias explicas.

Con base a este marco la variable gestión de competencia directivas se respaldó con las investigaciones realizadas por los autores Cárdenas, et al., los mismos que manifestaron para lograr una gestión de calidad mencionaron los cuatros dimensiones; Orientado al conocimiento, el Liderazgo, Habilidades comunicativas, los valores, además cada dimensión tiene sus indicadores los mismos que están conformadas por experiencias explicas.

Referente a la Dimensión de la primera variable Orientado al conocimiento Cárdenas, et al., (2017), mencionaron que el conocimiento obtiene y comparte bienes intelectuales, también se considera como un servicio que va dirigido a todos

los forman parte de la institución educativa para poder seleccionar varias alternativas en la que corresponda en sus habilidades potenciales y limitaciones.

Como segunda dimensión, el Liderazgo, Cárdenas, et al., (2017), manifestaron que el liderazgo administrativo en una Institución educativa es una clave fundamental el mismo que se hace cargo en la parte administrativa de la institución, además sobrelleva la responsabilidad referida a la planificación, organización, dirección, evaluación de todas las actividades y debe motivar a todos los miembros educativos a superar las dificultades que encuentren para así alcanzar las metas propuestas. También se pudo decir que el liderazgo y el ambiente está relacionado con la gestión de las instituciones educativas, que permite establecer circunstancia propia para conseguir resultados además el director debe ser competente como líder, capaz de conducir a su equipo de trabajo y así lograr con los objetivos y metas que permitan mejorar la institución educativa.

Como tercera dimensión las Habilidades comunicativas son definidas como: hablar, escuchar, comprender y componer las mismas que evidencia al comunicarse apropiadamente (Cárdenas, et. al., 2017).

Como cuarta dimensión hacen referente a la gestión educativa de los valores, en esta dimensión se describe que el director o el representante de la Institución Educativa debe poseer y dar muestra de los valores morales como: la puntualidad, responsabilidad, orden, perseverancia, solidaridad, respeto, honestidad, además estarán acompañados para el progreso del pensamiento que están conectados a la educación por lo tanto es generadora del aprendizaje y del desarrollo del pensamiento además se puede decir que la ética profesional es una disciplina filosófica muy importante que estudia el comportamiento humano está basado en la moral. Algunos profesores se consideran que son personas correctas, que tienen buenos valores, también manifiestan que una buena ética ayuda al fortalecimiento de la conducta. Se puede concluir que pocos docentes y directivos manifiestan que los problemas que existen en la institución se deben más en el ambiente (Cárdenas, et, al., 2017).

La segunda variable comunicación asertiva presento como respaldo, la teoría de la administración Humanista García. (2016) menciona que esta variable es un modelo médico porque se relacionan con la interacción personal y grupal. Incluyen en la comunicación, motivación, coordinación y resolución de conflictos,

por otra parte, Bernal-Álava, et al., (2022), afirman la administración Humanista comprenden actitudes, motivaciones y aplicaciones de liderazgo eficaz además está generalizado en un nuevo lenguaje basado en el desarrollo, en el cumplimiento y el compromiso.

La Teoría de competencias cognitivas Flores (1994), en esta teoría sustento a la comunicación asertiva en docentes, permite pronunciar lo que se siente, de forma directa, se respetan los derechos de los demás esta teoría está expresada en adquirir conocimiento observado como toda actividad realizada dentro de la institución educativa. Por otra parte, Schramm (1954), menciona que las competencias cognitivas están asociadas con los mecanismos intelectuales, culturales, actitudinales que enfatizan la aplicación del conocimiento y en las instrucciones del saber hacer.

Los autores Marchesi et al., (2019), manifestaron para lograr una comunicación asertiva se mencionó tres dimensiones cada una de las dimensiones tiene sus propios indicadores; estilo de comunicación docentes, Dirección de comunicación y Defensa de los derechos humanos

La primera dimensión estilo de comunicación docentes Marchesi et al., (2019), los directivos realizan algunas actividades es indiscutible, aparte de dirigir, supervisar y calificar a los docentes, sino que también determinar vínculos con otras unidades educativas, además de atender la gestión administrativa debe responder por los objetivos últimos de la política además los directivos deberán atender, resolver problemas pedagógicos, también deben ejercer la representación legal, judicial, técnica y administrativa de la Institución Educativa además debe controlar a los miembros la puntualidad, disciplina y cumplimiento debe buscar diferentes alternativas para desarrollar el talento humano.

Segunda dimensión Dirección de comunicación Marchesi et al., (2019), consideró que la comunicación asertiva es fundamental en las instituciones educativas ya que es parte del fortalecimiento y el desarrollo, se concreta en las acciones comunicativas, un buen directivo debe tener habilidad para comunicarse de manera eficaz. Tercera dimensión, Defensa de los derechos humanos Marchesi et al., (2019), son condiciones humanas, los docentes y directivos se encuentran

diariamente a tender conflictos interpersonales que surge en la convivencia de la Institución asegurando la no afectación de la dignidad.

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

La investigación tuvo como propósito de investigar la problemática que se identificó dentro de una unidad educativa pública de Santo Domingo, además estableció las dos variables para realizar su debido estudio las mismas que son, Gestión de competencias directivas y comunicación asertiva en docentes, el estudio se ejecutó a través de la operacionalización, empezando primero por los indicadores y terminando en los ítems para la respectiva elaboración de los cuestionarios.

El estudio de la presente investigación fue de tipo aplicada, debido a que se buscó la aplicación o utilización de conocimiento, los mismos que se emplearon donde se desarrolla y origina el problema, en este caso específico se realizó en una Unidad Educativa que es muestra de estudio, para obtener información útil y entender procesos que aportaron para el cumplimiento de los objetivos. Según Baena - Paz (2017), este tipo de investigación aplicada es cuando la investigación se orienta a conseguir un nuevo conocimiento que permita dar soluciones.

De igual modo, la investigación fue de nivel correlacional ya que nos consiente o permite describir la relaciones entre dos o más cualidades y nos ayuda a poder dar solución a los directivos mediante capacitaciones de la Gestión de competencias directivas y comunicación asertiva, así facilitando el desempeño de los docentes. Según Mejía (2017), los niveles correlacionales de las investigaciones son de tipo no experimental ya que los investigadores miden las variables y establecen una relación.

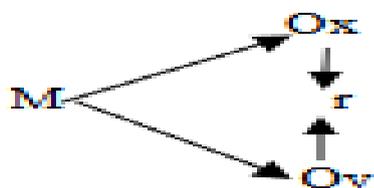
En relación al enfoque fue de tipo cuantitativo el cual nos permitió reunir la información además se realizaron procesos y procedimientos estadísticos de la gestión de competencias directivas y comunicación asertiva en docentes para evidenciar la hipótesis. Para Coelho (2018), El enfoque cuantitativo cuya metodología están relacionado en los resultados en datos medibles a demás es extraído sus datos mediante la observación y medición.

En esta investigación en su estudio se utilizó el método hipotético-deductivo, porque permitió observar la variable de la investigación del fenómeno que se está estudiando la hipótesis con el propósito de publicar cada uno de los fenómenos del estudio y después la reducción de las consecuencias. Según

Caiceo- Escudero (2017), manifiesta que, el método hipotético deductivo es el conjunto de teorías y conceptos que nace desde el análisis de los hechos.

Por último, el diseño fue no experimental las variables del estudio de esta investigación no fueron expuestas si no que fueron analizadas esto quiere decir que no solo sea segura, su estudio que sea de una forma adecuada, sino que además que persigue también pueda adoptar las conclusiones puntuales. Ante lo expuesto, Sánchez y Reyes (2012), mencionan que el diseño de la investigación es un procedimiento que se debe realizar tal como es, con el propósito de que no haya impremeditaciones, ni que exista pérdidas de conocimientos,

El esquema correlacional se resume en el gráfico:



M: Muestra

O1: variable **Gestión de competencias directivas**

O2: variable **Comunicación asertiva en docentes**

R: Correlación entre las variables

La investigación de acuerdo al estudio se agrupo por niveles, características de estudio descriptivo, explicativo y correlacional

3.2. Variable y operacionalización

La presente investigación expuso que la variable puede ser medible o categorizada mediante un instrumento además son las características propias que toma valores de acuerdo a un determinado contexto, (Cárdenas, et al., 2017)

Variable 1: gestión directiva

Definición conceptual:

La gestión directiva son gestiones que ejecutan las autoridades de las instituciones educativas con el propósito de alcanzar los objetivos, administrativos, académicos (Cárdenas, et 2017)

Definición operacional:

Gestión de competencias directivas, fueron medidos con las siguientes dimensiones: Orientado al conocimiento, Liderazgo, Habilidades comunicativas, Valores éticos, en la cual se empleó un cuestionario de 20 ítems y se utilizó la escala de Likert (Anexo2)

Variable 2: comunicación asertiva**Definición conceptual:**

La comunicación asertiva en los docentes se establece en expresar lo que se cree, siente en forma directa y honesta haciendo valer los derechos de los demás (Marchesi et al., 2019).

Definición operacional:

La Comunicación asertiva en docentes, será medida con las siguientes dimensiones: Estilo de comunicación docentes, Dirección de comunicación, Defensa de los derechos, los mismos que se aplicó un cuestionario de 16 ítems además se utilizó la escala de Likert (Anexo2).

3.3. Población, muestra y muestreo

Hernández – Sampieri (2018), considera a la población como un conjunto de individuos (objetos, individuos, eventos), tiene características que se pretende estudiar o investigar, por otra parte, Para realizar la encuesta se tomó como población a 120 personas de los cuales 109 son docentes y 11 Directivos que da un total de 120 personas.

Tabla 1

Población de la investigación, en una unidad educativa

N°	Cargos	Cantidad
1	Directivos	11
2	Docentes	109
Total		120

Gómez - Armijos (2018), considera que “La muestra, es una porción total de la población de la investigación y es el grupo de individuos que se estudiara, las características básicas es el tamaño y representativa que es aplicada las formulas correspondientes. En esta investigación la muestra que se realizó no es probabilístico de tipo intencional, lo cual estuvo conformado por 109 docentes para la investigación que nos indica en la parte superior.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el desarrollo de la investigación fue basado bajo la técnica para la recolección de datos; la encuesta, entrevista, lo observación o no experimental. La técnica que se utilizó ayudo a seleccionar la información mediante preguntas, las mismas que están relacionadas con las dos variables. (Espinoza – Freire, 2019).

En esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta, la misma que consistió en recopilar los datos mediante el cuestionario que realizaron los docentes y directivos de una Unidad Educativa para conocer sus criterios y opiniones acerca Gestión de competencias directivas y comunicación asertiva en docentes.

El cuestionario fue creado bajo los parámetros que sustenta las variables Según López-Roldan. (2015), el cuestionario es un instrumento que consiente medir las variables que siguen un proceso organizado derecopilación de información a través de una serie de preguntas. Para esta investigación se ejecutó dos cuestionarios los cuales están formados: 20 ítems para la primera variable que es gestión de competencias directivas y 16 ítems para la variable comunicación asertiva en los docentes y cada uno se formuló para realizar las respectivas mediciones de las variables.

Cárdenas, Farías y Méndez, (2017), el cuestionario de la variable gestión de competencia directiva se clasificó de la siguiente manera; la dimensión Orientado al conocimiento tiene (6 preguntas), la dimensión Liderazgo tiene (6 preguntas), la dimensión Habilidades comunicativas tiene (4 preguntas) y la dimensión de Valores éticos tienen (4 preguntas). El cuestionario de la comunicación asertiva en los docentes se clasifica de la siguiente manera; la dimensión de Estilo de comunicación docentes tiene (6 preguntas), la dimensión dirección de

comunicación tiene (6 preguntas), la dimensión defensa de los derechos tienen (4 preguntas). Además, para la distribución de datos según los resultados de las dos variables se utilizaron los niveles los mismos que son: Deficiente, moderado y eficiente.

Para la recolección de información de la mencionada investigación se va utilizar la escala de Likert cada ítem tiene del 1 al 5 los mismos que son 1= nunca, 2= casi nunca, 3= a veces, 4=casi siempre, 5=siempre que servirá para obtener datos estadísticos exactos. Se realizará a los docentes de una unidad Educativa. Solano y Uzcátegui (2016), menciona que la validación es un proceso que permite garantizar una adecuada medición. El instrumento que se utilizó para medir las variables gestión de competencias directivas y comunicación asertiva en los docentes, para la aprobación de los instrumentos se consiguió a tres personas expertas, los mismos que indicaron que eran adecuado, dieron la garantía de validez hacia los instrumentos.

Tabla 2

Validez del instrumento de gestión de competencias directiva.

	Ins1: gestión competencia directiva	Inst2:Comunicación asertiva
Expertos		
Mg. Lucia Cristina Molina	Aplicable	Aplicable
Mg. Marilyn Isabel Enríquez	Aplicable	Aplicable
Mg. Debora Dila Gáneas	Aplicable	Aplicable

Confiabilidad

Como dice Salvador y Sánchez et al. (2018), que: para poder valorar la alta confiabilidad es utilizado el programa alfa Cronbach, además se utilizó el SPSS para verificarla confiabilidad. Por lo tanto, se utilizó en este proyecto de investigación el programa de Cronbach, con la finalidad de evaluar la confiabilidad de los instrumentos que se emplearon y se alcanzó conseguir la información confiable.

Para cada una de las variables se utilizó un cuestionario, los cuales están distribuidos por 20 ítems para la primera variable que es gestión de competencia directivas y 16 ítems para la segunda variable que es comunicación asertiva, los mismos que se aplicaron a 109 docentes, luego se recolecto la información y se procedió a realizar una base de datos en el programa SPSS.

Tabla 3

Niveles y Rangos Variable Gestión de competencia directiva

Niveles y Rangos	Deficiente	Moderado	Eficiente
Orientado al conocimiento	(26-61)	(62-95)	(96-130)
Liderazgo	(26-61)	(62-95)	(96-130)
Habilidades comunicativas	(26-61)	(62-95)	(96-130)
Valores éticos	(26-61)	(62-95)	(96-130)

Tabla 4

Niveles y Rangos Variables y Rangos Comunicación asertiva en docentes

Niveles y Rangos	Bajo	Medio	Alto
Estilo de comunicación	(26-61)	(62-95)	(96-130)
Dirección de comunicación	(26-61)	(62-95)	(96-130)
Defensa de los derechos	(26-61)	(62-95)	(96-130)

3.5. Procedimientos

Para empezar a realizar la investigación se inició con una reunión previa y coordinaciones correspondiente con las autoridades y luego se emitió un oficio dirigido a la autoridad de la institución, para pedir autorización de aplicar los cuestionarios a todos los docentes, después se realizó una reunión con todos los docentes. 1.- Se realizó la encuesta a los docentes de una unidad educativa, la información recolectada se lo organizo en la hoja de cálculo de Excel. 2.- Se utilizó el programa de SPSS para obtener la estadística con sus tablas y gráficos.3.- Se realizó la prueba de Kolmogorov y la prueba no paramétrica de Tau_b de Kendall

Método de análisis de datos.

Según Orellana, (2014) mencionó que, los análisis de cifras es un progreso en la cual se ordena, se clasifica y presenta la investigación. Los procedimientos que se emplearon en esta investigación es: la correlacional. Fue aplicada en un solo momento la encuesta, luego para el análisis los datos se utilizó la hoja de cálculo de Excel, para poder realizar la matriz y los datos para ser respaldados se hizo de ubicar toda la información de Excel al programa SPSS, para finalmente realizar las tablas y gráficas. Las inferencias se calcularán Tau_b de Kendall

3.7. Aspectos éticos

Se lo realizó respetando el derechos de los docentes que participan en esta investigación, protegiendo su anonimato, la fiabilidad, la credibilidad, además la información seleccionada de la encuesta fue transparente bajo la responsabilidad del investigador, los mismos que fueron utilizados exclusivamente para la investigación, así mismo, se respetó los derechos del autor con sus debidas citas las cuales fueron realizadas mediante las normas APA de la séptima edición, también se les ingresaron a las pruebas para evitar el plagio. Además, Suarez y Gámez (2017), mencionaron que en una investigación es importante que exista principios éticos respetando los derechos de las personas investigadas.

IV. RESULTADOS

Gestión de competencias directivas vs comunicación asertiva

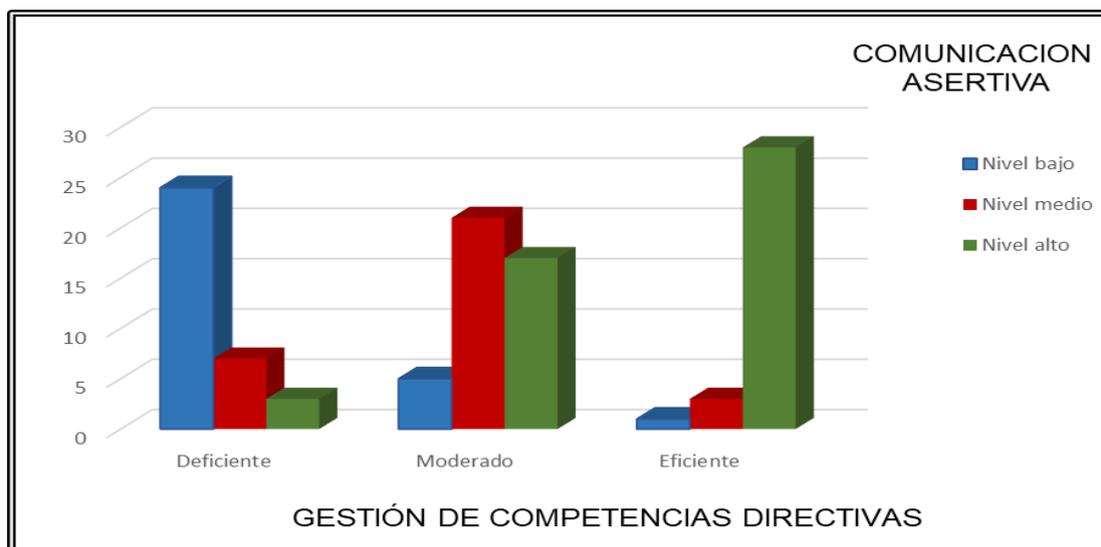
Tabla 5

Cruce entre gestión de competencias directivas y comunicación asertiva

		Comunicación asertiva			Total	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
Gestión de competencia	Deficiente	Recuento	24	7	3	34
		% del total	22,0%	6,4%	2,8%	31,2%
	Moderado	Recuento	5	21	17	43
		% del total	4,6%	19,3%	15,6%	39,4%
	Eficiente	Recuento	1	3	28	32
		% del total	0,9%	2,8%	25,7%	29,4%
Total	Recuento	30	31	48	109	
	% del total	27,5%	28,4%	44,0%	100,0%	

Figura 1

Descriptivo de la gestión de competencias directivas y comunicación asertiva



La tabla N° 5, figura 1, se puede evidenciar los resultados de los cruces entre la variable de gestión de competencias directivas y comunicación asertiva donde el 31,2% la gestión directiva es deficiente, de los cuales el 6,4% es de nivel

medio, el 2,8% nivel alto, el 39,4% nivel moderado de los cuales el 19,3% es de nivel medio y el 15,6% un nivel alto y finalmente el 29,4% de la comunicación asertiva es eficiente, el 28% nivel medio y el 25,7% nivel es alto, se llegó a la conclusión que algunos docentes manifestaron que las competencias directivas en una unidad educativa es aceptable en cuanto a la eficacia, funcionalidad, eficiencia y pertenencia.

Gestión de competencias directivas vs comunicación docente

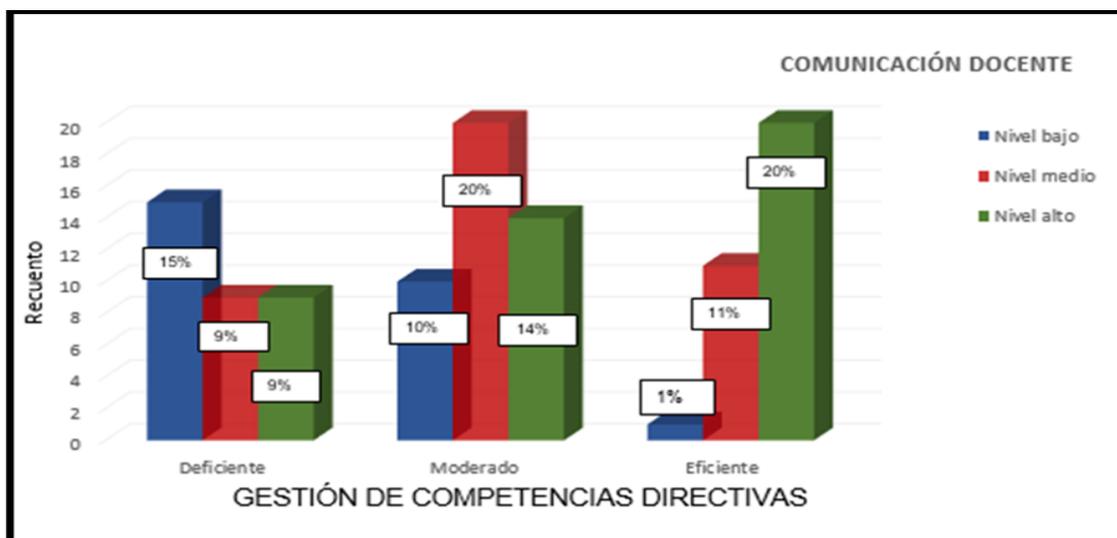
Tabla 6

Cruce entre gestión de competencias directivas y comunicación docente

		comunicación docentes			Total	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
Gestión de competencias directivas	Deficiente	Recuento	15	9	9	33
		% del total	13,8%	8,3%	8,3%	30,3%
	Moderado	Recuento	10	20	14	44
		% del total	9,2%	18,3%	12,8%	40,4%
	Eficiente	Recuento	1	11	20	32
		% del total	0,9%	10,1%	18,3%	29,4%
Total		Recuento	26	40	43	109
		% del total	23,9%	36,7%	39,4%	100,0%

Figura 2

Descriptivo Gestión de competencia directivas y comunicación docente



La tabla 6 figura 2, pudo observar que el 30,3% de la gestión de competencias directivas es deficiente, de los cuales la eficacia tiene un nivel medio de 10,1% y el 13,8% un nivel alto, por otro lado, el 40,4% de la gestión de competencia directivas alcanzó un nivel moderado, donde la comunicación directiva alcanzó el 22,9% nivel medio, 12,8% nivel alto y finalmente el 29,4% es eficiente. En conclusión, se determinó que la gestión de competencias directivas en la unidad educativa es aceptable.

Gestión de competencia directivas vs dirección de comunicación

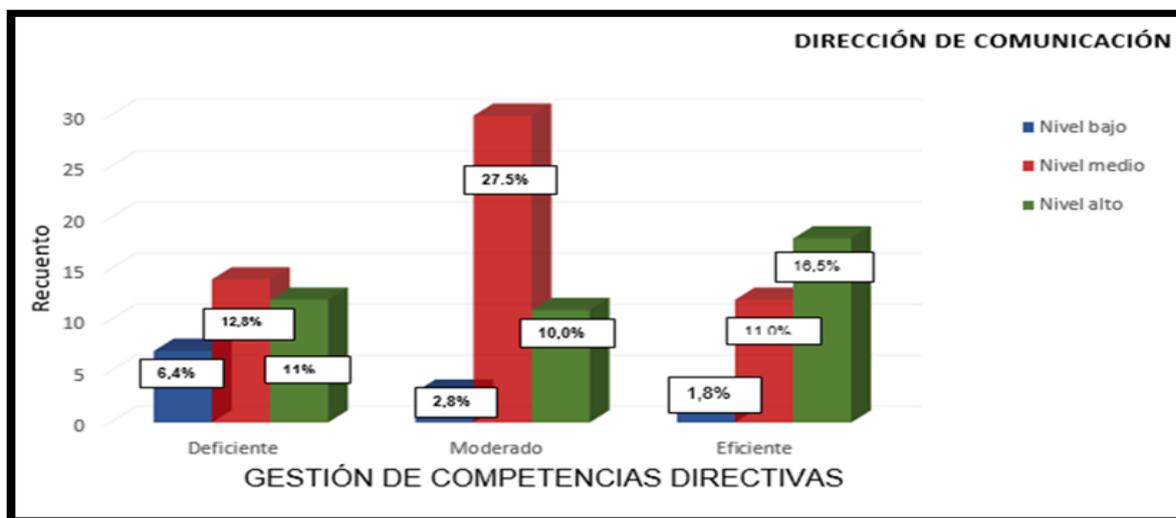
Tabla 7

Cruce de Gestión de competencia directivas y dirección de comunicación

		Dirección de comunicación			Total	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
Gestión de competencias directivas	Deficiente	Recuento	7	14	12	33
		% del total	6,4%	12,8%	11,0%	30,3%
	Moderado	Recuento	3	30	11	44
		% del total	2,8%	27,5%	10,1%	40,4%
	Eficiente	Recuento	2	12	18	32
		% del total	1,8%	11,0%	16,5%	29,4%
Total		Recuento	12	56	41	109
		% del total	11,0%	51,4%	37,6%	100,0%

Figura 3

Descriptivo Gestión de competencia directivas y dirección de comunicación



En la tabla 7 figura 3, se pudo considerar el 30,3% de la gestión de competencias directivas es deficiente, de los cuales la dirección de la comunicación alcanzó un nivel medio de 12,8% y el 11,0% un nivel alto, por otro lado, el 40,4% de la gestión de competencias directivas tiene un nivel moderado, donde la la dirección de comunicación tiene el 27,5% y el 10,1% alto y finalmente el 29,4% de la gestión de competencias directivas es eficiente, mientras dirección de la comunicación tiene el 11,0% y el 16,5% nivel alto. En conclusión, se determinó que la gestión de competencia directiva tiene un dominio de comunicación que es aceptable.

Gestión de competencia directivas vs defensa de los derechos

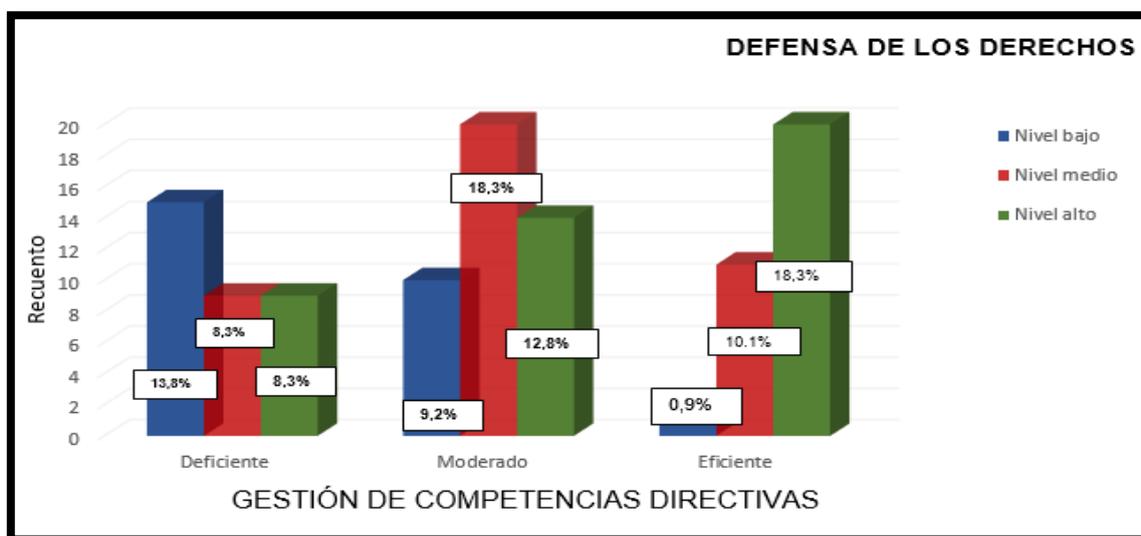
Tabla 8

Cruce de Gestión de competencias directivas y defensa de los derechos

			Defensa de los derechos			Total
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Gestión de competencias directivas	Deficiente	Recuento	15	9	9	33
		% del total	13,8%	8,3%	8,3%	30,3%
	Moderado	Recuento	10	20	14	44
		% del total	9,2%	18,3%	12,8%	40,4%
	Eficiente	Recuento	1	11	20	32
		% del total	0,9%	10,1%	18,3%	29,4%
	Total	Recuento	26	40	43	109
		% del total	23,9%	36,7%	39,4%	100,0%

Figura 4.

Descriptivo de la gestión de competencias directivas y defensa de los derechos



De la tabla 8 figura 4, se puede evidenciar que el 30,3%, de la gestión de competencia directiva es deficiente, defensa de los derechos alcanzó un nivel de 8,3% y el 8,3% nivel alto, por otro lado, el 40,4% de la gestión de competencias directivas tiene un nivel moderado, donde la defensa de los derechos alcanzó un nivel medio de 18,3% y el 12,8% un nivel alto y finalmente el 29,4% la gestión de competencia directiva es eficiente, mientras que la defensa de los derechos tiene un nivel medio del 10,1% y el 18,3% nivel alto. En conclusión, se determinó que la gestión de competencia directiva en la unidad educativa posee un dominio de eficiencia aceptable.

Resultados de la estadística inferencial

Según Flores y Escobar (2019), mencionan que, es importante realizar la prueba de normalidad porque nos ayuda evidenciar si la información que se ha seleccionado de una distribución normal, también la investigación nos ayudara elegir la prueba de hipótesis y así se puede tener los resultados justos.

Kolmogórov-Smirnov sirve para indicar que las variables de la investigación son distribuidas de la mejor manera. Por lo tanto, la investigación tiene el propósito de indicar la normalidad de las variables gestión de competencias directivas y comunicación asertiva se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov.

Prueba de hipótesis

Es importante someter la prueba de hipótesis de resultados a un parámetro, de característica numérica poblacional, con los datos que se obtuvieron en la muestra según Hernández Sampieri (2011), menciono que las pruebas de hipótesis son métodos, que nos concede dar una decisión sobre el valor.

Decisión estadística

Se debe plantear la conjetura de la hipótesis nula (H_0) para poder decir si es rechazado como aceptado, por tal motivo el método que más se utiliza es el p-valor George (2010), menciona que el método permite evidenciar la probabilidad de lo observado, el valor de la p transmite el valor de la evidencia de contra H_0 , por tal motivo es responsable de la toma de decisiones.

Correlación hipótesis general

Existe relación entre Gestión de competencias directivas y comunicación asertiva en docentes.

Hipótesis (H_0): No existe relación entre Gestión de competencias directivas y comunicación asertiva en docentes.

Hipótesis (H_a): Existe relación entre Gestión de competencias directivas y comunicación asertiva en docentes

Decisión

Si $p \text{ valor} = \geq 0,05$ se acepta la hipótesis nula, se rechaza la alterna

Si $p \text{ valor} = < 0,05$ se acepta la hipótesis alterna, se rechaza la nula.

Tabla 9:

Correlación significativa entre gestión de competencias directivas y comunicación asertiva

		Correlaciones		
			<i>competencias directivas</i>	<i>comunicación asertiva</i>
Tau_b de Kendall	Gestión de competencias directivas	Coeficiente de correlación	1,000	,797**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	Comunicación asertiva	Coeficiente de correlación	,797**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

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

Para el análisis de las variables de gestión de competencias directivas y comunicación asertiva en los docentes se empleó el coeficiente de Kendall el mismo que nos indica que hay una correlación positiva de 0,797 y una significancia bilateral de $p - \text{valor} = 0,000$, por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y acepto la hipótesis de la investigación, la misma nos indica que hay correlación entre la gestión de competencias directivas y comunicación asertiva.

Hipótesis específica 1:

H₀: No existe relación entre gestión de competencias directivas y estilo de comunicación docente en una Unidad Educativa Pública de Santo Domingo. Ecuador, 2022

H_a: Existe relación entre gestión de competencia directiva y estilo de comunicación docente en una Unidad Educativa Pública de Santo Domingo. Ecuador, 2022

Decisión:

Si $p \text{ valor} = \geq 0,05$ se acepta la hipótesis nula, se rechaza la alterna

Si $p \text{ valor} = < 0,05$ se acepta la hipótesis alterna, se rechaza la nula.

Tabla10

Relación significativa entre la gestión competencias directivas y estilo de comunicación docentes.

		Valores	Competencias directivas	Estilo de comunicación docentes
Tau_b de Kendall	<i>Gestión de competencias directiva</i>	Coeficiente de correlación	1,000	0.623*
		Sig. (bilateral)	-	0,000
		N	109	109
	Estilo de comunicación docentes	Coeficiente de correlación	0.623*	1
		Sig. (bilateral)	0,000	-
		N	109	109

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

En la tabla N°10, se observa el respectivo estudio de correlación Kendall el mismo que ayudo a verificar que si existe correlación directa entre la variable y la dimensión que es de 0,623, mientras que el p-valor = 0,000 es menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$, acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se pudo afirmar que existe relación.

Hipótesis especifica 2:

Hipótesis especifica 2: Existe relación entre la gestión de competencias directivas y dirección de comunicación.

Hipótesis (Ho): No Existe relación entre la gestión de competencias directivas y dirección de comunicación

Hipótesis (Ha): Existe relación entre la gestión de competencias directivas y dirección de comunicación.

Tabla 11*Relación entre gestión de competencias directiva y dirección de comunicación*

		Correlaciones	<i>Gestión de competencias directiva</i>	Dirección de comunicación
Tau_b de Kendall	<i>Gestión de competencias directiva</i>	Coeficiente de correlación	1,000	0.738*
		Sig. (bilateral)	-	0,000
	N	109	109	
	Dirección de comunicación	Coeficiente de correlación	0.738*	1
Sig. (bilateral)		0,000	-	
N		109	109	

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

En la tabla N°11, se usó el coeficiente de correlación de Kendall el mismo que nos ayudó a verificar si hubo correlación positiva considerable entre la variable y la dimensión de estudio con 0,738, que nos indica que existe relación directa, mientras que el p-valor = 0,000 es menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se pudo afirmar que existe relación entre el gestión de competencias directivas y dirección de comunicación.

Hipótesis específica3:

Hipótesis (Ho): No existe relación entre gestión de competencias directivas y defensa de los derechos.

Hipótesis (Ha): Existe relación entre relación entre gestión de competencias directivas y defensa de los derechos.

Tabla 12

Relación significativa entre gestión de competencias directivas y defensa de los derechos.

		Valores	<i>Gestión de competencias directivas</i>	<i>Defensa de los derechos</i>
Tau_b de Kendall	<i>Gestión de competencias directivas</i>	Coeficiente de correlación	1,000	0.721*
		Sig. (bilateral)	-	0,000
		N	109	109
	<i>Defensa de los derechos</i>	Coeficiente de correlación	0.721*	1
		Sig. (bilateral)	0,000	-
		N	109	109

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

En la tabla N°12, Se utilizó el coeficiente de correlación de Kendall el mismo que ayudo a verificar si hubo relación entre la variable y la dimensión de estudio se observa el valor de 0,721, que nos indica que existe relación directa entre las variables contrastadas, mientras que el p-valor = 0,000 es menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se pudo afirmar que existe relación significativa entre las habilidades y comunicación asertiva.

V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como objetivo establecer la relación de gestión de competencias directivas y comunicación asertiva en los docentes. Por lo tanto, en el estudio se reflejó los resultados determinando que hay relación entre las variables de gestión de competencias directivas y comunicación asertiva, mediante la significancia se obtuvieron los datos estadísticamente $p\text{-valor}=0,000<0,05$, mientras el coeficiente de Tau_b de Kendall la correlación que reflejo es de 0,797 entre las variables.

Se pudo considerar los resultados estadísticamente los mismo que manifestaron que la gestión directiva se les debe dar más apoyo. El estudio se realizó de acuerdo con los objetivos de la investigación. Como objetivo específico nos indica Analizar la correspondencia existente entre la gestión directiva y Estilo de comunicación docentes, los resultados presentados, se puede manifestar que el 62.50%. los docentes encuestados creen que las mejores habilidades para el desempeño de carrera son el efectivo.

Serrano (2017), sostiene que las habilidades que mejoran el desempeño profesional son la observabilidad, así como la capacidad de combinar datos observacionales con comunicación asertiva, comunicación docente y dirección de comunicación; establecer grupos de trabajo donde se desarrolle la interacción, la especulación acerca de la práctica, el análisis del contexto, el apego a los estándares educativos, el compromiso y el deseo de mejorar las relaciones interpersonales. Resultados similares de un análisis de Guarnizo (2018), muestran que algunos gerentes administrativos académicos en las universidades carecen de capacidad de liderazgo y/o habilidades para mejorar la gestión directiva; concluyen que el tamaño de la muestra es 109 docentes de una Unidad Educativa de Santo Domingo.

Además, Quispe (2020) indicó que hubo relación positiva de 0,739 en las variables gestión directiva y comunicación asertiva. El cruce entre gestión de competencias directivas y comunicación asertiva nos dio como resultados en la tabla N° 5, figura 1, donde el 31,2% la gestión directiva es deficiente, de los cuales el 6,4% es de nivel medio, el 2,8% es de nivel alto, el 39,4% es de nivel moderado de los cuales el 19,3% alcanzo un nivel medio y el 15,6% un nivel alto y finalmente

el 29,4% del liderazgo es eficiente, el 28% tiene nivel medio y el 25,7% el nivel es alto, se llegó a la conclusión que la mayoría de los docentes manifestaron que las competencias directivas en una unidad educativa es aceptable en cuanto a la eficacia, funcionalidad, eficiencia y pertenencia.

Marchesi et al. (2009) Menciona que la eficacia es el cumplimiento que se da en la relación a las variables que fueron establecidas y alcanzadas, en el segundo cruce que se realizó en la tabla 6 figura 2 , de la gestión de competencias directivas y comunicación asertiva se pudo concluir en los resultados que el 30,3% de la gestión directiva es eficiente de los cuales la eficacia tiene nivel medio de 10,1 y nivel alto el 13,8%, por otro lado la gestión de competencia directivas alcanzo un nivel moderado con el 40,4%, donde la comunicación directiva alcanzo el 22,9%de nivel medio, el 12,8% de nivel alto y por último el 29,4 es eficiente. En conclusión, se determinó que es aceptable la gestión de competencias directivas.

De acuerdo al marco teórico Serrano (2017), menciona que el progreso profesional tiene la capacidad de relacionar los datos que provienen de la observación con la con comunicación asertiva, comunicación docente y dirección de comunicación; implementando grupos de trabajo en el que pueda haber reflexión sobre la praxia, investigación de contexto, cumplimientos, normas, cooperación y compromisos en la unidad educativa y así poder mejorar las relaciones humanas. En conclusión, para el desarrollo de los docentes se debe aumentar el conocimiento rendimiento, promedio y crédito con características extrínsecas e intrínsecas además con ayuda de las técnicas curriculares oportunos.

El tercer cruce de gestión de competencia directivas y dirección de comunicación; Según el análisis de descripción, los resultados presentados De la tabla 7 figura 3, se pudo apreciar que el 30,3% de la gestión de competencias directivas es deficiente, de los cuales la dirección de la comunicación alcanzó un nivel medio de 12,8% y el 11,0% un nivel alto, por otro lado, el 40,4% de la gestión de competencias directivas tiene un nivel moderado, donde la dirección de comunicación tiene el 27,5% y el 10,1% alto y finalmente el 29,4% de la gestión de

competencias directivas es eficiente, mientras dirección de la comunicación tiene el 11,0% y el 16,5% nivel alto. En conclusión, se determinó que la gestión de competencia directiva tiene un dominio de comunicación que es aceptable.

Según la base teórica, Serrano (2017) dijo que la posibilidad de afectar sus instrucciones incluye contribuir a otros, realizar obligaciones específicas, garantizar logros, proporcionar información. Creer oportunamente, dirigir el desarrollo de los empleados antes de la empatía. Trabajar en grupos y rendimiento apropiado en el lugar de trabajo.

Los excelentes resultados observados en otros estudios en el análisis de Muñoz (2017), muestran que el 80 % de los ejecutivos latinoamericanos dice que se implementan actividades de mejora al menos una vez al mes, un promedio más alto en comparación con los países de la OCDE (72 %). Por tanto, es posible poner en marcha la PAC; así como la similitud de los resultados presentados en el grupo, esto apunta a los factores probados por el cuestionario como herramienta de PISA 2015, que afirma que aún depende del desarrollo profesional de los docentes, lo que preocupa a los administradores. porque dicen que todavía no es suficiente.

Los resultados semejantes obtenidos con el análisis de Fajardo (2021), manifiesta que en la investigación realizada con el tema Gestión educativa y competencias profesionales directivas, tuvo como objetivo principal comprobar las causas que origina el progreso en las Unidades Educativas del Ecuador, además tuvo como respaldo el aporte de Fernández, y Baptista (2014), con un diseño de investigación cuantitativo, no experimental, aplicado, utilizando un método de encuesta con una herramienta de cuestionario centrado en dos variables; habló con quince gerentes de diferentes organizaciones en Quevedo; Se utilizó SPSS versión 25 como contrato para la hipótesis de Respuesta con variable 1: 0,925 con $p = 0,229$ al nivel del 5% ($p < 0,05$); y variable 2: 0,893 con el supuesto de $p = 0,076$ al 5% ($p < 0,05$), la conclusión de los resultados obtenidos es, los directivos necesitan mejorar su preparación profesional, utilizarla como herramienta en el proceso de gestión administrativa y pedagógica.

por otra parte, Ordoñez et al., (2019), comenta que sus investigaciones manifestaron acerca de la unión hay entre las variables de gestión de competencias

directivas y comunicación asertiva en los docentes utilizando el programa estadístico de Tau_b de Kendall, el cual indico que tiene un resultado de 0,89 y también se utilizó como información la significancia de (0,000) por lo tanto, se logró observar estadísticamente que hay una correlación significativa entre la variable de gestión de competencias directivas y comunicación asertiva en los docentes. La investigación fue conformada por 34 personas. Luego se pudo demostrar estadísticamente que existe correlación positiva entre las dos variables de estudio gestión de competencias directivas y comunicación asertiva en los docentes las investigaciones conformaron 109 docentes.

Según Flores y Escobar (2019), mencionan que, es importante realizar la prueba de normalidad en el trabajo de investigación porque nos ayuda evidenciar si la información que se ha seleccionado de una distribución normal, también la investigación nos ayudara elegir la prueba de hipótesis y así se puede tener los resultados justos.

Para el análisis de las dos variables mencionadas se utilizó el coeficiente de Kendall el mismo que nos indica que hay una correlación positiva de 0,797 y una significancia bilateral de $p - \text{valor} = 0,000$, por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y acepto la hipótesis de la investigación, la misma nos indica que hay correlación entre la gestión de competencias directivas y comunicación asertiva nos indica en la tabla 9.

Según Mendoza (2021) presentó que existió una significancia bilateral de $p - \text{valor} = 0,000$, en la tabla N°10, se puede evidenciar el estudio de correspondencia de Kendall nos permitió ayudar a verificar que existe correlación directa entre la variable y la dimensión de 0,623, mientras que el $p\text{-valor} = 0,00$, es menor al nivel de significancia $\alpha = 0,05$, el mismo se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se pudo afirmar que existe relación

Según Llacta (2019), en la investigación desarrollada, presento mediante su estudio el análisis descriptivo, además se observó el uso del coeficiente del kendall, el mismo que nos ayudó a verificar si hubo o no correlación positiva considerable entre la variable y la dimensión de estudio con 0,738, que nos indica que existe relación directa, mientras que el $p\text{-valor} = 0,000$ es menor al nivel de significancia

$\alpha=0,05$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se pudo afirmar que existe relación entre el gestión de competencias directivas y dirección de comunicación y por último en la tabla N°12, Se pudo verificar si hubo relación entre la variable y la dimensión de estudio se observa el valor de 0,721, que nos indica que existe relación directa entre las variables contrastadas, mientras que el p-valor = 0,000 es menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se pudo afirmar que existe relación significativa entre las habilidades y la comunicación asertiva

Después de examinar los resultados que fueron reflejados en esta investigación se concluyó que las competencias directivas y la comunicación asertiva es esencial, ya que al existir una buena gestión directiva en la Unidad Educativa el desempeño en los docentes. Así mismo mencionó Núñez et al. (2010),

La importancia que hay en la gestión de competencia directiva a una sociedad poca tradicional, más comprensiva mediante la reforma del currículo y toda la comunidad educativa, indicando la importancia del apoyo profesional y la comunicación continua entre docentes, directivos y comunidad educativa, sin dejar de lado las situaciones que se requiere en el momento de emplear el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Esto consiente en analizar las similitudes con la gestión de competencias directivas y comunicación asertiva en los docentes de una Unidad Educativa de Santo Domingo, 2022. En el artículo de Marco Muñoz (2019), declaró que, la organización, el papel de un líder en el campo de la educación es muy importante, contribuyendo a esta gestión educativa, porque de esta manera, el poder, la fuerza de la instrucción se observa como parte de la organización educativa, de esta manera, es el responsable de la entrega. Las habilidades se muestran mediante la eficacia, los procesos pedagógicos, la comunicación y creatividad ayudan a mejorar en cada miembro del grupo de trabajo, lo que trae un ambiente de trabajo armonioso y la motivación.

Peñafiel (2021), menciona algo similar al desarrollo de potenciales en el campo de habilidades de comunicación y en este método se ha propuesto para un seminario de comunicación continua para mejorar la capacidad de gestión en los docentes de las Unidades Educativas de Santo Domingo. Según la base teórica y educativa (2020), los seminarios son el lugar de las actividades

experimentales en las que el tema de la disputa se cava profundamente con el búfer del maestro para mejorar el dispositivo para permitir el diálogo y la transferencia. Cambiar el entorno diario con el entorno general, democracia y enfoque general para los logros educativos, cooperación activa e integral en diferentes campos; Mantenga la coexistencia de actividades experimentales relacionadas con las escuelas.

VI. CONCLUSIONES

Después de los hallazgos obtenidos podemos concluir que:

Primera:

Según la perspectiva de las autoridades y docentes, se reflejó que el desempeño de las competencias directivas en la unidad educativa es aceptable los mismos que fueron corroboradas por los valores de Kendall.

Segunda:

Se efectuó el debido estudio de población en una unidad educativa Pública de Santo Domingo. Ecuador, 2022, se reflejó que la mayoría de los docentes eran de sexo femenino de igual manera se observó que los docentes eran jóvenes de 25 a 30 años de edad y por último se observó que la mayoría de los docentes tienen de 5 a 10 años de experiencia.

Tercera:

El personal docente brindo buenos resultados acerca la calificación a la gestión de competencias directivas y comunicación asertiva en los docentes esto quiere decir que en lo administrativo están realizando de forma adecuada sus funciones, por ello se muestra que, si hubo relación entre las dos variables, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Cuarta:

Así mismo se probó que las variables gestión de competencias directivas y comunicación asertiva estadísticamente es significativa de 0,797 se pudo apreciar que si hubo relación entre las dos variables

VII. RECOMENDACIONES

A partir de la experiencia, proponer las siguientes recomendaciones:

Primera:

Para instituciones educativas y coordinadores regionales: siempre dispuestos a mejorar el desarrollo de habilidades gerenciales, utilizar destrezas para un mejor desempeño gerencial, cumplir con los estándares de calidad educativa y desempeño gerencial.

Segunda:

EL director de la Unidad Educativa: Desempeñar su trabajo con eficacia, desarrollar habilidades para mejorar la eficiencia profesional, combinar la gestión directiva, la iniciativa y el liderazgo administrativo, y resolver al mismo tiempo problemas entre los docentes, directivos y miembros de la Unidad Educativa, incluida la planificación contextual oportuna y adecuada.

Tercera:

Coordinador Local: logre una eficacia instructiva constante, inclusión organizacional y compromiso institucional, fortalezca los canales de comunicación entre la gerencia y los maestros, y divulgue el progreso hacia los compromisos de liderazgo en el desarrollo profesional, lo que le permitirá satisfacer sus necesidades de superación personal y encontrar soluciones a través de entrevistas, seminarios, capacitación, mejora de la gestión.

Cuarta:

Coordinador Territorial: logre una eficacia instructiva constante, inclusión organizacional y compromiso institucional, fortalezca los canales de comunicación entre la gerencia y los maestros, y divulgue el progreso hacia los compromisos de liderazgo en el desarrollo profesional, lo que le permitirá satisfacer sus necesidades de superación personal y encontrar soluciones a través de entrevistas, seminarios, capacitación, mejora de la gestión.

Quinta:

Incidir en la superación de sus gerentes mediante el cumplimiento de compromisos específicos al mismo tiempo que incentivan el logro, brindando información oportuna con escucha activa, empleados orientados al crecimiento con empatía, cooperación, comunicación, delegación, trabajo en equipo y hacer el trabajo correcto

REFERENCIAS

- Ávalos, C., (2014). Medición y Comparación de Escalas. [En línea] Available at:<https://www.mindmeister.com/es/854676639/medici-n-y-com-paraci-n-de-escalas>
- Alegría, F. L. M., (2017). “Gestión escolar y calidad de servicio en la Institución Educativa N°0393, nivel primario, de la ciudad de Juanjui, año 2016”. [Arte] (Universidad Cesar Vallejo).
- Álvarez Bautista, G., (2020). Comunicación asertiva en la gestión directiva en el I.E.D San Martín de Porres. [Arte].
- Álvarez, (2021). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: unarevisión actual de sus posibilidades y limitaciones. [Arte].
- Arauz, (2020). importancia del liderazgo docente. Ecuador: s.n.
- Arizala Estupiñan, G. & Obando castillo, a. M., (2018). La Comunicación asertiva en la calidad de la gestión administrativa en los directivos y docentes de la unidad básica “Lcda. Laura Mosquera. [arte] (universidad de Guayaquil facultad de filosofía, letras y ciencias dela educación).
- Armijos, F., 2019. Gestión de administración de los recursos Humanos. [Arte] (Universidad Técnica de Machala. Ecuador).
- Avas Garzón, A. d. I. M., (2018). Influencia de la comunicación asertiva y la motivación En el liderazgo educativo de los directivos de la Unidad Educativa Particular “Rosa de Jesús Cordero” del cantón Cuenca, período académico 2017-2018. [Arte] (Universidad Técnica Particular De Loja).
- Bardales, S. A. y. D., (2020). Ciencia Latina. Revista Científica Multidisciplinar
- Barrientos, M. A., (2019). Trabajo colaborativo y el liderazgo pedagógico directora el en un colegio Fe y Alegría. Issue 2, p. 13.
- Bernal-Álava, Cañarte-Vélez & Parrales-Macías, (2022). Assertive communication and Its contribution to the teaching and learning. 7(núm. 69), pp. 682-695.

- Blaxter, L. C. h. y. m. t., (2006). ONOMAZEIN. En: Chile: How to research, Maidenhead Berkshire Open University Press.
- Bolívar, A., (2010). El Liderazgo Educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, JULIO. 9
- Bolívar, A., (2022). PlumX Metrics. [En línea] Available at: <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/112/140>
- Cabezas Mejía, E. D., Andrade Naranjo, D. & Torres Santamaría, J., (2018). Introducción a la metodología de la investigación. En: Primera edición ed. s.l.: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Cañas Betancur, D. C. & Hernández Sánchez, J., (2019). Assertive communication In teachers: diagnosis and educational proposal. [Arte] (Universidad Cooperativa de Colombia dora).
- Cárdenas, C. &. (2017). Relación entre la Gestión. *Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. Obtenido de de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2014-98322017000400006&lng=es&tlng=es
- Carrasco Lozano, M. E. E. & Carro, O., (2016). La función directiva y el fortalecimiento De la autonomía de gestión. Un estudio en escuelas primarias del estado de. *Revistas Científicas de América Latina*, Issue 7, pp. 69-92.
- Carrión, C. R.N., (2019). Liderazgo educativo: Teoría e investigación en Ecuador y en el resto del mundo. *Revista Para el Aula*.
- Chiavenato, (2011). Administración de Recursos Humanos. Los Ángeles: Marcela I. https://www.academia.edu/36423268/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Humanos_2011_pdf
- Chichanda, E., (2021). Gestión educativa y su implicancia en el desempeño docente, Unidad Educativa “Tomás Guerra Cortez, Balzar”, Guayas Ecuador, 2019. [Arte] (Universidad Nacional De Tumbes).

- Chumbes, M. P., (2014). Gestión Escolar y su relación con la Calidad de la Enseñanza en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 25, Ugel 05 de San Juan de Lurigancho-2013. [Arte] (Cesar Vallejo).
- Clopper, A., Baccei, E. & Sel, T., (2007). An Evaluation of Zoom and Microsoft Teams Video Conferencing Software with Network Packet Loss and Latency. Madrid: COPYRIGHT.E, D., 2016. he Usefulness of Qualitative and Quantitative Approaches and Methods in Researching Problem-Solving Ability in Science Education. Vol.7(No.15), pp. 91-100.
- Espinoza Freire, E. E., (2019). las variables y su operacionalización en la educativa. [Arte] (Universidad Técnica de Machala. Ecuador).
- Educación, M. d. (2017). *Asegurando la calidad del Liderazgo y gestión escolar*. Chile. Obtenido de <https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/11/Asegurando-la-calidad-del-Liderazgo-y-gestio%CC%81n-escolar-TIP11.pdf>
- Faginon, K., (2021). Habilidades directivas y su incidencia en la gestión administrativa del director distrital 09D03 de educación en la zona 8 – Ecuador 2020. [Arte] (Universidad Estatal de Milagros).
- Farinango, N. C. (2022). *Taller de comunicación asertiva en las competencias directivas en la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo, 2021*. Universidad Cesar Vallejo, Santo Domingo , Ecuador. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80191/Farinango_PNDC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores Najarro, J. P., (2022). The stability of the jurisdiction for the punishment and The authorities of the disciplinary administrative procedure of the Civil Service Law. [Arte] (Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Perú.).
- Farinango, N. C., (2022). Taller de comunicación asertiva en las competencias directivas en la Unidad Educativa Santo Domingo, 2021. [Arte] (Universidad Cesar Vallejo).
- Flores, w., 2014. Study of the due process in administrative disciplinary processes in relation to the respect of rights of the administered at the regional education

Office puno – 2014. Revista Derecho, pp. 157 - 180.

García, C. & Juárez, C., (2018). School management and educational quality. Cubana Edu. Superior, vol.37(no.2).

García, P. S. & Barrera-Corominas, A., (2014). Los valores en la formación de directores y directoras escolares, ¿qué nos aporta la experiencia? [En línea] A available <https://www.educaweb.com/noticia/2014/10/06/valores-formacion-directores-directoras-escolares-nos-aporta-experiencia-8446/>

García, C. M., (2021). Gestión directiva y su incidencia en el trabajo en equipo de la unidad educativa José Rodríguez la Bandera, año 2021. [arte] (Universidad Técnica estatal de Quevedo).

Guevara Albán, G. P., Verdesoto Arguello, A. E. & Castro Molina, N. E., (2020).

Hernández – Sampieri, R. F. –. C. C. y. B. –. L., (2014). Definición del Alcance de la Investigación que se realizara: Exploratorio, Descriptivo, Correlacional, Explicativo. En: México: 6 edición, p. 1.

Hernández Samperio, R., (2017). Metodología de la investigación. En: 6ª ed. México(Canadá): s.n., p. 736.

Hernández, S. & Mendoza, (2018). Metodología de la Investigación. En: México: Mc Graw Hill. Huacón

Lonis, M. & Chacón, (2014). Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma Emergente de la complejidad. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, 20(2), pp. 150 – 161

López , R. (1994). *La gestión de calidad enL educación*. La Muralla, Madrid.

Obtenido de

<https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/0230.pdf>

Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción).

Mineduc. (2017). Manual para la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa. Quito, Ecuador . Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp->

content/uploads/downloads/2017/12/Manual-para-la-implementacion-de-los-estandares-de-calidad-educativa.pdf

Mineduc-Mineduc. (31 de julio de 2019). Obtenido de Acuerdo Nro. MINEDUC-Mineduc-2020-00054-A. <https://educacion.gob.ec/publicaciones-estandares/>

Martínez Castiblanco, A. L. & Romero Sáenz, N., 2021. Desafíos para el procedimiento disciplinario colombiano: un análisis del caso petro urrego vs Colombia, el control de convencionalidad sobre las garantías judiciales y la protección de los derechos políticos. [Arte] (Pontificia Universidad Javeriana).

Otzen, T. & Manterola, C., (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. En: Chile: s.n.

Solano, J. & Uzcátegui, C., (2016). Validity and reliability of a measurement scale for service quality of the restaurants located in Puerto Bolívar tourist Zone. Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos, 8(3).

Tafur Puente, R. M. & Díaz Bazo, C., (2020). Realidad y perspectiva de las Competencias para el ejercicio directivo en Perú. En: Perú: s.n.

López Parra, N., (2010). Talento humano sistema de gestión por competencias. [arte] (universidad militar nueva granada facultad de ciencias económicas contaduría pública Bogotá, d. C).

Palacios Sánchez, J. M., (2021). *Comunicación asertiva en la gestión directiva en Docentes de las instituciones educativas públicas de Ccatcca*. Cusco, 2021. [Arte] (Universidad César Vallejo).

Quispe De La Cruz, E. F. & Gutiérrez Cáceres, J. E., (2018). *Competencias directivas*

Quinde Chiluzza, M. M. (2021). *Estrategia para la comunicación asertiva entre docentes de la unidad educativa "Isabel La Católica"*. Universidad Tecnológica Indoamérica, Ambato, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/2381/1/TRABAJO%20156%20->

- Rodríguez, S., Salazar, P. A., Católico, J. A. & Salazar, (2016). *Análisis de la comunicación asertiva en la gestión directiva del Liceo moderno Santa Catalina*. [Arte] (Universidad Francisco José de Caldas).
- Salcedo - Alarcón, S., (2019). *La comunicación asertiva y la gestión escolar de la Institución Educativa Nro. 54327 Virgen de Ccaraccara de Huancapuquio - Tintay, región Apurímac*. [Arte] (Universidad Nacional de Educación).
- Sánchez & Reyes, (2012). *Metodología de la investigación*. [arte] (universidad nacional de educación enrique guzmán y valle).
- Solórzano Soto, R., (2018). *The impact of teacher assistance communication in the self-student learning of students*. *Revista Universidad y Sociedad*, vol.10 (no.1).
- Tamayo y Tamayo, M., (1999). *fundamentos de investigación con manual de valuación de proyectos*. s.l.: Empres dane.
- Tamayo, M., (1999). *El proceso de la investigación Científica*. México: fundamentos De investigación con manual de valuación de proyectos.
- Valencia. (2016). *La Comunicación*. 20(3). Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-71382016000300002
- Vásquez, F., (2019). *a comunicación y el directivo docente*. En: Bogotá.: s.n. Vásquez,

Anexo1. Matriz Consistencia

Título: Gestión de competencias directivas y comunicación asertiva en docentes en una unidad educativa pública, Santo Domingo, Ecuador
 Autor: Carmen Rosa Vinueza Guamán

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general ¿Existe relación entre Gestión de competencias directivas y comunicación asertiva en docentes en una unidad educativa pública, Santo Domingo, Ecuador?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación que existe entre el conocimiento administrativo y la comunicación asertiva en una unidad educativa pública, Santo Domingo, Ecuador?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo y la comunicación asertiva en una unidad educativa pública, Santo Domingo, Ecuador?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre Habilidades comunicativas y la comunicación asertiva en una unidad educativa pública, Santo Domingo, Ecuador?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre los Valores éticos y la comunicación asertiva en una unidad educativa pública, Santo Domingo, Ecuador?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre Gestión de competencias directivas y comunicación asertiva en docentes en una unidad educativa pública, Santo Domingo, Ecuador</p> <p>Objetivos Específicos Analizar la relación existente entre el conocimiento administrativo y la comunicación asertiva en una unidad educativa pública, Santo Domingo, Ecuador</p> <p>Analizar la relación existente entre Liderazgo y la comunicación asertiva en una unidad educativa pública, Santo Domingo, Ecuador</p> <p>Analizar la relación existente entre las Habilidades comunicativas y la comunicación asertiva en una unidad educativa pública, Santo Domingo, Ecuador</p> <p>Analizar la relación existente entre los Valores éticos y la comunicación asertiva en una unidad educativa pública, Santo Domingo, Ecuador</p>	<p>Hipótesis General Existe relación entre Gestión de competencias directivas y comunicación asertiva en docentes en una unidad educativa pública, Santo Domingo, Ecuador</p> <p>Hipótesis Específicas Existe relación entre el conocimiento administrativo y la comunicación asertiva en una unidad educativa pública, Santo Domingo, Ecuador</p> <p>Existe relación entre Liderazgo y la comunicación asertiva en una unidad educativa pública, Santo Domingo, Ecuador</p> <p>Existe relación Habilidades comunicativas y la comunicación asertiva en una unidad educativa pública, Santo Domingo, Ecuador</p> <p>Existe relación entre Valores éticos y la comunicación asertiva en una unidad educativa pública, Santo Domingo, Ecuador</p>	<p>Variable 01 (X) Competencias directivas. El conocimiento administrativo Liderazgo Habilidades comunicativas Valores éticos</p> <p>Variable 02 (Y) comunicación asertiva</p> <p>Estilo de comunicación docentes</p> <p>Dirección de comunicación</p> <p>Defensa de los derechos</p>	<p>Método de investigación Cuantitativo Hipotético-deductivo</p> <p>Tipo de investigación Correlacional Básica Aplicada</p> <p>Diseño de investigación No experimental, transversal, correlacional</p> <p>M = Muestra Ox = Variable 1 Oy = Variable 2 r = Coeficiente de correlación</p> <p>Población y muestra Población: 120 docentes Muestra: No probabilística de tipo intencional. Técnicas e instrumentos Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario.</p>

Anexo 2. Operacionalización de las variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN DE COMPETENCIAS DIRECTIVAS

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición
Gestión de competencias directivas	Gestión de competencias directivas bajo la teoría de administración humanística Chiavenato (2011), menciona que Esta teoría estudia el fenómeno de productividad en forma experimental, para explicar el comportamiento del ser humano	De manera operacional la Gestión de competencias directivas, será medida con las siguientes dimensiones: Orientado al conocimiento, Liderazgo, Habilidades comunicativas, Valores éticos	El conocimiento administrativo	Visión compartida Aceptación de objetivos Expectativas de alto desempeño	Niveles Deficiente (26-61) Moderado (62-95) Eficiente (96-130)
			Liderazgo.	Responsabilidad Propuestas motivadoras Atención y apoyo Individual.	
			Habilidades comunicativas	Cultura colaborativa Reestructurar la organización Conectar la institución con su entorno	
			Valores éticos	Dotación del personal Apoyo para la instrucción Monitoreo Evitar la distracción del personal	
				5.Nunca 4.Casi Nunca 3. A veces 2.Casi Siempre 1.Siempre	

Operacionalización de las variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE COMUNICACIÓN ASERTIVA

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición	
Comunicación asertiva	variable comunicación asertiva presento como respaldo a las bases conceptuales de la teoría de la administración Humanista García. (2016) menciona que esta variable es un modelo médico porque se relacionan con la interacción personal y grupal. Incluyen en la comunicación, motivación, coordinación y resolución de conflictos	la Comunicación asertiva en docentes, será medida con las siguientes dimensiones: Estilo de comunicación docentes, Dirección de comunicación, Defensa de los derechos.	Estilo de comunicación docentes	Empatía	5.Nunca 4.Casi Nunca 3.A veces 2.Casi Siempre 1.Siempre	Niveles Bajo (26-61) Medio (62-95) Alto (96-130)
				Claridad		
				Habilidades comunicativas		
			Dirección de comunicación	Ascendente		
				Descendente		
				Lateral		
			Defensa de los derechos	Responsabilidad		
				Organización		
				Control		

Anexo 3: Cuestionario de gestión de competencias directivas

CUESTIONARIO GESTIÓN DE COMPETENCIAS DIRECTIVAS

Estimado docente, reciba un cordial saludo, el motivo para dirigirme a usted es para indicarle la encuesta, que se utilizó para seleccionar la información sobre la importancia de la gestión de competencias directivas, las mismas que se requiere que usted elija alternativas que considere apropiadas marcando con un aspa (x), se agradece su participación.

Descripción:

El instrumento es anónimo

Lea detenidamente cada pregunta

Conteste sin manchones

Si tiene dudas acerca el cuestionario preguntar, para llevar con éxito el instrumento

Dimensión: Orientado al conocimiento

Nro.	Ítem	Escala de valoración				
		Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
1	Participa de los procesos de formación profesional	5	4	3	2	1
2	Se planifica capacitaciones en la institución a fin de perfeccionar la calidad de servicio	5	4	3	2	1

3	Se evalúa periódicamente el proyecto educativo a fin de modificar o mejorar la practica pedagógica en la institución	5	4	3	2	1
4	Se da acompañamiento al equipo docente por parte del área pedagógica institucional	5	4	3	2	1
5	Existen lineamientos para la evaluación del equipo docente	5	4	3	2	1
6	La planificación curricular es revisada periódicamente por el personal directivo	5	4	3	2	1

Dimensión: Liderazgo

Nro.	Ítem	Escala de valoración				
		Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
7	El desempeño de las funciones se enmarca en los estándares de calidad educativa.	5	4	3	2	1

8	Para la toma de decisiones considera los resultados de la evaluación institucional.	5	4	3	2	1
9	Las estrategias institucionales son planificadas de manera estrategias institucionales participativa.	5	4	3	2	1
10	Se socializa los objetivos institucionales con la comunidad educativa.	5	4	3	2	1
11	Existe un proceso de evaluación del desempeño docente.	5	4	3	2	1
12	Existen espacios de reflexión con el personal docente sobre su rol.	5	4	3	2	1

Dimensión: Habilidades comunicativas

Nro.	Ítem	Escala de valoración				
		Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
13	Se emplea de manera adecuada la convivencia institucional.	5	4	3	2	1
14	Se planifica estrategias para la participación de la comunidad educativa en eventos pedagógicos y socio-culturales.	5	4	3	2	1
15	Se promueve la empatía en el grupo.	5	4	3	2	1
16	Comunica al equipo de trabajo sus opiniones de manera amigable.	5	4	3	2	1

Dimensión: Valores éticos

Nro.	Ítem	Escala de valoración				
		Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
17	Los ingresos de la institución adquiridos por el comité de padres de familia son comunicados de	5	4	3	2	1

	manera clara a toda la comunidad educativa.					
18	El director tiene un sentido de justicia y equidad al momento de la toma de decisiones.	5	4	3	2	1
19	El director cumple los compromisos y acuerdos que han sido propuestos con la comunidad educativa.	5	4	3	2	1
20	El director tiene un trato imparcial con el personal docente, respetando las normas.	5	4	3	2	1

Ficha técnica del instrumento

Ficha técnica del instrumento para medir la variable **gestión de competencias directivas**

Denominación	Instrumento de gestión de competencias directivas
Autor	Carmen Rosa Vinueza Guaman
Año	2022
Aplicación	Individual
Medio	Formulario forms. Office
Objetivo	Medir la gestión de competencias directivas en una Unidad Educativa Pública, de Santo Domingo, Ecuador, 2022
Lugar	Distrito 23D01
Tiempo de duración	30 minutos
Nivel de medición	Escala de Likert

CUESTIONARIO COMUNICACIÓN ASERTIVA

En esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta la misma que consiste en recopilar información mediante el cuestionario que será realizada a los docentes y directivos de una Unidad Educativa para conocer sus criterios y opiniones.

Lopez-Roldan. (2015), manifiesta que el cuestionario es una herramienta de investigación que permite medir las variables que siguen un proceso organizado de recopilación de información a través de una serie de preguntas.

Descripción:

Estimado docente, reciba un cordial saludo, el motivo para dirigirme a usted es para indicarle la encuesta, que se utilizó para seleccionar la información sobre la importancia de la Comunicación asertiva, las mismas que se requiere que usted elija alternativas que considere apropiadas marcando con un aspa (x), se agradece su participación.

A. Pregunta de cuestionario

Dimensión: Estilo de comunicación docentes

Nro.	Ítem	Escala de valoración				
		Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
1	Existen opiniones y críticas constructivas entre los docentes.	5	4	3	2	1
2	Existe oportunidad de participación para la toma de decisiones.	5	4	3	2	1

3	Los docentes piden ayudan cuando la necesitan.	5	4	3	2	1
4	Si se comete algún error se lo soluciona	5	4	3	2	1
5	Los docentes controlan sus emociones aun en momentos difíciles en la institución.	5	4	3	2	1
6	Los docentes se dirigen con respeto y empatía.	5	4	3	2	1

Dimensión: Dirección de comunicación

Nro.	Ítem	Escala de valoración				
		Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
7	La institución educativa se preocupa por mantener informado al personal. docente sobre temas importantes.	5	4	3	2	1

8	El director incentivo a mantener una buena comunicación entre docentes con la finalidad de que se ayuden, aunque genere más esfuerzo.	5	4	3	2	1
9	La institución educativa incentiva al personal docente mediante incentivos.	5	4	3	2	1
10	Los docentes están conformes con los procedimientos para la solución de conflictos.	5	4	3	2	1
11	La institución educativa se preocupa por las necesidades del personal docente e interrelación.	5	4	3	2	1
12	Los directivos en la toma de decisiones consideran la opinión de los docentes.	5	4	3	2	1

Dimensión: Defensa de los derechos

Nro.	Ítem	Escala de valoración				
		Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
13	Se respeta las opiniones y puntos de vista de la comunidad educativa.	5	4	3	2	1
14	Se considera el trabajo en equipo	5	4	3	2	1
15	Se valora el trabajo de cada uno de los docentes	5	4	3	2	1
26	Toda la comunidad educativa presta atención a las sugerencias y recomendaciones del director.	5	4	3	2	1

Ficha técnica del instrumento para medir la variable comunicación asertiva

Denominación	Comunicación asertiva
Auto	Vinueza Guamán Carmen Vinueza
Año	2022
Aplicación	Individual
Medio	Formulario forms. Office
Objetivo	Medir la Comunicación asertiva en docentes en una unidad educativa pública, de Santo Domingo, Ecuador, 2022.
Lugar	Distrito 23D01
Tiempo de duración	30 minutos
Nivel de medición	Escala de Likert

Descripción:

Cada ítem tiene una escala ordinal de Likert del 1 al 5, siendo 1= nunca, 2= casi nunca, 3= a veces, 4=casi siempre, 5=siempre.

Anexo 4. Validez de instrumentos de la variable gestión educativa

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Luzia Cristina Molina Romero DNI: 171333915.2

Especialidad del validador: Mg. Innovación en Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

06 de 10 del 2022



Firma del Experto Informante.

Validez de instrumentos de la variable comunicación asertiva

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Luzia Cristina Molina Romero DNI: 171333915.2

Especialidad del validador: Mg. Innovación en Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

06 de 10 del 2022



Firma del Experto Informante.

Información Personal

Identificación: 0401220611 Imprimir Información

Nombres: ENRIQUEZ SARANGO MARILIN ISABEL

Género: FEMENINO

Nacionalidad: ECUADOR

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
MAGISTER EN GERENCIA EDUCATIVA	UNIVERSIDAD ESTATAL DEL SUR DE MANABI	Nacional		1025-14-86048071	2014-04-01	

Título(s) de tercer nivel de grado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION ESPECIALIDAD EDUCACION FISICA	UNIVERSIDAD TECNICA LUIS VARGAS TORRES DE ESMERALDAS	Nacional		1012-06-724682	2008-12-11	

Validez de instrumentos de la variable gestión educativa

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Debra D. Gallo Brancano DNI: 0201381423

Especialidad del validador: Pedagogía de la Comunicación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. 07 de 10 del 2022
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

[Firma]
Firma del Experto Informante.

Validez de instrumentos de la variable comunicación asertiva

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Debra D. Gallo Brancano DNI: 0201381423

Especialidad del validador: Pedagogía de la Comunicación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. 07 de 10 del 2022
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

[Firma]
Firma del Experto Informante.

Información Personal

Identificación: 0401220611 Imprimir Información

Nombres: ENRIQUEZ SARANGO MARILIN ISABEL

Género: FEMENINO

Nacionalidad: ECUADOR

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
MAGISTER EN GERENCIA EDUCATIVA	UNIVERSIDAD ESTATAL DEL SUR DE MANABI	Nacional		1025-14-98046071	2014-04-01	

Título(s) de tercer nivel de grado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION ESPECIALIDAD EDUCACION FISICA	UNIVERSIDAD TECNICA LUIS VARGAS TORRES DE ESMERALDAS	Nacional		1012-06-724682	2008-12-11	

Validez de instrumentos de la variable gestión educativa

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Aracely Zambrano Martha Nancy DNI: 130486295

Especialidad del validador: Gerencia Educativa

07 de 10 del 2022

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

Validez de instrumentos de la variable comunicación asertiva

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

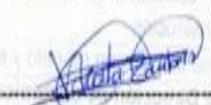
Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Anaela Zambrano Martha Hinoj DNI: 130486295

Especialidad del validador: Gerencia Educativa

07 de 10 del 2022

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia, cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante.

Información Personal

Identificación: 0401220611 [Imprimir Información](#)

Nombres: ENRIQUEZ SARANGO MARILIN ISABEL

Género: FEMENINO

Nacionalidad: ECUADOR

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
MAGISTER EN GERENCIA EDUCATIVA	UNIVERSIDAD ESTATAL DEL SUR DE MANABI	Nacional		1025-14-80048071	2014-04-01	

Título(s) de tercer nivel de grado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION ESPECIALIDAD EDUCACION FISICA	UNIVERSIDAD TECNICA LUIS VARGAS TORRES DE ESMERALDAS	Nacional		1012-06-724682	2008-12-11	

Anexo 5

Confiabilidad de instrumentos y prueba de normalidad

Variables y dimensiones	gl	Sig.	Toma de decisiones si tiene o no distribución normal
Gestión competencias directivas	109	,001	Sin normalidad
Estilo de comunicación docentes	109	,000	Sin normalidad
Dirección de comunicación	109	,000	Sin normalidad
Defensa de los derechos	109	,000	Sin normalidad

Anexo 6

Grado de relación según un coeficiente de correlación

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	0 correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.75 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Anexo 7

Fiabilidad de los instrumentos

Gestión de competencias directivas

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,969	,970	20

Comunicación asertiva

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,929	,929	16

CONSTANCIA

Como rector encargado de la Unidad Educativa Alessandro Volta

HACE CONSTAR:

Que la Lcda. Carmen Rosa Vinuesa Guamán, con cedula de Identidad N° 1718961772, docente de nuestra institución, ha aplicado de forma Virtual a la planta docente el instrumento de la variable de la tesis de maestría. Gestión de competencias directivas y comunicación asertiva en docentes.

Se expide la siguiente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Santo Domingo. Ecuador, 7 de octubre del 2022

Atentamente,





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Palacios Sánchez José Manuel, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Gestión de competencias directivas y comunicación asertiva en docentes en una unidad educativa pública, Santo Domingo, Ecuador, 2022", cuyo autor es VINUEZA GUAMAN CARMEN ROSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 19 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
Palacios Sánchez José Manuel DNI: 80228284 ORCID: 0000-0002-1267-5203	Firmado electrónicamente por: JPALACIOSSA12 el 22-12-2022 23:55:50

Código documento Trilce: TRI - 0495976