



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Liderazgo y comunicación organizacional en los docentes de una
unidad educativa de Quevedo, 2023

TESIS PARA OBTENER GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Guzman Constante, Edgar Alberto (orcid.org/0009-0009-2814-4771)

ASESOR:

Dr. Cherre Antón, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0001-6565-5348)

CO-ASESOR:

Dr. Luque Ramos, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-4402-523X)

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 en primer lugar a mi familia integrado por mi señora esposa, mis hijas y mi señora suegra que con su esfuerzo constante que me han dado en el soporte de cristalizar este tiempo tan especial de mi carrera, a mi señora madre por ser el aliento que me ha conducido durante todo mi recorrido estudiantil del lapso del tiempo quien ha sido una persona muy especial dándome ese apoyo espiritual, a mi señor padre quien con sus recomendaciones constante es una base para culminar mi carrera profesional.

A mis amistades, en gratitud especial a la Unidad Educativa 24 de Mayo que es el establecimiento que se concibió para alcanzar mis metas hasta el final, de la cual continuamos siendo amigos, a mis conferenciantes, que, gracias a su tiempo, y apoyo han transmitido conocimiento de comprensión en el desarrollo de mi formación profesional.

AGRADECIMIENTO

En primer término, doy enormemente agradecimientos a Dios, por poseer de su mando el poder, para distinguir esta fase de mi vida académica de una mejor manera.

Reconozco asimismo la cordialidad y el apoyo dedicado por parte de mi familia integrada por mi esposa y mis hijas, que sin ellas no podría cristalizar mi proyecto en el desarrollo profesional demostrando su amor y fortaleza.

A mi hermano cercano Alex Adrián que con sus recomendaciones me ha fortalecido a enfrentar los desafíos que se me han presentado a lo largo de mi vida, a mi señora madre y mi padre personas especiales que me ha conducido durante todo mi camino estudiantil en el desarrollo personal en proveer ese apoyo espiritual.

Correspondo especialmente a mi segunda madre suegra MARTHA JANETH FUENTES por el apoyo en la formación de mis hijas en mi momento de ausencia quien con su soporte, afecto y comprensión ha estado presente fundamental en la carrera personal y de mis hijas.

Al Dr. CARLOS ALBERTO CHERRE ANTÓN por toda la ayuda ofrecida, durante la elaboración de este trabajo.

Posteriormente a mis amistades por su valioso apoyo investigativo y aportaciones en grupo de trabajo virtual de la UCV quienes fueron ideales en este designio y por la gran disposición generosa que me han expuesto su amistad a lo largo de esta maestría.



Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO, LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "Liderazgo y comunicación organizacional en los docentes de una unidad educativa de Quevedo, 2023", cuyo autor es GUZMAN CONSTANTE EDGAR ALBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 5.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 04 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO, LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO DNI: 40991682 ORCID: 0000-0001-6565-5348	Firmado electrónicamente por: CHANTONCA el 15-08-2023 19:57:33
CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO, LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO DNI: 03584090 ORCID: 0000-0002-4402-523X	Firmado electrónicamente por: CLUQUERA el 16-08-2023 15:06:10

Código documento Trilce: TRI - 0641384



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GUZMAN CONSTANTE EDGAR ALBERTO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo y comunicación organizacional en los docentes de una unidad educativa de Quevedo, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
EDGAR ALBERTO GUZMAN CONSTANTE PASAPORTE: 1712301694 ORCID: 0009-0009-2814-4771	Firmado electrónicamente por: EGUZMANCO30 el 04-08-2023 20:20:48

Código documento Trilce: TRI - 0641385

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variable y operacionalización.....	15
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01	Tabla 1 Contingente de la población de análisis.....	17
Tabla N° 02	Tabla 2. Baremo de la variable Liderazgo	19
Tabla N° 03	Baremo de la variable Comunicación organizacional	20
Tabla N° 04	Nivel de liderazgo en la Unidad Educativa.....	22
Tabla N° 05	Nivel de Comunicación organizacional	22
Tabla N° 06	Correlaciones mediante el test de Spearman del objetivo general	23
Tabla N° 07	Correlaciones mediante el test de Spearman del objetivo 1	24
Tabla N° 08	Correlaciones mediante el test de Spearman del objetivo 2	24
Tabla N° 09	Correlaciones mediante el test de Spearman del objetivo 3	25
Tabla N° 10	Correlaciones mediante el test de Spearman del objetivo 4	25
Tabla N° 11	Chi de la variable Liderazgo	26
Tabla N° 12	Chi de la variable Comunicación Organizacional.....	26
Tabla N° 13	Chi de la variable Liderazgo	27
Tabla N° 14	Chi de la variable Comunicación Organizacional.....	28

RESUMEN

El presente trabajo de estudio fue establecer la similitud del liderazgo y la comunicación organizacional en la unidad pedagógica, de la localidad de Quevedo, 2023. El estudio se basó en elementos de liderazgo y comunicación organizacional. El análisis fue de tipo no experimental, con un diseño de estudio descriptivo correlativo. La población y muestra estuvo conformada por 30 docentes. La herramienta utilizada fue un cuestionario de preguntas. Entre los resultados de la encuesta enfatiza el grado de liderazgo en la unidad pedagógica que fue satisfactorio en base "Bueno" en un 42%, y el nivel de la comunicación organizacional en la unidad educativa enfatiza como "Bueno". En un 34%. Finalmente, el estudio encontró que hay una alta relación efectiva entre las autoridades de la institución y la comunicación organizacional con el docente de la unidad pedagógica, con un coeficiente de aceptación de la prueba Alfa de Cronbach en el liderazgo (0.87). De igual manera el Coeficiente de aceptación en la Comunicación organizacional (0.82) en la unidad pedagógica, de la localidad de Quevedo, 2023.

Palabras clave: Liderazgo, comunicación organizacional, Alfa de Cronb

ABSTRACT

The present study work was to establish the similarity of leadership and organizational communication in the pedagogical unit, in the town of Quevedo, 2023. The study was based on elements of leadership and organizational communication. The analysis was non-experimental, with a correlative descriptive study design. The population and sample consisted of 30 teachers. The tool used was a questionnaire of questions. Among the results of the survey, the degree of leadership in the pedagogical unit stands out, which was satisfactory based on "Good" by 42%, and the level of organizational communication in the educational unit emphasizes as "Good". By 34%. Finally, the study found that there is a high effective relationship between the authorities of the institution and the organizational communication with the teacher of the pedagogical unit, with an acceptance coefficient of the Cronbach's Alpha test in leadership (0.87). Similarly, the acceptance coefficient in organizational communication (0.82) in the pedagogical unit, in the town of Quevedo, 2023.

Keywords: Leadership, organizational communication, Cronb's Alpha

I. INTRODUCCIÓN

En el contorno pedagógico, el crecimiento del liderato a lo largo de los actuales años se ha perfeccionado previamente en el enlace integral de las categorías que se le ha entregado en el desarrollo de la actividad formativa (Lamiña Calderón, 2020). Según relata Róales-Yépez, et al. (2020) a modo substancia de indagación del liderazgo agregado una exuberante encuesta, fundamentalmente en el estudio de las características y las cualidades del liderazgo en la analogía con semblantes es la comunicación, la cual desarrolla una columna esencial de jerarquía, ya que en ella se da el saneamiento de la capacidad inteligente del ser humano con la finalidad y conclusiones de ordenación (Charris-Salas y Manjarrez-Villalba, 2022).

La UNESCO al término de la magnitud de diferentes tertulias, en carencia de crear capacidades en diferentes liderazgos de directores educativos, y desarrollar las energías para fortificar. Este cumplido el presente no se refieren como calificaciones y frena desenvolver el liderazgo estudiantil en los institutos, estando la equivocación de cualidad de contrafuerte aptitudes los aspectos esenciales y elementos inseguros de su desarrollo como líder según (UNESCO, 2021). En los datos de la UNESCO de las actividades del liderato en América Latina y El Caribe que relata en la separación de profesionales y educadores categóricamente para conseguir liderazgos y aptitud formativa. Por tanto, en naciones como Paraguay, El Salvador, solo 10% de los directores tienen formación profesional, asimismo se reconocen diferenciaciones de territorios como Colombia y Argentina, en el cual más del 50% de los administradores tienen estudios y preparación superior (UNESCO, 2023).

Con respecto a opiniones se consigue aclarar que una baja proporción de profesionales del trayecto de la educación cubre una dificultad en los métodos formativos de los países, porque transgrede categóricamente en los eventos de reunir una mayor eficacia en las metodologías de encargo organizacional. Los demás conflictos que relata UNESCO quebrantan en la inexactitud de liderazgos, determinan por constituyentes como la separación de permanencia profesional en las estipulaciones, la mezcla de trabajos con hegemonía empleado 25% que recargan las ocupaciones del dirigente y una referente gratificación propias en el perfeccionamiento del liderato (UNESCO, 2022). Conjuntamente, indica Cáceres y

Muñoz, (2022) en estados como en el Perú los fracasos de la comunicación ordinariamente se proporcionan ya que toman liderazgos en las institutos no conservan la preparación para el compromiso de las ocupaciones, formando el desorden en el perfeccionamiento de las acciones objetivas Este contexto es compartido con Ferro (2020) en Colombia, presenta en la comunicación capacidades primordiales que necesita el dirigente en muchos establecimientos y al no manifestar no existe potencial de conseguir avances ordenaciones, porque esta no solo transgrede en los métodos administradores, casualidades en él mandó y ocupación de los personales.

En lo preliminar se concluye que, los establecimientos educativos sí son formaciones complicadas, por gobernar se transforma en un desafío, porque implica una multiplicidad de elementos como los productos, representaciones desiguales en lo que completan este modelo, se asignan las insuficiencias y exaltaciones patrimonios que corresponden ser dirigidos de tal representación que reconozcan el ejercicio de los objetivos y fines, sin apropiación, un trabajo sencillo. En el Ecuador los establecimientos educativos han ejercitados magnos desafíos en la pandemia, el reto de una formación virtualizada, de innovaciones curriculares, escaso alineación de los educativos con nombramiento, fundamentalmente en aquellos hallan en zonas distantes o campestres, lo que tiene retrospectivo a decaer en la dificultad de liderazgos en los colegios (Ordoñez, et al. 2020). Contexto manifestado en varios imperfectos de encargo y control en las jurisdicciones estudiantes, en las actuales épocas ha sido trabajo menudo una comunicación on line ya que no ostentan los dineros para resguardar.

Lo preliminar de los establecimientos educativos en Quevedo. Así como es la Unidad Educativa en el análisis, se presta la atención con inquietud en una conformidad e inexactitud en la indagación eficaz asociarse al dirigente y educativos, lo que sobrellevado a una confusión en las normas y lineamientos que comparece y proceden por dispositivo superiores, que entregando a los educativos. Al ser presuntuosa en la comunicación organizacional describe a un entorno que conmueve oficio interno y asociativa. Conjuntamente, diversas acciones renuncian a efectuar o recoger la indagación de carácter adecuado, lo que alcanzará corresponder a defecto interno en los conductos de la comunicación, quebrantando

en los estilos del liderazgo activo ejercido en el los establecimiento. Esta problemática sobrelleva el desarrollo del actual análisis, como trata la subsiguiente explicación ¿Cuál es la correspondencia del liderazgo y comunicación organizacional en los educadores de una unidad pedagógica de Quevedo, 2023?

El compromiso se demuestra a partir de lo hipotético puesto que el mismo domina el perfeccionamiento de suposiciones coherentes del liderazgo que acceden explicar su fundamentación en el contorno formativo. Comenzando en lo metodológico se demuestra un completo compromiso que comprende un conjunto de habilidades y técnicas en la edificación de una herramienta que ha estado autorizados acorde con la prudencia de diferentes peritos, y examinada en la confidencialidad en el Alfa de Cronbach, por lo que concierne al estudio o moda de técnicas de indagación. Que es conocedor de los efectos formados y accede a los directores concebir los resultados para tomar destinos del progreso a esta insegura manifestada.

El objetivo general en el análisis es evidenciar la comunicación del liderazgo y comunicación organizacional en los educadores de un establecimiento pedagógico de Quevedo, 2023. Determinar el grado de liderazgo y la comunicación organizacional en un establecimiento pedagógico de Quevedo, 2023; Analizar la analogía del liderazgo su dimensión en la comunicación organizacional ascendente y derecho en los educadores en un establecimiento pedagógico de Quevedo, 2023. Hipótesis general. Percibir la correspondencia asociar el liderazgo en amplitud de comunicación organizacional sucesor derecho en educadores de un establecimiento pedagógico de Quevedo, 2023. Reconocer el nivel de liderazgo que beneficia en la comunicación organizacional de una institución educativa de Quevedo, 2023; Un correcto análisis del liderazgo favorece el correcto desarrollo del oficio organizacional de los educadores de una institución pedagógica de Quevedo, 2023. Entender la conexión y asociar el liderazgo en la comunicación organizacional en ayudar a mejorar la relación entre autoridades y docentes de ensamble institución educativa de Quevedo, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

El marco teórico ha apoderado reseña de ciertos compromisos de indagación de motivo con el análisis y argumento del liderazgo y la comunicación organizacional diversas acciones, en las cuales se han respetado en perfeccionamientos lícitos. Con este compromiso se ha estimado informes internacionales, nacionales y locales, del fragmenta y recapitulan a constancia:

Alrededor los informes internacionales, Quijije, Vélez y Aiimaquena (2021), en su capítulo entendido y autorizado “La comunicación encierra y el clima laboral educativo”, suelen en instituir la semejanza asociarse en la indagación aprisiona y el calor competitivo pedagogo en la U.E. Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar”. El análisis se desplegó operando el modelado cuantitativo. La observación fue correlacional, se maniobró un proyecto descriptivo-correlativo, se optó un íntegro de 24 pedagogos. La comunicación encierra consigue favorecer e instaurar una cultura competitiva efectiva que produzca la organización entre la duración competitiva y conforme, a través de la riqueza de los recursos humanos en un molesto de población. Esto alcanza a una a dominar la turbación de retraimiento y ausencia que obtiene encaminar a la impotencia. La comunicación práctica es incuestionable adquirir una avenencia dinámica entre la vida competitiva y propia de uno. Sin embargo, los caminos de los avisos son espontáneos y tranquilos, es practicable evaluar afirmados y conferir acciones profesionales a su ambiente para despuntar desarrollo conforme contiguo con sus compromisos competitivos. La comunicación normal obtiene patrocinar eventos y procesos, comentar causas y asimilar fortunas fuentes de ansiedad o debilidad. Asimismo, concede que los integrantes de la institución comunican sus convenios en órdenes a sus directores, el cual pronto alcanzan aprovisionar los caudales cabales para instruir y testificar la misión del consentimiento entre la responsabilidad y en el desliz específico. (Quijije, Vélez y Aiimaquena, 2021)

Gutiérrez (2020), en la denominación autorizada de “Liderazgo directivo y su comunicación con el compromiso educativo”, exponen que los canjes socioeconómicos seguros y determinados han definido la inexactitud de alterar las habilidades formativas y en conformaciones estudiantes. Se regocijan y fijan nuevas luchas, que toman a manera imparcial no deshabitado increpar los efectos

de estar al tanto, de la imprevisión del propio modo preparar a los hechos y compromiso de la localidad. Internamente del terreno del estudio, el pedagogo es el tercer elemento, que enuncia los desarrollos y las evoluciones en razón. Este título declara rodear de liderazgo dirigente en el perfeccionamiento del encargo del pedagogo. La habilidad del liderato es un mecanismo de combinación en la acción del pedagogo. Se ha garantizado que algunas experiencias de talento el liderazgo auxilia al otorgar autoridad, según (Gutiérrez, 2020)

Medina, eta al (2022), título de investigación competitiva “Trabajo de posgrado para la finura de la comunicación interpersonal y organizacional en los directores del aprendizaje médico”, muestran que se consigue corregir el entender el comprendido de los institutos estudiantes de rigores hospitalarias, el cometido de la comunicación organizacional y social es mostrada a modo destacado. Las comunicaciones profesionales inscriben peritos, gobernadoras y personal. Podrían ser progresión placenteros con el adelanto de prácticas y contextos de comunicación más encantadores, y el beneficio en formar del compromiso mancomunado.

La finalidad: Es la valoración de la trayectoria del posgrado hacia el adelanto en la mejora de la encuesta Inter social e institucional, en administradores de jurisdicciones de anatomía. (Medina, eta al, 2022)

Análogamente, a modo información nacionales, se toma Maita, et al (2022), en sección autorizado “Liderazgo dirigente y trabajo profesional formativo en la educación virtuales en el transcurso de la etapa higiénica de pandemia actividad institución oficial”, muestran que el liderazgo gestión en tiempo de la virtualidad es un reto compuesto, como lo es la realización práctica de las variedades didácticas con el compartimiento en una instituto mejorada en el procedimiento educativo sesgada al beneficio y terminaciones en técnicas premeditadas, lo que se relaciona a la conformidad afectuosa de administradores y experimentados también, el ecuánime de revelación fue instaurar una comunicación explicable alistarse el liderato director y el responsabilidad perceptible en un entorno estudiante tácito. Las metodologías de la orientación de anteproyecto no experimental continuo cuantitativo estuvieron mejoradas en una academia administrativa y comprendió a pedagogos que manipularon una consulta suficiente. En efectos mostraron que el

liderato gerencial es la capacidad queda en el grado educado, y en todo lo que a la acción mentora se relaciona a la precisión de corregir el desarrollo del desarrollo laboral y la caracterización docente. Se acertó afinidad asociar las inestable y la enunciación de hacer y endurecer destrezas de liderato para dirigentes en prácticas y técnicas digitales formativas en la enseñanza virtual. (Maita, et al, 2022)

Siguiendo, Barre (2022), desarrolla muestra y designa “Destrezas de liderazgo comprensivo para fortalecer la pericia comprensiva del pedagogo en lo académico de la localidad de Guayaquil – Ecuador”, se ubica en la enseñanza de las prácticas de liderato tolerante que adquieren los pedagogos en su responsabilidad habitual. El acuerdo se fundó entre los componentes educativos Río Marañón y Juan Diego Cuauhtlatoatzin del terreno de Guayaquil-Ecuador. Una de las motivaciones de esta observación es relacionar qué aptitudes de liderazgo incluyente se manejan en las clases y asimilar las características de la adecuada labor resulta de las metodologías de enseñanza y saber en la complicación. La habilidad es de modelo dinámico con disposición de proporción; designio no experimental. Las emociones manifiestan que la población de los educadores, interiormente en sus lugares, posee fehacientes insuficiencias en la combinación de componentes comprensivos en sus procedimientos de saberes. A lo que se añaden los defectos del liderazgo de administración no existir acorde con las insuficiencias del estudio comprensivo se faculta en diferenciar apropiadamente los efectos de dependencia a la confusión y avance de cualidades complacientes con el desarrollo del contorno hábil de los profesores, manejando las Normas de Liderato Comprensivo, que contienen normas para un alcance de la destreza educativa (Barre, 2022).

En Ecuador, los establecimientos pedagógicos se acentúan por instrucción, obtención e idea, totalidad elementos favorecen tanto a la producción a modo al desarrollo pedagógico, lo que lleva al estudio organizacional factible o no para los establecimientos pedagógicos que favorece a los educadores a modo del liderazgo y comunicación organizacional como (Peraza y García, 2004).

Se debe prestar atención en diversos educadores de primaria y secundaria, que poseen bajo rendimiento didáctico y laboral, ha estado influenciado por componentes de posibilidades acerca de la tentación y destrezas de los

pedagogos, provocaciones primas internas y externamente en disminución de complacencia profesional.

El Liderazgo es armonía a Villafuerte y Verdezoto (2021), Es el liderato de la condensación de los director para ser capaz de en nuevas destrezas a través de la autoridad con la finalidad de conseguir un contiguo fines u ecuánimes en diversas conveniencias de precisar el liderato en oficio en los desemejantes características de aspectos de liderato apreciadas, así como detallan Rozo, et al (2019), los dirigentes consiguen emplear una multiplicidad de destrezas y cualidades de liderazgo para efectuar sus cometidos. Los dirigentes exponen sus prácticas de liderato con el automatismo de otras formas de liderato, y la seguridad de repetición cualidad obtiene estribar de los enfoques, de fabricaciones y otras circunstancias. Del cual logren operar en el liderazgo y la comunicación, logran conseguir los equitativos institucionales avisadamente empleando un modo de liderazgo adecuado o armonizando cualidades de liderazgo establecidos en el contexto. Cualidades y presunciones de liderazgo. Los efectos de liderato logran hacer figura en el trabajo de los practicantes según (González, et al, 2021).

El liderazgo educativo requiere una atención especial tanto de los teóricos como de los profesionales de la educación, en la que todavía es un tema poco reconocible. En vista de esta situación, aún no se han desarrollado estándares de liderazgo. En aquellos países donde se sitúa una específica afectación en el papel del liderazgo escolar, se formulan estándares de liderazgo (Manosalvas, et al, 2021).

Los estándares de liderazgo brindan criterios que definen las cualidades comunes y más deseables que debe tener el liderazgo escolar. Ayudan a comprender mejor qué conocimientos, habilidades y cualidades se esperan de los líderes escolares. Son un referente en su trabajo diario, marcando el rumbo de sus actividades. Detrás de los estándares de liderazgo, por lo tanto, hay pautas para aquellos interesados en hacer cambios en la escuela. Tanto los directores nuevos como los directores con alguna experiencia en liderazgo escolar pueden usar los estándares de liderazgo para observar y evaluar su propio desempeño y planificar el desarrollo profesional personal para fortalecer su liderazgo en las escuelas.

Los estándares de liderazgo brindan un marco para su sucesión y educación profesional, sirviendo para prepararlo adecuadamente para los tipos de liderazgo en la escuela. Se convierten en un lugar de partida para el progreso de presentaciones educativos y programas de formación para las personas que aspiran al puesto de director o subdirector de escuela y para todos aquellos que estén interesados profesionalmente en el liderazgo escolar. Por tanto, sirven para desarrollar la pureza y la aptitud de las cualificaciones adquiridas (Villafuerte y Verdezoto, 2021).

Los estándares de liderazgo también juegan un papel importante en la creación de la base para desarrollar la coherencia entre los programas nuevos y existentes para educar y desarrollar líderes en educación, lo cual es particularmente importante cuando hay varias entidades en el mercado libre de servicios educativos que ofrecen una serie de programas para el desarrollo de líderes educativos. Al mismo tiempo, puede tener efectos positivos en las escuelas, dadas las exigencias que se pueden imponer a sus prácticas de liderazgo.

Los defensores de los estándares argumentan que su desarrollo y difusión junto con su implementación contribuye a generar confianza en la profesión docente: los estándares ofrecen garantía pública de los estándares que siguen a través de cuatro áreas de liderazgo:

- Liderazgo moral; Liderazgo instructivo; Potencial organizativo; Relaciones.

La lista de áreas y estándares que se enmarcan en ellos es la siguiente:

Área 1: Liderazgo moral

Estándar 1: Valores, Visión y Misión: establecimiento y actuación de valores compartidos, desarrollo e implementación de la visión y misión del colegio.

Área 2:

Liderazgo educativo Estándar 2: Liderazgo para el aprendizaje: perfeccionar la eficacia del saber y las oportunidades de aprendizaje.

Estándar 3: Supervisión del aprendizaje: desarrollo de sistemas y estructuras para una supervisión eficaz de las prácticas de instrucción y valoración de los docentes.

Estándar 4: Currículo, Instrucción y Evaluación: ampliar el conocimiento del currículo, brindar orientación sobre la entrega del currículo, las destrezas de saber y la valoración de los estudiantes.

Área 3: Capacidad organizacional

Estándar 5: Cultura y clima de aprendizaje: Desarrollar y mantener una cultura de aprendizaje y un clima de aprendizaje para estudiantes y adultos.

Estándar 6: Construcción de comunidad: construir relaciones positivas entre la escuela y los padres y la comunidad local.

Estándar 7: Pensamiento sistémico y planificación: liderazgo escolar estratégico, pensamiento sistémico sobre acción ad hoc.

Área 4: Relaciones

Estándar 8: Relaciones Interpersonales: conocimiento de sí mismo y de sus propios rasgos de personalidad, desarrollo de competencias sociales y emocionales, lucha por la integración.

Estándar 9: Relaciones interpersonales: construir y apoyar el desarrollo de relaciones positivas en la escuela y la escuela con las personas e instituciones de su entorno más cercano y más lejano.

La comunicación es habilidad y exige cultivar como un elemento importante para desenvolverse como líder o administrador eficientemente y triunfador. El desarrollo de obtener el éxito competitivo, los dirigentes corresponden entre comunicadores enérgicos y decisivos (Contreras, 2019). Es indicador en sus mecanismos aprecien la comunicación afinadamente, ya que esto no solo ayudará al desarrollo del individuo a corregir sus pretensiones con triunfo, ya que equivale al carácter y ratifica las organizaciones para conseguir el triunfo y el adelanto (Cabrera, 2018). El documento de la comunicación y del liderato es el componente a través del cual los dirigentes pueden incidir dependientes, especialmente en las ordenaciones asociadas. La comunicación de liderato consigue reflexionar como un resultado del liderazgo seguro y un antecedente de la conducta organizacional (Licia y Menacho, 2020; Valencia y Castaño, 2022).

Pacheco y Álvarez (2022), formulan que en innovación la orientación es un modelo del tratamiento de conducta, ya que marca que la dirección logra formar por medio del auxilio y/o el reglamento. El escritor selló que la persona fortifica resultado que desenvuelve, el carácter del proceder se repite, en tanto que el corregidor es efecto que somete del destino efectiva y el perjudicial que obtienen en técnicas precisas. En efectiva se empleó el desarrollo de actitud amplía algo y en el que es contradictorio el modelo que se desacuerdo o se impide muestra, Sin decomiso, Noboa, et al (2021), muestran que, si apropiado esto desenvuelve la posibilidad de que se redunde la dirección, la ayuda desaprobación involucra la exclusión de la instigación por fragmento de la conducta del sujeto, pero forma un resultado efectivo para el individuo. Por patrón, se descarta una educación y el sujeto ya no tiene que ir al correccional. La eliminación del desafío negativo (la multa) da a cualidad de derivación es un resultado firme para el sujeto, sin época en la educación (Crespo, 2021).

La escuela está para ayudar a los estudiantes en su desarrollo personal integral: intelectual, físico, emocional y espiritual. Esto puede lograrse, entre otras cosas, mediante:

- La creación de condiciones para un aprendizaje eficaz,
- El cuidado de relaciones apropiadas entre el alumno, el educador y los padres/tutores, basadas en el respeto mutuo, la seguridad y la destreza a ayudar,
- La motivación del estudiante para aprender, acto y autorrealización. Por tanto, la escuela debe ser un lugar que genere las mejores condiciones para el aprendizaje, el desarrollo y el trabajo.

Un lugar donde todos los estudiantes y todos los maestros se sientan bien, sean respetados, tengan un sentido de agencia y participen en las actividades escolares. Gracias a esto, la escuela les da a todos un sentido de igualdad de oportunidades, autonomía en la toma de iniciativas, permite la cooperación y la cooperación. Entonces el ambiente de la escuela se torna amable, abierto, estimulante para el estudio y el trabajo, el diálogo y la reflexión. El impacto incuestionable en dicho funcionamiento de la escuela como institución educativa lo ejerce el docente quien, junto al alumno y los padres, es uno de los sujetos básicos de la educación.

Siendo el sujeto de la educación en la escuela, el docente realiza simultáneamente tres funciones básicas: directiva (líder), interactiva y organizativa. La función del docente como gestor/líder en el proceso didáctico y educativo a veces se identifica sólo con la estrategia de gestión. El docente es entonces tratado como un funcionario, funcionario o gestor del sistema educativo. Sin embargo, el trabajo de un docente tiene, sobre todo, una dimensión personal y se deriva de la comprensión del docente como profesional, éticamente involucrado en apoyar el desarrollo del alumno (Barre, 2022).

Por lo tanto, el principio básico del liderazgo docente debe ser la rendición de cuentas. Sin embargo, para que un docente se convierta en líder (porque es un proceso), debe contar con ciertas competencias descritas en este artículo, las cuales, según el autor, son necesarias para lograr el liderazgo educativo. El tema del liderazgo educativo es un tema relativamente nuevo en la literatura pedagógica, ya que este concepto se trata como específico de la sociografía, la característica y la suposición de la gestión. También se asocia más a menudo con la política, el poder y las funciones políticas (Berro, 2021).

El liderazgo es probablemente el tema más conocido y descrito en toda gestión. Por supuesto, se entiende de otra manera, los ideales de liderazgo y modelos a seguir son diferentes. El liderazgo es una proporción una causa como una cualidad. Como causa, implica el uso de autoridad no dominadora con la intención de dar representación a los términos de un conjunto u formación, producir comportamientos dirigidos a lograr esos fines y ayudar a precisar la sabiduría del grupo u organización. Como participación, el liderazgo es un ligado de peculiaridades atribuidas a los sujetos que son percibidos como dirigentes (Penc, 2008, p. 762).

El liderazgo es establecer la dirección, desarrollar un enfoque para el expectante de la formación, así como dar dirección a las personas. El liderazgo también es motivador e inspirador, liberando energía en las personas. El liderazgo es esencial para crear el cambio. Se mencionan como características específicas de un líder:

- Inteligencia social;
- La capacidad de lidiar emocionalmente en diversas situaciones;

- Habilidad intelectual;
- Creatividad y apertura a la experiencia;
- Sistema nervioso fuerte;
- Resistencia al estrés y la frustración;
- Estabilidad emocional y autocontrol de las emociones;
- Fuerte motivación interna;
- Perseverancia y constancia en la acción;
- Asertividad;
- Planificar y emprender acciones que tengan en cuenta las necesidades de los demás;
- Pragmatismo, extroversión e incluso en situaciones excepcionales

La gente siempre ha necesitado y necesitará liderazgo y líderes. Por lo tanto, un líder moderno contemporáneo debe caracterizarse por:

- Anticipar los cambios,
- La necesidad o el deseo de asumir la responsabilidad del curso de los acontecimientos,
- La conciencia de en qué dirección ir,

Se podría decir que el liderazgo es obtener resultados a través de otras personas porque se trata de alentar e inspirar a otros a dar lo mejor de sí para lograr el resultado deseado. Los líderes, además de confianza en sí mismos y dedicación al trabajo con pasión, deben amar a las personas. Porque si tratan a las personas como un mal necesario, pueden despertar respeto y miedo, pero no ganarán seguidores que los sigan.

Por lo tanto, debe ser capaz de obtener satisfacción de los éxitos logrados por otros, así como de notar aquellos que nadie nota. Para liderar se necesita pasión, fuego, terquedad, entusiasmo. Las personas que son capaces de influir magistralmente en las emociones colectivas se denominan líderes carismáticos. Los líderes

carismáticos saben que las personas esperan recompensas por su compromiso, y no solo económicas. Por eso, enfatiza la autoestima del empleado, la posibilidad de autorrealización y el buen ambiente en el equipo. Apreciando el compromiso, cooperan voluntariamente con las personas, comunicándose con argumentos racionales y refiriéndose a su experiencia. La gente los entiende, valora y respeta (Fernández, et al, 2020)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Para la presente proyección de investigación, se utilizó la investigación cuantitativa, documental, bibliográfica y analítica, recopilando toda la información pretendida para el análisis de la misma. Para Capa, et al (2018), menciona que los enfoques cuantitativos son objetivos, deductivos y se basan en la cuantificación numérica y la publicación de los resultados. Las metodologías cuantitativas se manejan para experimentar conceptos, construcciones e hipótesis prescritas que conforman una proposición.

En cuanto a la dirección, esta es responsabilidad cuantitativa, pues las suposiciones propuestas fueron probadas con base en los datos recogidos y el proceso descriptivo oportuno (Mata, 2019).

En cuanto al tipo, de indagación siempre se ha utilizado la investigación cuando a partir de tema teóricos, origina cambios y perfeccionamientos en la familia a partir de contrariedades reconocidas (Álvarez, 2020).

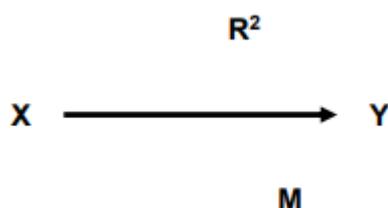
En cuanto al nivel, este análisis fue interpretativo, ya que no se limita a describir la analogía entre dos o más variables, sino que manifiesta las razones de la actuación del estudiado (Hernández Sampieri y Mendoza, 2018).

Para Hellriegel (2015), el método más utilizado fue la técnica hipotético-deductivo, digno a que luego de establecer hechos específicos, se decidió exponer hipótesis, las mismas que fueron justificadas prácticamente. Además, se manejó un procedimiento descriptivo que, a partir de datos cuantitativos, accedió conseguir efectos descriptivos inferenciales (Valderrama, 2013).

El diseño que corresponde a este estudio fue no experimental, transversal, de correlación-causal, ya que las variables pueden ser observadas, explicadas y desarrolladas para instituir causalidad entre ellas al medirlas en un momento, pero sin modificación durante el proceso (Hernández et al., 2014).

A continuación, la representación gráfica del diseño descriptivo correlacional causal es:

Dónde:



M: Muestra

(Docentes de la Institución Educativa).

X: Variable independiente (Liderazgo).

Y: Variable dependiente (Comunicación organizacional).

R2: Relación causa y efecto.

3.2. Variable y operacionalización

Las variables fueron:

Variable 1: Liderazgo

Definición Conceptual: El liderazgo es el conjunto de destrezas gerenciales o de las orientaciones que un sujeto tiene para ser capaz de forma y proceder de los individuos o en un conjunto de trabajo explícito, haciendo que este componente trabaje con exaltación hacia el provecho de sus fines y objetivos. El liderazgo es un conjunto de actuaciones monopolizadas para forzar a los individuos a ordenar su dirección colectiva, elaborar planes importantes y modernizar permanentemente una formación. (CEU, 2020)

Definición Operacional: Es el proceso de administrar y supervisar las operaciones diarias de una organización. Implica establecer metas y objetivos, desarrollar e implementar políticas y procedimientos, y monitorear el avance hacia el beneficio de las metas organizacionales, por lo cual, será evaluada los docentes de la unidad educativa, de la localidad de Quevedo, mediante una encuesta, con una escala en 4 dimensiones: Liderazgo dictador impositivo, Liderazgo dictador benevolente, Liderazgo informativo, Liderazgo interactivo.

Con 20 ítems de opción compuesta en el nivel de Likert (Nunca, Totalmente en desacuerdo, Desacuerdo y De acuerdo, Totalmente de acuerdo).

Indicadores de acuerdo a sus dimensiones

Los indicadores de liderazgo son aquellos que proveen encuesta sobre el alcance de la acción y el esfuerzo anticipado y ayudan a pronosticar o anticipar efectos o acontecimientos futuros, accediendo a la toma de medidas antes de que estos se plasman.

Entre los indicadores, clasificados a realizar, están los siguientes: Prioridad en el pleito de elección, el progreso del método de comunicación, avance de las relaciones interpersonales, cumplimiento del método de distinciones y sanciones

Variable 2: La comunicación organizacional

Definición conceptual: La comunicación organizacional se describe a la comunicación que tiene lugar entre las personas que trabajan para lograr objetivos comunes dentro de una organización. Consiste en las interacciones que tienen lugar con el fin de trabajar juntos para lograr estos objetivos o realizar negocios en general. (Galindo y Doria, 2019)

Definición Operacional: Algunos de las intenciones operacionales de la comunicación organizacional son restablecer a los miembros de una organización, en este caso, de la Unidad Educativa de la localidad de Quevedo, 2023, sobre sucesos habilidades, comunicación de dificultades, responder la seguridad en toda la organización, encargarse en la gestión del negocio, la innovación analógico, las fusiones y negocios, así como dar y recibir acotaciones de los integrantes, será evaluada en los docentes de la unidad educativa, de la localidad de Quevedo, mediante una encuesta, con una escala de indicadores de la cual se medirá mediante un cuestionario.

Dimensiones: Las dimensiones de la comunicación organizacional, se dividen en: Organizar los procesos comunicativos, Desarrollo de habilidades comunicativas, Transmisión de información, Promover un ambiente laboral amigable

Indicadores: Uno de los indicadores más útiles de la eficacia organizacional es qué tan bien la organización educativa cumple sus objetivos. La medición del desempeño organizacional se puede lograr al comparar los logros reales con las

metas establecidas. Los siguientes indicadores, permiten comparar los objetivos proyectados, como el beneficio y la innovación, con los resultados reales: Desarrollo del Habla y escucha, Claridad y concisión, Elementos de la comunicación, Comportamiento de los miembros.

3.3 Población, muestra y muestreo

La investigación se desarrolló en una unidad educativa, de la localidad de Quevedo, 2023.

Población: En base a los que muestra Tamayo (2021). La población aparece formar el contiguo de los sujetos focalizados, la misma que fue personificada por 30 docentes, entre hombres y mujeres, correspondientes a la unidad educativa.

Tabla N° 01 Tabla 1 Contingente de la población de análisis.

Género	Descripción	Total	%
Hombres	Docentes	16	53%
Mujeres	Docentes	14	47%
TOTAL		30	100%

Muestra: El escritor (Navarrete et al., 2018) especifica que el modelo es un ligado de entidades que conforman la población general, y su opción refleja el motivo que se apremia en el estudio. El análisis trajo como muestra a 30 docentes y maestras correspondientes a la unidad educativa localidad de Quevedo, 2023, por lo que se debe entender que se trata de una muestra censal.

Muestreo: Al tratarse de una población censal, en la indagación se utilizó el muestreo empleado no probabilístico y por conveniencia, ya que es un medio para muestrear un subconjunto de los compendios que componen la población total. (Quevedo & Castaño, 2018).

Criterios de inclusión: Los pedagogos sugeridos y trabajadores del establecimiento educativo 24 de mayo de Quevedo, del año lectivo 2023. Pedagogos del nivel secundaria del establecimiento educativo 24 de mayo de Quevedo, 2023. Pedagogos que accedieron a informar espontáneamente en la presente indagación.

Criterios de exclusión: No se aplicaron criterios de exclusión, ya que los docentes manifestaron adecuado la indagación formulada y no presentaron dificultades en el manejo del formulario.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Se manejó la técnica de la encuesta. Según Cisneros et al. (2022) afirma que la habilidad implica el acto de recopilar información y llegar a conclusiones adecuadas sobre las metas propuestas. De igual manera, la ficha de observación se diseñó de acuerdo a las áreas y variables expresadas principalmente en este trabajo de indagación para estar al tanto del contexto presente de los pedagogos de la unidad educativa localidad de Quevedo, 2023.

Instrumento: Es de mucha ayuda utilizar un cuestionario con una serie de preguntas basadas en indicadores variables, las mismas que han sido formuladas para docentes y autoridades correspondientes a una unidad educativa de la localidad de Quevedo 2023. El cuestionario es un instrumento vertiginoso y fuerte con la que se logra a llegar encuesta sobre el tema del fenómeno estudiado (Castillo, 2021). El estudio utilizó ítems de conformación a las variables a indagar:

Validez: Según Fernández (2016), la eficacia es una serie de técnicas a través de las cuales pruebas tu método para confrontar o aprobar las descripciones de ocupación informadas por el ejecutor del instrumento. Cada pregunta fue aprobada por el experto que se encargaron de estudiar el contenido de cada herramienta, aseverando que fueran legales.

La validez: del instrumento se refiere al nivel de precisión en la comprobación del constructo que significa la medición (Santos, 2017). En este sentido, la validación de los instrumentos se realizó a partir de la opinión de tres técnicos con estudios y habilidad en educación.

3.5 Procedimientos

La investigación se desarrolló considerando al personal docente de una unidad educativa localidad de Quevedo, 2023, donde se aplicó un cuestionario que respondió a las incógnitas y tales efectos accedieron estudiar las variables de estudio, una vez logrados los efectos fueron tabulados, en una hoja de cálculo y mediante el estadístico SPSS se estableció la comunicación.

3.6 Método de análisis de datos

Mayorga et al. (2020) Se manejó una técnica descriptiva para asemejar las peculiaridades de cada variable y sus dimensiones. Además, el análisis se trajo para asemejar la analogía a través de la muestra y las magnitudes de cada variable, y todos los datos se recopilaron utilizando el software estadístico SPSS V25-IBM y/o Microsoft Excel para medir la confiabilidad de los materiales.

Baremos: consisten en asignar a cada posible resultado directo un valor numérico (en una escala específica), que informa sobre la posición del resultado directo (es decir, la persona que lo obtiene) en relación con los obtenidos por las personas que forman el grupo normativo en el que se encuentran.

Tabla N° 02 Tabla 2. Baremo de la variable Liderazgo

Baremo de niveles

Nivel	Intervalo
Débil	0 - 102
Moderado	103 - 126
Fuerte	127 - 150

Nivel	Intervalo
Nunca	0 - 54
Totalmente en desacuerdo	55 - 78
Desacuerdo	79 - 102
De acuerdo	103 - 126
Totalmente de acuerdo	127 - 150

Interpretación: Formalizar que la herramienta próxima de Liderazgo el valor del puntaje máximo factible logra ser apartado en tres contextos para el análisis: de 0 a 102 para débil, de 103 a 126 para moderado, y de 127 a 150 para fuerte; entonces, el valor definitivo, fundado en los niveles de liderazgo realizados, se sitúa en “moderado”, pues se localiza en el rango correspondiente, de esto se puede

confirmar que el nivel de liderazgo es de grado moderado para el informe de la muestra.

Interpretación: Precisando que para la herramienta aproxima de Liderazgo el valor del puntaje máximo factible puede ser espaciado en tres rangos para el análisis: de 0 a 102 para débil, de 103 a 126 para moderado, y de 127 a 150 para fuerte; entonces, el valor determinado, basado en los niveles de liderazgo realizados, se sitúa en “moderado”, pues se localiza en el rango oportuno, de esto se puede ratificar que el nivel de liderazgo es de nivel moderado para la opinión de la muestra.

Tabla N° 03 Baremo de la variable Comunicación organizacional
Baremo de niveles

Nivel	Intervalo
Débil	0 - 85
Moderado	86 - 105
Fuerte	106 - 125

Nivel	Intervalo
Nunca	25 - 45
Totalmente en desacuerdo	46 - 65
Desacuerdo	66 - 85
De acuerdo	86 - 105
Totalmente de acuerdo	106 - 125

Interpretación: Precisando que para la herramienta aproxima el Liderazgo el valor del puntaje máximo alcanzable puede ser apartado en tres rangos para el análisis: de 0 a 85 para débil, de 86 a 105 para moderado, y de 106 a 125 para fuerte; entonces, el valor determinado, establecido en los niveles de liderazgo realizados, se sitúa en “moderado”, por tanto, se localiza en el rango oportuno, de esto se puede confirmar que el nivel de liderazgo es de grado moderado para la dictamen de la muestra.

3.7. Aspectos éticos

En la comunicación expuesta en los aspectos éticos, se admitirá completamente los compendios de las reglas de ética de estudio de la Universidad César Vallejo, apta por medio de Resolución de Consejo académico N.º 036-2023/UCV; lo cual está involucrada en la información compensada por el informador y no será relacionadas en el instante que se emplea como herramienta de estudio por este motivo se utiliza la aprobación entendida. Por ello, los investigadores están preparados a dar la aprobación para ser legal el estudio elaborado, es indicar que pasa a hacer de potestad oficial la indagación.

En este estudio, se ha logrado en el desarrollo del obediencia con de apoyo de todos los implicados en las actividades investigadas, que estuvieron en la actividad de información de liderazgo y comunicación organizacional del plantel educativo en la encuesta hipotética que mantiene el apoyo en el avance del trabajo en mención de tesis, la particularidad establecida en el automatismo apropiado de las alusión y narraciones de fuentes bibliográficas, con el objetivo de certificar su horizonte de confianza y definitivamente la autenticidad de los fichas que se expondrán en la actual indagación.

IV. RESULTADOS

El objetivo general del estudio es comprobar la relación entre liderazgo y comunicación organizacional en los pedagogos en una institución educativa de Quevedo, 2023.

4.4.1. Liderazgo en la unidad educativa, de la localidad de Quevedo, 2023

Tabla N° 04 Nivel de liderazgo en la Unidad Educativa

Nivel	Intervalo	N.º	%
Nunca	30 - 54	2	6%
Totalmente en desacuerdo	55 - 78	2	6%
Desacuerdo	79 - 102	5	16%
De acuerdo	103 - 126	12	42%
Totalmente de acuerdo	127 - 150	9	30%
Total		30	100%

Comentario: Se considera el nivel de liderazgo en la unidad educativa, de la localidad de Quevedo, 2023; encontrando que el liderazgo tiene un nivel “De acuerdo” de 42% (12); el nivel “Totalmente de acuerdo” con 30% (9). El nivel “Desacuerdo” con 16% (5). Por otro punto, el nivel “Totalmente en desacuerdo” y “Nunca” un 6% (6) correspondientemente; siendo el nivel “De acuerdo” con una mayor representatividad en el liderazgo.

4.4.2. Comunicación organizacional en la unidad educativa de la localidad de Quevedo, 2023

Tabla N° 05 Nivel de Comunicación organizacional

Nivel	Intervalo	N.º	%
Nunca	25 - 45	1	4%
Totalmente en desacuerdo	46 - 65	3	10%
Desacuerdo	66 - 85	7	24%
De acuerdo	86 - 105	10	34%
Totalmente de acuerdo	106 - 125	8	28%
Total		30	30

Comentario: Se observa la información organizacional en la unidad educativa, de la localidad de Quevedo, 2023; donde la comunicación organizacional alcanza el nivel “De acuerdo” con 34% (10); nivel “Totalmente de acuerdo” con 28% (8). De la misma manera un nivel de “Desacuerdo” con un 24% (7), un nivel “Totalmente en desacuerdo” con 10% (3), y el nivel de “Nunca” alcanza un 4% (1); por tanto, el nivel “De acuerdo” es el de mayor predominancia en la comunicación organizacional en la unidad educativa, de la localidad de Quevedo, 2023

Correlaciones entre el Liderazgo y la Comunicación Organizativa mediante el test de Spearman

Objetivo General

Analizar la correlación efectiva a través del Liderazgo y comunicación organizacional en los pedagogos de la unidad educativa de Quevedo, 2023.

Tabla N° 06 Correlaciones mediante el test de Spearman del objetivo general

Rho de Spearman			Correlación 1	Correlación 2
Liderazgo	Factor de reciprocidad	de	1,000	,556(**)
	Sig. (bilateralmente)	.		,001
	N		30	30
Comunicación Organizacional	Factor de reciprocidad	de	,556(**)	1,000
	Sig. (bilateralmente)	.	,001	
	N		30	30

La semejanza es indicadora al horizonte 0,01 (bilateralmente).

El ensayo de hipótesis hecho a través las variables Liderazgo y Comunicación Organizacional proyecta un valor de $p = 0.0000001$ que es menor que $r = 0.05$, por el cual se ratifica el pensamiento transformar y contradice la propuesta nula. Asimismo, se prestar atención que analogía es efectiva y aceptación, lo que involucra que el liderazgo incidir parecidamente en la comunicación organizativa.

Objetivo específico 1

Establecer el tipo de liderazgo y comunicación organizacional en los pedagogos de la unidad educativa de la localidad de Quevedo,2023.

Tabla N° 07 Correlaciones mediante el test de Spearman del objetivo 1

Rho de Spearman	Liderazgo	Factor de reciprocidad	1,000	,556(**)
		Sig. (bilateralmente)	.	,001
		N	30	30
	Comunicación Organizacional	Factor de reciprocidad	,556(**)	1,000
		Sig. (bilateralmente)	,001	.
		N	30	30

La analogía es indicadora al horizonte 0,01 (bilateralmente).

La tentativa de hipótesis ejecutada a través de las variables Liderazgo y Comunicación Organizacional proyecta un valor de $p= 0.0000001$ que es mínimo que $r = 0.05$, lo que ratifica la hipótesis cambia y se niega a una suposición nula. También, se observa que la analogía es efectiva y muy aceptada, lo que envuelve que el liderazgo influye parecidamente en la comunicación organizativa.

Objetivo específico 2

Analizar los elementos que conforman el liderazgo y comunicación organizacional en los pedagogos de la unidad educativa de la localidad de Quevedo, 2023.

Tabla N° 08 Correlaciones mediante el test de Spearman del objetivo 2

Rho de Spearman	Liderazgo	Factor de reciprocidad	1,000	,556(**)
		Sig. (bilateralmente)	.	,001
		N	30	30
	Comunicación Organizacional	Factor de reciprocidad	,556(**)	1,000
		Sig. (bilateralmente)	,001	.
		N	30	30

* La similitud es indicadora al horizonte 0,01 (bilateralmente).

La práctica de hipótesis elaborada a través las variables Liderazgo y Comunicación Organizacional proyecta un valor que es mínimo que $r = 0.05$, que se ratifica la suposición cambia y se niega la suposición nula. También, se descubre que la analogía es efectiva y muy alta, lo que involucra que el liderazgo influye parecidamente en la comunicación organizativa.

Objetivo específico 3

Establecer los beneficios de aplicar una correcta utilización de un liderazgo y comunicación organizacional en los pedagogos de la unidad educativa de la localidad de Quevedo,2023.

Tabla N° 09 Correlaciones mediante el test de Spearman del objetivo 3

Rho de Spearman	Liderazgo	Factor de reciprocidad	1,000	,496(**)
		Sig. (bilateralmente)	.	,000
		N	30	30
	Comunicación Organizacional	Factor de reciprocidad	,496(**)	1,000
		Sig. (bilateralmente)	,000	.
		N	30	30

* La analogía es indicadora al horizonte 0,01 (bilateralmente).

El ensayo de hipótesis formada a través de las variables Liderazgo y Comunicación Organizacional desarrolla un valor de $p = 0.0000001$ que es mínimo que $r = 0.05$, por lo que se ratifica la teoría cambia y se niega la suposición nula. También, se suministran cuidado que la semejanza es efectiva y muy alta, que involucra que el liderazgo influye parecidamente en la comunicación organizativa.

Objetivo específico 4

Asemejar la semejanza entre el liderazgo y la comunicación organizacional en los educadores de la unidad educativa de la localidad de Quevedo,2023.

Tabla N° 10 Correlaciones mediante el test de Spearman del objetivo 4

Rho de Spearman	Liderazgo	Factor de reciprocidad	1,000	,496(**)
		Sig. (bilateralmente)	.	,000
		N	30	30
	Comunicación Organizacional	Factor de reciprocidad	,496(**)	1,000
		Sig. (bilateralmente)	,000	.
		N	30	30

* La analogía es indicadora al horizonte 0,01 (bilateralmente).

La habilidad de hipótesis formada a través de las variables Liderazgo y Comunicación Organizacional proyecta un precio de $p= 0.0000001$ que es mínimo que $r = 0.05$, por lo que se ratifica la teoría cambia y se niega la hipótesis nula. También, se observa la semejanza es segura y muy alta, que rodea el liderazgo influye parecidamente en la comunicación organizativa.

Prueba de chi-cuadrado

El ensayo de la Hipótesis: Chi cuadrado de Pearson para la hipótesis general “El liderazgo incide en la comunicación organizacional en los profesores de la unidad educativa de la localidad de Quevedo,2023.

Tabla N° 11 Chi de la variable Liderazgo

	N observado	N esperado	Residual
64,00	1	2,5	-1,5
73,00	1	2,5	-1,5
80,00	1	2,5	-1,5
83,00	1	2,5	-1,5
88,00	1	2,5	-1,5
92,00	3	2,5	,5
93,00	1	2,5	-1,5
94,00	4	2,5	1,5
96,00	4	2,5	1,5
97,00	1	2,5	-1,5
99,00	1	2,5	-1,5
100,00	11	2,5	8,5
Total	30		

Tabla N° 12 Chi de la variable Comunicación Organizacional

	N observado	N esperado	Residual
46,00	1	4,3	-3,3
88,00	1	4,3	-3,3
89,00	1	4,3	-3,3
96,00	4	4,3	-,3
98,00	2	4,3	-2,3
99,00	6	4,3	1,7
100,00	15	4,3	10,7
Total	30		

Estadísticos de contraste

Chi-cuadrado (a, b)	38,000	36,267
---------------------	--------	--------

gl	11	6
Sig. asintót.	,000	,000

De conformidad con la Tabla, coexiste correlación estadística expresiva la variable autónoma “Liderazgo” y la variable dependiente “Comunicación Organizacional”, digno a que la trascendencia asintótica bilateralmente se logró a modo efecto 0,000 (menor a 0,05). El importe logrado de Chi-cuadrado de Pearson estuvo de 36,267. Al estar asociada (o dependencia) a través de las variables, es lógico aseverar estadísticamente coexiste el hecho de la variable autónoma cara a la variable dependiente.

a 12 casillas (100,0%) asumen repeticiones deseables mínimas que 5. La periodicidad de casilla deseada insignificante es 2,5.

b 7 casillas (100,0%) asumen periodicidades deseadas mínimos que 5. La repetición de casilla deseada insignificante es de 4,3.

Chi de la variable Liderazgo

	N observado	N esperado	Residual
64,00	1	2,5	-1,5
73,00	1	2,5	-1,5
80,00	1	2,5	-1,5
83,00	1	2,5	-1,5
88,00	1	2,5	-1,5
92,00	3	2,5	,5
93,00	1	2,5	-1,5
94,00	4	2,5	1,5
96,00	4	2,5	1,5
97,00	1	2,5	-1,5
99,00	1	2,5	-1,5
100,00	11	2,5	8,5
Total	30		

Chi de la variable Comunicación Organizacional

	N observado	N esperado	Residual
46,00	1	4,3	-3,3
88,00	1	4,3	-3,3
89,00	1	4,3	-3,3
96,00	4	4,3	-,3
98,00	2	4,3	-2,3
99,00	6	4,3	1,7
100,00	15	4,3	10,7
Total	30		

Estadísticos de contraste

Chi-cuadrado (a, b)	38,000	36,267
gl	11	6
Sig. asintót.	,000	,000

De conformidad con la Tabla, esta entidad estadística característica asociarse la variable independiente "Liderazgo" y la variable dependiente "Comunicación Organizacional", honesto a que la trascendencia asintótica bilateral se logró como efecto 0,000 (menor a 0,05). El precio obtenido de Chi-cuadrado de Pearson estuvo de 36,267. Al estar asociada (o dependencia) asociarse las variables, es legal certificar que estadísticamente coexiste hecho de la variable independiente frente a la variable dependiente.

a 12 casillas (100,0%) asumen periodicidades deseables mínimos que 5. La repetición de casilla deseable pequeña es 2,5.

b 7 casillas (100,0%) poseen periodicidades deseables menores que 5. La periodicidad de casilla deseable mínima es 4,3.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con los hallazgos, del liderazgo es fundamental en la comunicación organizacional en la unidad educativa, que posibilita una apropiada en relato a través de los otros interprete de la colectividad educativa; Además, todas las actividades planificadas pueden ejecutarse adecuadamente ya que existe la implicación del profesorado, lo que admite que la responsabilidad en equipo se desenvuelva de forma colaborativa.

El estudio de Rozo, et al (2019), los líderes pueden usar una variedad de habilidades y estilos de liderazgo para cumplir sus misiones. Los líderes demuestran sus habilidades de liderazgo con el uso de diferentes estilos de liderazgo, y la efectividad de cada estilo puede depender de las posiciones, industrias y diferentes situaciones. En este sentido, el liderazgo es el motor para crear la templanza organizacional que convenga a un conjunto en las formas estatales a manera en las particulares, donde la dirección liderada por el gerente es determinante.

De igual forma, la publicación de Castillo (2018) indica una analogía positiva estrechamente alta entre el liderazgo y la comunicación organizacional, expresada por el puntaje de Alfa de Cronbach de 0.91 para la variable Liderazgo; y 0.96 para la variable Comunicación Organizativa, dicho resultado es consistente con el resultado de la prueba; mostrando la correlación directa entre el liderazgo y la comunicación organizacional; en el que, a mayor liderazgo, excelente comunicación organizacional o inversamente.

De igual manera, el artículo determinó a través de hallazgos el horizonte de liderato en la unidad educativa, con horizonte "bueno" de 42%, una altitud "muy bueno" de 30%. Nivel "Normal" con 16%. En cambio, los niveles "Malo" y "Muy malo" son del 6%; "Bueno" es el nivel más alto de liderazgo. El encuentro actual modelo un buen liderazgo a través del cual se gestionan correctamente diversos procesos administrativos, donde se pueden ajustar las acciones planificadas durante la fase académica. El liderazgo como fermento de la interacción, trabajos liderados por un dirigente que puede inferir de los contextos y establecer el tipo de consejo a seguir, todo para dogmatizar el resultado de los términos.

García (2017) se describe a su rol como líder, donde puede demostrar un mix de cualidades que le permite coordinar ciertas actividades en beneficio de la establecimiento y del unidad de colaboradores, estando el clima organizacional un componente determinante del proceder de los colaboradores en su entorno. Por lo tanto, un indicador para una establecimiento es un líder, especialmente público con un perfil formativo, donde las acciones planificadas son un indicador del desempeño del calendario correcto, y sus capacidades y la forma en que se conduce el establecimiento son de gran importancia.

De la igual forma, González (2017) perfeccionó que el perfil de los dirigentes y pedagógicos contiene un componente relevante para la comunicación organizacional. De ahí la calidad, porque podemos tener contextos recomendables, pero con un líder improcedente que impide la ejecución de los deseos lo cual colapsó como consecuencia de la mala gestión hacia el profesorado, pues según el organigrama, el cargo del subdirector es gestionar la parte didáctica. Definitivamente en el estudio del contacto organizacional en la unidad educativa se ubica en "Bueno" con un 34%, "Muy Bueno" con un 28%, "Ordinario" con un 24%.

De igual manera, el nivel "Malo" con un 10% y el nivel "Muy malo" con un 4%; Con base en este iniciativa, se puede concluir que una buena comunicación organizacional, como es en la unidad educativa, en el nivel "Bueno", forma en los espacios un textos de trabajo que reúnen los contextos adecuadas, permitiendo un desempeño conveniente, generando grupos de trabajo sólidos, donde exista una institucionalidad y el compromiso de los compañeros para lograr metas, las mismas, que se cambian en efectos institucionales, alcanzados por los propios compañeros de trabajo de la institución, logrando actuaciones comunes, aprovechando de incentivo para alcanzar los logros del trabajo de las metas comunes, en lugar de mejoras en la educación.

Arribas, et al, (2021), se refiere a la comunicación organizacional como predictor del desempeño docente (0,87 en la prueba total de Alfa de Cronbach); Este resultado confirma que una buena comunicación organizacional está asociada a los provechos colectivos, ya que colaboran metas y objetivos comunes, y fortalecen las relaciones de los empleados. Cabe señalar que el liderazgo se encuentra al final de la comunicación organizacional, siendo el liderazgo transformacional un

predictor del trabajo didáctico (0,82 en la prueba total de Alfa de Cronbach), manifestando una dependencia continua y explicativa, según el autor.

La prueba de hipótesis elaborada a través de las variables Liderazgo y Comunicación Organizacional proyecta un valor de $p= 0.0000001$ que es mínimo que $r = 0.05$, por lo que se reafirma la hipótesis alterna y se niega la hipótesis nula. Asimismo, se observa que la similitud es positiva y alta, lo que involucra que el liderazgo influye carecidamente en la comunicación organizativa.

La prueba de Chi Cuadrada, indica que coexiste correlación estadística característica a través de la variable independiente "Liderazgo" y la variable dependiente "Comunicación Organizacional", debido a que la importancia asintótica bilateralmente se consiguió como consecuencia 0,000 (menor a 0,05). El valor logrado de Chi-cuadrado de Pearson fue de 36,267. Al coexistir asociación (o dependencia) a través de las variables, es legal aseverar que estadísticamente coexiste el acontecimiento de la variable independiente frente a la variable dependiente.

La representación de una correcta gestión de liderazgo y habilidad de valores en cualquier centro pedagógico es de vital calidad para elevar la aptitud educativa; y estos principios tienen estrecha analogía entre sí, puesto que da lugar que un liderazgo que ubique la práctica de los órganos a efectuar con los objetivos recorridos en la misión y visión del establecimiento sin exigir a efectuar, sino alcanzando que lo formen de forma facultativa de la cual tiene protegido el éxito en su encargo; todo lo que se forme de modo obligatoria y esto sobrelleva a la obstinación y la experiencia, motivando a una agitación profesional y la poca colaboración, lo que envuelve que el desarrollo como personas para vivir en colectividad se delimite a las desobediencias humanas.

Al calcular la capacidad del establecimiento las consecuencias alcanzadas no contribuyen a efectuar el objetivo de intercambiar las acciones y efectuar en un tiempo explícito, los efectos conseguidos ayudan a tomar disposiciones y plantear procedimientos, pero no a constituir el grupo; facilitando como efecto un perjuicio de período hasta conseguir sistematizar organizadamente las acciones de los miembros de la entidad.

La indagación ejecutada nos da a conocer que en la establecimiento se actúa un liderazgo colaborativo, en las propuestas administradas se dio a conocer el tipo de liderazgo que destina la entidad fortalece que las acciones y cualidades certifican la experiencia de un liderazgo transformacional que se da de manera pasajero y no conciernen a una conocimiento organizacional, cuya habilidad debe ser intacta para responder la representación de mercados en la gestión y dirección de la entidad indagada.

La inquietud es descubrir las trascendentales condiciones y peculiaridades propias que obtuvieron ser inversas en cualquier dirigente.

En sentido contradictorio los caminos relacionales sobre liderazgo que son considerados como un proceso de influencia mutua entre líder y los seguidores, los dos fragmentos comprometidos en la analogía. Se diferencian tres direcciones: El liderazgo transaccional: Analogía de cambio, en la que el amigo accede en su proceder consolidar al líder a canje de coger algo.

El liderazgo transformacional: El documento del líder se fundamenta en inducir cambios en opiniones y cualidades para formar responsabilidad y afecto.

El liderazgo de servidor: El líder obliga a los restantes a través del favor que les proporciona, sin proyectar, alcanzando afecto mediante la concepción de compañerismo. Preexiste una gran disconformidad entre los puntos de vista habituales y relacionales, mientras que en las direcciones habituales la ansiedad es localizar la refutación a qué es lo que se determina el líder, en el otro es el para qué del liderazgo, el que se agrupa en el individuo se agrupa a la insuficiencia del conjunto.

Se podría expresar que un líder aparece con tipologías como la firmeza, don de superioridad, honradez, favor, y que lo que hay que formar es simplemente acomodar de carácter moral en el proceso, involucrando el liderazgo con la habilidad del poder cultivada a través de la exigencia, compromiso.

El liderazgo posee término cuando una parte del conjunto de personas interviene en la estimulación o en las aptitudes de otra parte del conjunto. Uno de los primordiales valores moralistas es la AMISTAD que el líder puede formar en sus participantes, ya que está crea la expectativa en que se conseguirá los resultados.

La cordialidad conducente desde la longitud Científico-Técnica tiene saber de ser ya en el contorno céntrico o exterior de quien resuelve, da la seguridad que se requiere para producir y afirmar en que se ha perpetuo un asunto apropiado para ellos como optar los capitales moderados y facultativos para hacer las cosas bien, cuando se crea todo esto da a modo efecto el favor de las formaciones, para todo esto es obligatorio tener una buena gestación habilidad (sabiduría), es indicar debe saber de su trabajo lo que hace que sus miembros o participantes confiesen con él para pedir informes, dar opiniones e incluido para efectuar algún tipo de aclaración, esto induce la afecto del conjunto al dirigente, respetándose como a ser sutil y precioso de esta carácter el conjunto o participantes vigilará por las necesidades del establecimiento, por su progreso, y la imagen del líder será la de un lego.

En el plano psico-afectivo, el empleado o participante como ser caritativo al acceder una compromiso u ocupación en la agrupación u formación, a más de la estimulación de un estipendio requiere poseer una seguridad de progreso, esta se la da, la práctica o la experiencia que va logrando en el ejercicio de su cargo provecho del dominio que practica el líder en los primordiales contornos; un buen trabajo que posea a estado encaminado por el líder le enviará triunfo no sólo a la entidad o sociedad sino que enviará gusto propio al participante, al desarrollarse profesionalmente, al progresar como ser compasivo en el ayuda a los demás inducido por la trabajo del líder; al ver enaltecido su energía tal vez administradamente o con cierto tipo de exaltación que el líder ampare al buen ocupación de sus participantes, un empleado que aprecie seguridad en la ordenación, en el comprensión del dirigente, y que esté reconocido creará más lejos de lo que le soliciten.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Existe una alta correlación positiva asociándose el liderazgo y comunicación organizacional de la unidad educativa, de la localidad de Quevedo, 2023; como lo muestra la tentativa de Alfa de Cronbach (0,91) en los anexos y el coeficiente de determinación (0,96), donde la comunicación organizacional depende del liderazgo. (Ver anexos 3 y 4)

El liderazgo en la unidad educativa, 2023; Se considera el nivel de liderazgo en la unidad educativa, de la localidad de Quevedo, 2023; encontrando que el liderazgo tiene un nivel "Totalmente en desacuerdo" de 42% (12); el nivel "Nunca" con 30% (9). El nivel "Desacuerdo" con 16% (5). Por otro punto, el nivel "De acuerdo" y "Totalmente de acuerdo" un 6% (6) correspondientemente; siendo el nivel "Totalmente en desacuerdo" con una mayor representatividad en el liderazgo.

Segundo: La comunicación organizacional en la unidad educativa, 2023; alcanza el nivel "Totalmente en desacuerdo" con 34% (10); nivel "Nunca" con 28% (8). De la misma manera un nivel de "Desacuerdo" con un 24% (7), un nivel "De acuerdo" con 10% (3), y el nivel de "Totalmente de acuerdo" alcanza un 4% (1); por tanto, el nivel "Totalmente en desacuerdo" es el de mayor predominancia en la comunicación organizacional en la unidad educativa, de la localidad de Quevedo, 2023

Existe una correlación altamente efectiva asociar el liderazgo y la información organizacional en la unidad pedagógica, de acuerdo a la prueba del valor logrado de Chi-cuadrado de Pearson fue de 36,267. Al coexistir asociación (o dependencia) a través de las variables, es permitido afirmar que estadísticamente coexiste hecho de la variable independiente frente a la variable dependiente.

Tercero: La tarea en la unidad educativa, si bien es incuestionable cuenta con una programación que sitúa su operar pedagógico indiscutibles en la documentación existente a modo el manual de reglas y ocupaciones de sus constituyentes; el PEI, el POA, etc. Dificultad esta transformación no es recíproca lo que no da conformidad que sujeta que toda la colectividad pedagógica contribuya para ennoblecer lo que forma su ordenación productora y correcta labor que conozca sus ocupaciones, comisiones y deberes.

En el establecimiento educativo se despliega un liderazgo de ejemplo colaborativo, consiguiendo objetivos a dar conformidad a formular resoluciones y todo esto se frecuente en las cualidades del pedagógico patrocinando el propio conocimiento y renovándose en su adiestramiento con sus alumnos.

VII. RECOMENDACIONES

Se sugiere a la autoridad máxima de la unidad educativa, asentar en marcha una técnica de gestión para perfeccionar y mejorar el liderazgo en la comunicación organizacional, para mantener un ambiente de trabajo solidario que impulse y alcance las metas establecidas.

La autoridad máxima de la unidad educativa, debería efectuar habilidades y ordenamientos de trabajo que permitan conservar horizontes de liderazgo y responsabilidad, certificando un compromiso conjunto y asertivo en el establecimiento, con un buen nivel de información.

La destreza es la importancia que poco se establece a desarrollar hábitos como: la cortesía, el homenaje, dar los reconocimientos, de una forma mecánica; esta realidad pliega a modo en la falta de obediencia que los alumnos tienen a las extenuaciones, o particularidades personales.

La sociedad en las veces se aprovecha las reglas establecidas para corregir estas cualidades; esto trae como resultado una cultura de la desconfianza, para conocer de proteger el respeto; y la experiencia de valores no se forma de manera sancionadora, ni obligatoria, esta es una condición voluntaria que se la debe fomentar desde el cambio de liderazgo de las atribuciones.

REFERENCIAS

Alarcón, et al. (01 de Enero de 2022). *Análisis de los estilos de liderazgo ejercidos en la Universidad de Pamplona, Colombia*. Obtenido de Revista Saber, Ciencia y Libertad: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/8450/7629>

Arribas, et al. (30 de Junio de 2021). *La comunicación científica en investigaciones que asumen el enfoque cualitativo: una mirada valorativa*. Obtenido de EDUMECENTRO vol.13 no.2 Santa Clara: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742021000200172

Arroyabe, et al. (Febrero de 2020). *La investigación en Comunicación en Colombia vista desde Web of Science*. Obtenido de Revista de Comunicación vol.19 no.2 Piura: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1684-09332020000200029&script=sci_arttext

Bamonde y Sardi. (Mayo de 2021). *Los estilos de liderazgo democrático y autocrático en la gestión administrativa de las PYMES de Lima Metropolitana*. Obtenido de FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5103/AE-L_023.pdf?sequence=1

Barba y Delgado. (28 de Enero de 2021). *Gestión escolar y liderazgo del directivo: aporte para la calidad educativa*. Obtenido de <https://revistas.investigacion-upelipb.com>: <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1462/1424>

Barre, Y. (15 de Mayo de 2022). *Estrategias de liderazgo inclusivo para fortalecer la práctica inclusiva del docente de la ciudad de Guayaquil – Ecuador*. Obtenido de Revista Cátedra: <https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/22/38>

Bernasconi, et al. (08 de Enero de 2020). *Comunicación pública de la ciencia en redes sociales. Estrategias y desafíos desde la experiencia de jujuy científica*. Obtenido de Revista Científica en Ciencias Sociales: <https://revistas.ute.edu.ec/index.php/tsafiqui/article/download/1104/968/4734>

Berro, M. (01 de Septiembre de 2021). *La pandemia de COVID-19, Twitter y la comunicación científica*. Obtenido de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-03902021000301101

Cabrera, O. (2018). *Prácticas del liderazgo educativo: Una mirada evolutiva e ilustrativa a partir de sus principales marcos, dimensiones e indicadores más representativos* . Obtenido de <https://www.scielo.sa.cr>:
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v42n1/2215-2644-edu-42-01-00001.pdf>

Capa y otros. (Febrero de 2018). *El liderazgo como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones*. Obtenido de <http://scielo.sld.cu>:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200285

CEU. (2020). *La formación de equipos en los centros educativos, en el trabajo cooperativo, en red y en los procesos participativos de toma de decisiones*. Obtenido de <https://www3.gobiernodecanarias.org/>:
<https://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/campus/doc/htmls/webfdirectiva/pdf/tema13.pdf>

Chachipanta y León. (04 de Febrero de 2022). *La gestión educativa y su relación con el liderazgo organizacional en la Unidad Educativa “11 de Octubre”*. Obtenido de Universidad Espíritu Santo - Ecuador:
https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/1034/957

Contreras y Garibay. (01 de Diciembre de 2020). *Comunicación organizacional: Historia, desarrollo y perspectivas de un concepto en constante construcción en América Latina*. Obtenido de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-86262020000100043

Contreras, B. (Junio de 2019). *Incidencia De la Gestión Escolar y Liderazgo en las Instituciones Educativas: Perspectiva de Análisis*. Obtenido de <http://www.spentamexico.org>: [http://www.spentamexico.org/v14-n1/A4.14\(1\)52-68.pdf](http://www.spentamexico.org/v14-n1/A4.14(1)52-68.pdf)

Coyla, et al. (15 de Septiembre de 2020). *Relación entre el locus de control y estilos de liderazgo en un Centro de Salud de Moquegua*. Obtenido de <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1771/html>

Crespo, J. (03 de Junio de 2021). *Gestión y liderazgo del docente frente al proceso enseñanza-aprendizaje en el aula del bachillerato*. Obtenido de <https://recimundo.com>: <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1080/1725>

De La Cruz, L. (28 de Marzo de 2022). *Estilos de Liderazgo y Clima Organizacional en tiempos de emergencia sanitaria*. Obtenido de Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación: <http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v6n22/a12-135-146.pdf>

Del Salto y otros. (01 de Mayo de 2018). *El liderazgo educativo y el desempeño docente: un estudio etnometodológico de la realidad ecuatoriana*. Obtenido de <http://cienciadigital.org>: <http://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/CienciaDigital/article/download/287/688>

Domínguez, K. (Junio de 2019). *Los tipos de comunicación organizacional interna en establecimientos educacionales municipalizados en Chile*. Obtenido de Cuadernos de Investigación Educativa: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-93042019000100063

Fatuly, et al. (15 de Agosto de 2020). *Medios de comunicación interna como estrategia para fomentar el comportamiento de ciudadanía organizacional*. Obtenido de Revista Científica ECOCIENCIA: <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/371/286>

Fernández, et al. (05 de Octubre de 2020). *La comunicación científica desde el estudiantado universitario. Retos y potencialidades*. Obtenido de <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/ConcienciaDigital/article/view/1425/3534>

Galindo y Doria. (15 de Agosto de 2019). *Lectura, escritura y oralidad en la escuela desde la perspectiva sociocultural*. Obtenido de

<https://revistas.uptc.edu.co>:

https://revistas.uptc.edu.co/index.php/investigacion_duitama/article/view/10020

García, J. (14 de Abril de 2023). *Liderazgo autocrático (o autoritario): ventajas y desventajas*. Obtenido de Un estilo de liderazgo vertical y que no genera simpatías entre el grupo de trabajo.:

<https://psicologiaymente.com/coach/liderazgo-autocratico-autoritario>

Gómez y Macías . (08 de Noviembre de 2022). *LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA UNIDAD EDUCATIVA GENERAL ELOY ALFARO AÑO 2021*. Obtenido de REVISTA CIENTÍFICA YACHASUN:

<https://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/283/470>

González, D. (25 de Abril de 2022). *La evolución en la comunicación científica*. Obtenido de Revista ECONO :

<https://revistas.unlp.edu.ar/econo/article/view/13102/11910>

González, et al. (22 de Septiembre de 2020). *EFFECTO DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR*. Obtenido de Re v i s ta Pri sm a So c i a l N° 31:

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7626007.pdf>

González, et al. (01 de Enero de 2021). *Liderazgo: una práctica sistémica en el futuro empresarial*. Obtenido de Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro,; <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/profundidad/article/view/3161/3522>

Guijarro y Solís. (26 de Agosto de 2022). *Factores que impactan en la cultura organizacional de una Unidad Académica Universitaria. Cuenca, Ecuador*.

Obtenido de Conciencia Digital: H:\AAAADESCARGAS NUEVAS\2277-Texto del artículo-10026-2-10-20220829.mht

Gutiérrez, Y. (Abril de 2020). *LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE*. Obtenido de

<https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/22/38>

Lamiña y Jaramillo. (2020). *El liderazgo pedagógico hacia la mejora de la calidad de los aprendizajes* . Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec>:

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7928/1/T3441-MINE-Lami%C3%B1a-El%20liderazgo.pdf>

Lazcano, et al. (Diciembre de 2019). *Comunicación de la Ciencia desde la Mirada de los Investigadores Universitarios: entre el Indicador y la Vocación*. Obtenido de SciELO Analytics: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062019000600027

Ledezma, D. (22 de Noviembre de 2022). *Gestión de la comunicación y su relación con el clima organizacional*. Obtenido de Facultad de Ciencias, Tecnologías y Artes - Universidad Nacional de Pilar: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3376>

Licia y Menacho. (14 de Agosto de 2020). *Motricidad fina y neuro aprendizaje en la atención en niños de 3 años IEI N° 354 Comas, 2020*. Obtenido de <https://ciidjournal.com>: <https://ciidjournal.com/index.php/abstract/article/view/63>

Lobo, P. (2022). *Estudio de Liderazgo según Kurt Lewin. Un estudio de caso en la residencia Carmen Sevilla II*. Obtenido de Universidad de Sevilla: https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/91050/174_15414361-LOBO%20PEREZ%2C%20PAULO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

LOEI. (2021). *Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/ley-organica-de-educacion-intercultural-loei/>

Machuca, J. (15 de Abril de 2022). *Medios y formatos efectivos para la comunicación de la ciencia en estudiantes de pregrado*. Obtenido de Revista Espacio: <https://www.revistaespacios.com/a22v43n04/22430401.html>

Maita, et al. (10 de Mayo de 2022). *Liderazgo directivo y desempeño profesional docente de la enseñanza virtual durante el estado de emergencia sanitaria en una escuela pública*. Obtenido de revistas.uide: <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1999/1976>

Manosalvas, et al. (2021). *Liderazgo transformacional y transaccional en la autoeficacia emprendedora del turismo comunitario amazónico, caso provincia de Pastaza*. Obtenido de INNOVA Research Journal, ISSN 2477-9024: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7878900.pdf>

Mayorga, et al. (Enero de 2022). *Estrategia de comunicación científica en la Web 2.0 para la universidad contemporánea: divulgación y visibilidad de la comunicación científica y académica*. Obtenido de

<https://revistas.uteq.edu.ec/index.php/ingenio/article/download/471/531/992>

Medina, et al. (Abril de 2022). *Curso de posgrado para el mejoramiento de la comunicación*. Obtenido de Universidad de Ciencias Médicas de La Habana, Facultad de Tecnología de la Salud. La Habana, Cuba.:

<https://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/download/1004/1475>

Medina, eta al . (Abril de 2022). *Curso de posgrado para el mejoramiento de la comunicación interpersonal y organizacional en los directivos de la educación*.

Obtenido de <https://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/download/1004/1475>

Méndez y Palacios. (05 de Noviembre de 2020). *Análisis de la Gestión de Comunicación Organizacional en empresas vinculadas a normas de comercio seguro*. Obtenido de

https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/518/1188

Mendiburu, et al. (Febrero de 2022). *UNA REFLEXIÓN SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE EN ESTUDIANTES DE LA CARRERA EDUCACIÓN BÁSICA*.

Obtenido de <https://www.grupocomunicar.com/wp/escuela-de-autores/divulgacion-cientifica-de-la-investigacion-comunicaciones-en-congresos-y-conferencias/>

Mendoza, et al. (Junio de 2019). *Potenciamiento de la comunicación científica en base a sus latitudes y a los factores fundamentales de la virtud*. Obtenido de

https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-41422019000100110

Morales, Y. (01 de Enero de 2020). *A propósito del artículo: Ciencia abierta y comunicación científica*. Obtenido de Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río: <https://www.medigraphic.com/pdfs/pinar/rcm-2020/rcm201b.pdf>

Navia, et al. (30 de Junio de 2021). *Comunicación asertiva para la productividad científica en época de pandemia en las instituciones de educación superior*.

Obtenido de <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/1210/862>

Noboa, et al. (10 de Agosto de 2021). *RELACIÓN ENTRE LAS ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN PARA EMPLEADOS Y EL COMPROMISO LABORA.*

Obtenido de

<https://revistas.ute.edu.ec/index.php/tsafiqui/article/download/1104/968/4734>

Noboa, et al. (10 de Agosto de 2021). *RELACIÓN ENTRE LAS ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN PARA EMPLEADOS Y EL COMPROMISO LABORAL.*

Obtenido de

<https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/492/361>

Ochoa, et al. (18 de Mayo de 2021). *Desarrollo de la motricidad fina con actividades lúdicas en niños preescolares.* Obtenido de

[https://mendive.upr.edu.cu:](https://mendive.upr.edu.cu)

<https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/2393/html>

Pacheco y Álvarez. (30 de Noviembre de 2022). *La evolución de la comunicación organizacional y su impacto en las nuevas estructuras empresariales.* Obtenido de

<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/2149/2038>

Pérez y Sepúlveda. (01 de Enero de 2022). *La comunicación científica en procesos educativos: Cursos Online Masivos Abiertos como herramienta de divulgación regional.* Obtenido de Universidad Minuto de Dios:

<https://revista.risei.org/index.php/raj/article/view/25/38>

Pezo, et al. (Mayo de 2023). *Estrategias de Liderazgo gerencial para la mejora de la comunicación organizacional en la Unidad Educativa Teodoro Wolf.* Obtenido de

https://www.researchgate.net/publication/370746943_Estrategias_de_Liderazgo_gerencial_para_la_mejora_de_la_comunicacion_organizacional_en_la_Unidad_Educativa_Teodoro_Wolf

Pineda, A. (Junio de 2020). *LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL: RETOS Y OPORTUNIDADES EN EL ESCENARIO DIGITAL.* Obtenido de Universidad de Manizales:

<https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/182/179>

Quijije, Vélez y Aiimaquena . (2021). *La comunicación interna y el clima laboral docente*. Obtenido de file:///H:/AAAADESCARGAS%20NUEVAS/87-Texto%20del%20art%C3%ADculo-293-1-10-20211205.pdf

Quispe, P. (de 2020). *ESTILOS DE LIDERAZGO PREDOMINANTE DE LOS DIRECTORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES RED 4 CALLAO*. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d2a0db25-5288-4dcf-ab69-c4583654829e/content>

Rabanal, J. (Febrero de 2020). *Liderazgo Directivo y Compromiso de Gestión Escolar en la Institución Educativa “Santa Rosa” del distrito de Namora, 2019*. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe>:
http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1243/tesis%20Juan%20carlos%20%20empastado_CORREGIDO_FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez, et al . (18 de Abril de 2018). *ESTUDIO DE IDENTIFICACIÓN DEL ESTILO DE LIDERAZGO EN UN HOTEL*. Obtenido de <https://revistas.ubiobio.cl/index.php/RI/article/view/3773/3604>

Rojas, et al. (Junio de 2020). *El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista*. Obtenido de SciELO Analytics:
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86262020000100237

Romero, L. (03 de Mayo de 2021). *Divulgación científica de la investigación: Comunicaciones en congresos y conferencias*. Obtenido de <https://www.grupocomunicar.com/wp/escuela-de-autores/divulgacion-cientifica-de-la-investigacion-comunicaciones-en-congresos-y-conferencias/>

Rozo et al. (01 de Junio de 2019). *Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica*. Obtenido de AiBi Revista De Investigación, Administración E Ingeniería,:
<https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/1669/1859>

Sánchez y Naula. (Febrero de 2021). *“liderazgo educativo en la calidad de la enseñanza en el Nivel Básica Superior”*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/https://dialnet.unirioja.es/download/article/7897548.pdf>

Sánchez y Samada. (04 de Abril de 2020). *LA PSICOMOTRICIDAD EN EL DESARROLLO INTEGRAL DEL NIÑO*. Obtenido de <http://45.238.216.13/ojs/index.php/mikarimin>:
<http://45.238.216.13/ojs/index.php/mikarimin/article/view/1838/1164>

Sánchez, G. (27 de Mao de 2021). *ARTÍCULO CIENTÍFICO: LA COMUNICACIÓN DE CRISIS DEL GOBIERNO DE ECUADOR EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA COVID-19*, . Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33144/1/BJCS-CS-630.pdf>

Serrano, P., & De Luque, C. (2019). *Motricidad fina en niños y niñas: Desarrollo, problemas, estrategias de mejora y evaluación*. Narcea Ediciones.

Simbron y Sanabria. (13 de Enero de 2020). *Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente*. Obtenido de Intercambio científico y académico:
<https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295/353>

Valencia y Castaño. (01 de Junio de 2022). *Comunicación organizacional* . Obtenido de <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/investigacion/article/view/14270/214421446001>

Vanegas y Villalón. (2020). *La comunicación científica durante la actual pandemia y algunas consideraciones sobre expresiones de preocupación – retractaciones*. Obtenido de Rev. méd. Chile vol.148 no.9 Conjunto Santiago:
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0034-98872020000901374&script=sci_arttext

Vásquez, D. (04 de Mayo de 2021). *Desafíos de la Comunicación Científica* . Obtenido de Ciencia para Todos: Guías para superar los Desafíos de la Comunicación Científica en Casos de Comunicación de la Salud:

<https://revistas.usal.es/cuatro/index.php/2172-9077/article/view/fjc-v22-22148/25918>

Villafuerte y Verdezoto. (08 de Noviembre de 2021). *El liderazgo transformacional y su impacto en las organizaciones: género y consecuencias a largo plazo*.

Obtenido de Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1074/1473>

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario:

Liderazgo en la Unidad Educativa **Instrucciones:** A continuación, hallara una serie de manifestados con analogía a su Institución. Se requiere su informe sincero a la afinidad. Inmediatamente de leer celosamente cada expuesto, marque con una (x) el número que pertenezca a su informe

Dónde: (1): Nunca; (2): Casi Nunca; (3): A veces; (4): Casi Siempre; (5): Siempre

ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS

Variab es	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
El Lideraz go	: El liderazgo es el contiguo de destrezas gerenciales o de las orientaciones que un sujeto tiene para ser capaz de forma y proceder de los individuos o en un conjunto de trabajo explícito, haciendo que este componente	Es el proceso de administrar y supervisar las operaciones diarias de una organización. Implica establecer metas y objetivos, desarrollar e implementar políticas y procedimientos, y monitorear el	Liderazgo autoritario impositivo	El encargado del poderío de autoridad es motivador, sabe infundir buen valor en los segmentos de su equipo de trabajo.	1	Cuantitativa (1) Nunca (2) Totalmente en desacuerdo (3) Desacuerdo
				Muestra un proceder consistente con sus ideas.	2	
				Práctica su mando de manera adecuada	3	
				Sus disposiciones suelen ser las educadas	4	
				Encomienda trabajos y responsabilidades de manera apropiada.	5	

trabaje con exaltación hacia el provecho de sus fines y objetivos. (CEU, 2020)	avance hacia el beneficio de las metas organizacionales,	Liderazgo autoritario benevolente	Promueve la comunicación abierta y clara.	6	(4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	
			Asistencia a sus seguidores directos a prosperar.	7		
			Frecuenta a su multitud de manera ecuánime.	8		
			Es motivador, sabe infundir buen esfuerzo en los miembros de trabajo de su responsabilidad.	9		
			Muestra un comportamiento consistente con sus ideas.	10		
			Liderazgo consultivo	Ejerce su autoridad de manera apropiada		11
				Sus decisiones suelen ser las correctas		12
				Delega tareas y responsabilidades de manera adecuada.		13
				Promueve la comunicación abierta y transparente.		14
				Ayuda a sus subalternos directos a progresar.		15
		Liderazgo participativo	Trata a su gente de manera imparcial.	16		
			Comunica información serena y acertada.	17		

			Conserva apropiadas relaciones Interpersonales.	18	
			Escucha cortésmente a los demás.	19	
			Es cómodo trabajar con él.	20	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario:

La Comunicación organizacional en la unidad educativa

Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a su Institución. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una (x) el número que corresponda a su opinión

Dónde: (1): Nunca; (2): Casi Nunca; (3): A veces; (4): Casi Siempre; (5): Siempre

Variab les	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
La Comuni cación organiz acional	La comunicación organizacional se describe a la comunicación que tiene lugar entre las personas que trabajan para lograr objetivos	Algunos de las intenciones operacionales de la comunicación organizacional son restablecer a los miembros de una	Estratégica	Al ingresar a la institución le fueron comunicados los objetivos y políticas de la misma	1	cuantitativa (1) Nunca (2) Totalmente en desacuerdo
				Se le comunica periódicamente sobre los objetivos y políticas de la institución es suficiente	2	
				La toma de decisiones o las ordenes implantadas son justas según su Criterio	3	
				Son delegadas claramente responsabilidades al interior del grupo de trabajo	4	

<p>comunes dentro de una organización. Consiste en las interacciones que tienen lugar con el fin de trabajar juntos para lograr estos objetivos o realizar negocios en general. (Galindo y Doria, 2019)</p>	<p>organización, en este caso sobre sucesos habilidades,</p>					<p>(3) Desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo</p>					
				Administrativa	Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores		5				
					Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño en el cargo		6				
					Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo		7				
					Son buenas las comunicaciones con sus compañeros de trabajo		8				
				Pedagógica	Los problemas laborales los soluciona con una buena comunicación		9				
					Existe confianza entre los colaboradores del equipo de trabajo		10				
				Comunitaria	Usted participa en las decisiones que se toman y que afectan su trabajo		11				
					Toma decisiones en su trabajo sin consultar con su jefe.		12				
									Realización personal	Existe colaboración entre los empleados de la institución	13
										Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente.	14
										Recibe información sobre los acontecimientos de la institución.	15
	Cuenta con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otras	16									

				áreas.		
			Involucramient o laboral.	Puede comunicarse abiertamente con sus jefes y demás áreas	17	
				Siempre que se inicia un trabajo se tiene claridad de cómo va a realizarse éste	18	
			Supervisión	La información de interés es comunicada oportunamente	19	
				Le fue suministrada al ingresar a la institución sobre las obligaciones y labores a desempeñar.		

E30	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	2	4	2	1	2	5	4	0	0	0	64
VARIANZA	0,339	0,373	0,583	0,157	0,640	0,182	0,379	0,582	0,182	0,640	0,596	0,373	0,290	0,516	0,446	0,316	0,373	0,806	0,806	0,943	
SUMATORIA DE VARIANZAS	9,521																				
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	71,712																				

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

0,91

$$\sum_{i=1}^k S_i^2$$

Número de ítems del instrumento

20

S_i^2

Sumatoria de las varianzas de los ítems.

9,521

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Varianza total del instrumento.

71,712

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Nuestro instrumento es de excelente confiabilidad 0,91

E25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
E26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
E27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
E28	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
E29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
E30	5	4	2	1	1	1	1	5	1	1	2	2	5	1	2	2	2	5	1	2	2	46
VARIANZA	0,032	0,312	0,290	0,539	0,539	0,516	0,662	0,032	0,516	0,560	0,290	0,446	0,032	1,440	0,339	0,290	0,446	0,032	1,010	0,339		
SUMATORIA DE VARIANZAS	8,661																					
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	96,846																					

α :	Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	→	0,96
$\sum_{i=1}^k S_i^2$:	Número de ítems del instrumento	→	20
S_t^2 :	Sumatoria de las varianzas de los ítems.	→	8,661
	Varianza total del instrumento.	→	96,846

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Nuestro instrumento es de
0,96 excelente confiabilidad

CONFIABILIDAD CUESTIONARIO DE LIDERAZGO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach 0,91

N de elementos 30

Nº	LIDERAZGO	ALFA DE CRONBACH
Liderazgo autoritario impositivo		
1	El encargado de la autoridad es motivador, sabe inculcar buen ánimo en los miembros de su equipo.	0,339
2	Muestra un comportamiento consistente con sus ideas.	0,373
3	Ejerce su autoridad de manera apropiada	0,583
4	Sus decisiones suelen ser las correctas	0,157
5	Delega tareas y responsabilidades de manera adecuada.	0,640
Liderazgo autoritario benevolente		
6	Promueve la comunicación abierta y transparente.	0,182
7	Ayuda a sus subalternos directos a progresar.	0,379
8	Trata a su gente de manera imparcial.	0,582
9	Es motivador, sabe inculcar buen ánimo en los miembros de su equipo.	0,182
10	Muestra un comportamiento consistente con sus ideas.	0,640
Liderazgo consultivo		
11	Ejerce su autoridad de manera apropiada	0,596
12	Sus decisiones suelen ser las correctas	0,373
13	Delega tareas y responsabilidades de manera adecuada.	0,290
14	Promueve la comunicación abierta y transparente.	0,516
15	Ayuda a sus subalternos directos a progresar.	0,446
Liderazgo participativo		
16	Trata a su gente de manera imparcial.	0,316
17	Transmite información clara y oportuna.	0,373
18	Mantiene adecuadas relaciones Interpersonales.	0,806
19	Escucha atentamente a los demás.	0,806
20	Es fácil trabajar con él.	0,943

CONFIABILIDAD CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN ORGANIZATIVA

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach 0,96

N de elementos 30

Nº	COMUNICACIÓN ORGANIZATIVA	ALFA DE CRONBACH
Organizar los procesos comunicativos		
1	Al ingresar a la institución le fueron comunicados los objetivos y políticas de la misma	0,032
2	Se le comunica periódicamente sobre los objetivos y políticas de la institución es suficiente	0,312
3	La toma de decisiones o las ordenes implantadas son justas según su Criterio	0,290
4	Son delegadas claramente responsabilidades al interior del grupo de trabajo	0,539
5	Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores	0,539
Desarrollo del sistema de comunicación		
6	Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño en el cargo	0,516
7	Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo	0,662
8	Son buenas las comunicaciones con sus compañeros de trabajo	0,032
9	Los problemas laborales los resuelve con una buena comunicación	0,516
10	Existe confianza entre los colaboradores del equipo de trabajo	0,560
Evolución de las relaciones interpersonales		
11	Usted participa en las decisiones que se toman y que afectan su trabajo	0,290
12	Toma decisiones en su trabajo sin consultar con su jefe.	0,446
13	Existe colaboración entre los empleados de la institución	0,032
14	Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente.	1,440
15	Recibe información sobre los acontecimientos de la institución.	0,339
Ejecución del sistema de recompensas y sanciones		
16	Cuenta con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otras áreas.	0,290
17	Puede comunicarse abiertamente con sus jefes y demás áreas	0,446
18	Siempre que se inicia un trabajo se tiene claridad de cómo	0,032

	va a realizarse éste	
19	La información de interés es comunicada oportunamente	1,010
20	Le fue suministrada al ingresar a la institución sobre las obligaciones y labores a desempeñar.	0,339

Anexo 1. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario:

Liderazgo en la Unidad Educativa **Instrucciones:** A continuación, hallara una serie de expuestos con relación a su Institución. Se requiere su informe sincero a la afinidad. Seguidamente de leer esmeradamente cada manifestado, marque con una (x) el número que pertenezca a su informe

Dónde: (1): Nunca; (2): Casi Nunca; (3): A veces; (4): Casi Siempre; (5): Siempre

ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN VARIABLES

Variab es	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Lideraz go en la Unidade s Educati vas	Gutiérrez (2020), en su título titulado "Liderazgo directivo y su correspondencia con el trabajo docente", manifiestan que los cambios socioeconómicos constantes y rápidos han	Este pliego revela el involucramiento del liderazgo directivo en el proceso de trabajo del docente. La política de liderazgo es un factor clave en la eficacia docente. Se ha demostrado que algunas	Liderazgo autoritario impositivo	El encargado de la institución es autoridad motivadora, sabe infundir buen esfuerzo en los miembros de su equipo.	1	(1) Nunca (2) Totalmente en desacuerdo (3) Desacuerdo
				Muestra una conducta sólida con sus opiniones que beneficia de una mejor manera el desarrollo institucional.	2	
				Práctica su mando de manera adecuada en función del liderazgo y la comunicación organizacional.	3	
				Sus disposiciones suelen ser educadas.	4	

establecido la carestía de reformar las prácticas educativas y las estructuras escolares.	prácticas de políticas de liderazgo contribuyen al empoderamiento, (Gutiérrez, 2020)		Facultad labores y responsabilidades de manera apropiada a los miembros del establecimiento.	5	(4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	
			Liderazgo autoritario benevolente	Promueve la comunicación abierta y clara en la formación educativa.		6
				Ayuda a sus seguidores directos a prosperar en el perfeccionamiento profesional.		7
				Trata a su gente de forma ecuánime.		8
				Es motivador, sabe infundir buen esfuerzo en los miembros de su equipo de trabajo.		9
				Modela una conducta sólida con sus opiniones de desarrollo en equipo.		10
			Liderazgo consultivo	Práctica su autoridad de manera adecuada		11
				Sus decisiones suelen ser las educadas		12
				Encomienda tareas y compromisos de manera correcta.		13
				Promueve la comunicación abierta y clara.		14

			Ayuda a sus seguidores directos a prosperar.	15	
		Liderazgo participativo	Frecuenta a su gente de manera imparcial.	16	
			Comunica indagación clara y oportuna.	17	
			Conserva apropiadas relaciones Interpersonales.	18	
			Escucha cumplidamente a los demás.	19	
			Es hacedero trabajar con él.	20	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario:

La Comunicación organizacional en la unidad educativa

Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de expresiones con analogía a su Institución. Se requiere su informe sincero al respecto.

Posteriormente de leer celosamente cada manifestado, marque con una (x) el dígito que pertenezca a su opinión

Dónde: (1): Nunca; (2): Casi Nunca; (3): A veces; (4): Casi Siempre; (5): Siempre

Variab les	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
La Comuni cación organiz acional en la	Señaló que la comunicación es una de las destrezas de liderazgo más significativas y permite el logro de	Algunos de las intenciones operacionales de la comunicación organizacional son restablecer a los miembros de una	Estratégica	Al ingresar a la institución le fueron notificados los objetivos y habilidades de la semejante comunicación de manera templada.	1	(1) Nunca (2) Totalmente en desacuerdo (3) Desacuerdo (4) De acuerdo
				Se le notifica habitualmente sobre los objetivos y manejos de la institución es suficiente.	2	
				La toma de las providencias o las órdenes establecidas son justas como su razonamiento.	3	

Unidad Educativa.	metas personales y organizacionales. De hecho, la comunicación interna es esencial para la motivación de los miembros de una institución para un mejor desempeño y una mayor satisfacción del cliente (Rabanal, 2020).	organización, en este caso,		Son encargadas rotundamente compromisos al interior del grupo de encargo	4	(5) Totalmente de acuerdo		
			Administrativa	Encuentra sustento y compañerismo para el progreso de sus acciones en sus superiores	5			
				Recoge retroalimentación firme sobre su ejercicio en el cargo	6			
				Le proponen los materiales necesarios para mejorar su trabajo	7			
				Son buenas las comunicaciones con sus compañeros de trabajo	8			
			Pedagógica	Los problemas profesionales los remedia con una buena parte	9			
				Existe amistad entre los participantes del equipo de trabajo	10			
			Comunitaria	Usted informa en las providencias que se toman y que conmueven su trabajo	11			
				Toma providencias en su trabajo sin analizar con su jefe.	12			
							Existe asistencia entre los practicantes del establecimiento	13

			Realización personal	Para ejecutar su compromiso el tiempo es bastante.	14	
					Recibe encuestas sobre los sucesos de la institución.	
		Involucramiento laboral.		Cuenta con medios de comunicación apropiados para comunicarse con otras áreas.	16	
				Puede informar claramente con sus jefes y demás áreas	17	
				Pertinente se forma un trabajo se tiene claridad de cómo va a ejecutar éste	18	
		Supervisión		La encuesta de interés es comunicada pertinentemente	19	
				Le fue entregada al ingresar a la institución sobre las deberes y labores a redimir.		

E30	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	2	4	2	1	2	5	4	0	0	0	64
VARIANZA	0,339	0,373	0,583	0,157	0,640	0,182	0,379	0,582	0,182	0,640	0,596	0,373	0,290	0,516	0,446	0,316	0,373	0,806	0,806	0,943	
SUMATORIA DE VARIANZAS	9,521																				
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	71,712																				

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

0,91

$$\sum_{i=1}^k S_i^2$$

Número de ítems del instrumento

20

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Sumatoria de las varianzas de los ítems.

9,521

Varianza total del instrumento.

71,712

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Nuestro instrumento es de excelente confiabilidad 0,91

E25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
E26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
E27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
E28	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
E29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
E30	5	4	2	1	1	1	1	5	1	1	2	2	5	1	2	2	2	5	1	2	46
VARIANZA	0,032	0,312	0,290	0,539	0,539	0,516	0,662	0,032	0,516	0,560	0,290	0,446	0,032	1,440	0,339	0,290	0,446	0,032	1,010	0,339	
SUMATORIA DE VARIANZAS	8,661																				
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	96,846																				

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario \rightarrow **0,96**

$\sum_{i=1}^k S_i^2$: Número de ítems del instrumento \rightarrow 20

S_t^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems. \rightarrow 8,661

Varianza total del instrumento. \rightarrow 96,846

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula

0.54 a 0.59			Confiabilidad baja
0.60 a 0.65			Confiable
0.66 a 0.71			Muy confiable
0.72 a 0.99			Excelente confiabilidad
1			Confiabilidad perfecta

Nuestro instrumento es de
0,96 excelente confiabilidad

CONFIABILIDAD CUESTIONARIO DE LIDERAZGO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach 0,91

N de elementos 30

N.º	LIDERAZGO	ALFA DE CRONBACH
Liderazgo autoritario impositivo		
1	El encargado de la institución es autoridad motivadora, sabe infundir buen esfuerzo en los miembros de su equipo.	0,339
2	Muestra una conducta sólida con sus opiniones que beneficia de una mejor manera el desarrollo institucional.	0,373
3	Práctica su mando de manera adecuada en función del liderazgo y la comunicación organizacional.	0,583
4	Sus disposiciones suelen ser educadas.	0,157
5	Facultad labores y responsabilidades de manera apropiada a los miembros del establecimiento.	0,640
Liderazgo autoritario benevolente		
6	Promueve la comunicación abierta y clara en la formación educativa.	0,182
7	Ayuda a sus seguidores directos a prosperar en el perfeccionamiento profesional.	0,379
8	Trata a su gente de forma ecuánime.	0,582
9	Es motivador, sabe infundir buen esfuerzo en los miembros de su equipo de trabajo.	0,182

10	Modela una conducta sólida con sus opiniones de desarrollo en equipo.	0,640
Liderazgo consultivo		
11	Práctica su autoridad de manera adecuada	0,596
12	Sus decisiones suelen ser las educadas	0,373
13	Encomienda tareas y compromisos de manera correcta.	0,290
14	Promueve la comunicación abierta y clara.	0,516
15	Ayuda a sus seguidores directos a prosperar.	0,446
Liderazgo participativo		
16	Frecuenta a su gente de manera imparcial.	0,316
17	Comunica indagación clara y oportuna.	0,373
18	Conserva apropiadas relaciones Interpersonales.	0,806
19	Escucha cumplidamente a los demás.	0,806
20	Es hacedero trabajar con él.	0,943

CONFIABILIDAD CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN ORGANIZATIVA

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach 0,96

N de elementos 30

N.º	COMUNICACIÓN ORGANIZATIVA	ALFA DE CRONBACH
Organizar los procesos comunicativos		
1	Al ingresar a la institución le fueron notificados los objetivos y habilidades de la semejante comunicación de manera templada.	0,032
2	Se le notifica habitualmente sobre los objetivos y manejos de la institución es suficiente.	0,312
3	La toma de las providencias o las órdenes establecidas son justas como su razonamiento.	0,290
4	Son encargadas rotundamente compromisos al interior del grupo de encargo	0,539
5	Encuentra sustento y compañerismo para el progreso de sus acciones en sus superiores	0,539
Desarrollo del sistema de comunicación		
6	Recoge retroalimentación firme sobre su ejercicio en el cargo	0,516
7	Le proponen los materiales necesarios para mejorar su trabajo	0,662
8	Son buenas las comunicaciones con sus compañeros de trabajo	0,032
9	Los problemas profesionales los remedia con una buena parte	0,516

10	Existe amistad entre los participantes del equipo de trabajo	0,560
Evolución de las relaciones interpersonales		
11	Usted informa en las providencias que se toman y que conmueven su trabajo	0,290
12	Toma providencias en su trabajo sin analizar con su jefe.	0,446
13	Existe asistencia entre los practicantes del establecimiento	0,032
14	Para ejecutar su compromiso el tiempo es bastante.	1,440
15	Recibe encuestas sobre los sucesos de la institución.	0,339
Ejecución del sistema de recompensas y sanciones		
16	Cuenta con medios de comunicación apropiados para comunicarse con otras áreas.	0,290
17	Puede informar claramente con sus jefes y demás áreas	0,446
18	Pertinente se forma un trabajo se tiene claridad de cómo va a ejecutar éste	0,032
19	La encuesta de interés es comunicada pertinentemente	1,010
20	Le fue entregada al ingresar a la institución sobre las deberes y labores a redimir.	0,339

A continuación, a usted le presento el cuestionario liderazgo y comunicación organizacional en los docentes de una unidad educativa de QUEVEDO, 2023 elaborado por EDGAR ALBERTO GUZMAN CONSTANTE en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Liderazgo autoritario impositivo

Definición de la variable:

Señaló que la comunicación es una de las destrezas de liderazgo más significativas y permite el logro de metas personales y organizacionales. De hecho, la comunicación interna es esencial para la motivación de los miembros de una institución para un mejor desempeño y una mayor satisfacción del cliente (Rabanal, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN	Se le comunica periódicamente sobre los objetivos y políticas de la institución es suficiente	4	3	4	El líder debe saber guiar a su personal.
	Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores	4	4	4	Los directivos deben saber dirigir con el ejemplo,
	Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo	2	2	2	No todas las instituciones fortalecen a su personal, por falta de recursos.
ORGANIZACIONAL	Existe colaboración entre los empleados de la institución	3	3	3	Muy poca colaboración no todos tienen el carisma de ayudar y mejorar las instituciones
	Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente	4	4	4	A veces sí y veces no alcanza el tiempo para realizar los trabajos
	Recibe información sobre los acontecimientos de la institución.	3	3	3	Siempre llegan a destiempo y toca improvisar

Dimensión 2: Liderazgo autoritario benevolente

La comunicación práctica obliga ejercer como un factor trascendental para desarrollarse como líder o gerente eficiente y triunfante. Para conseguir el éxito profesional, los líderes deben ser comunicadores eficaces y categóricos (Contreras, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN	Se le comunica periódicamente sobre los objetivos y políticas de la institución es suficiente	4	3	4	El líder debe saber guiar a su personal.
	Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores	3	4	3	Los directivos deben saber dirigir con el ejemplo,
	Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo	3	3	3	No todas las instituciones fortalecen a su personal, por falta de recursos.
ORGANIZACIONAL	Existe colaboración entre los empleados de la institución	4	3	4	Muy poca colaboración no todos tienen el carisma de ayudar y mejorar las instituciones
	Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente	4	4	4	A veces sí y veces no alcanza el tiempo para realizar los trabajos
	Recibe información sobre los acontecimientos de la institución.	4	3	3	Siempre llegan a destiempo y toca improvisar

Dimensión 3: Liderazgo consultivo

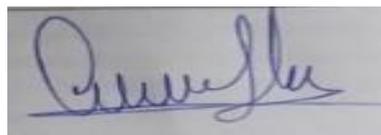
La comunicación práctica obliga ejercer como un factor trascendental para desarrollarse como líder o gerente eficiente y triunfante. Para conseguir el éxito profesional, los líderes deben ser comunicadores eficaces y categóricos (Contreras, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN	Se le comunica periódicamente sobre los objetivos y políticas de la institución es suficiente	2	3	3	El líder debe saber guiar a su personal.
	Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores	4	4	3	Los directivos deben saber dirigir con el ejemplo,
	Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo	2	2	3	No todas las instituciones fortalecen a su personal, por falta de recursos.
ORGANIZACIONAL	Existe colaboración entre los empleados de la institución	4	3	4	Muy poca colaboración no todos tienen el carisma de ayudar y mejorar las instituciones
	Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente	4	4	4	Los directivos deben saber dirigir con el ejemplo,
	Recibe información sobre los acontecimientos de la institución.	4	3	3	A veces sí y veces no alcanza el tiempo para realizar los trabajos

Dimensión 4: Liderazgo participativo

Rediseño de liderazgo. - Nuestra investigación ha revelado que los líderes visionarios inspiran a las personas a la acción y el logro, aceptan el cambio y se adaptan constantemente, comprenden el riesgo, vinculan el presente con el futuro y tienen una mentalidad emprendedora. Crespo (2021)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN	Se le comunica periódicamente sobre los objetivos y políticas de la institución es suficiente	4	3	4	El líder debe saber guiar a su personal.
	Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores	3	4	3	Los directivos deben saber dirigir con el ejemplo,
	Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo	3	3	3	No todas las instituciones fortalecen a su personal, por falta de recursos.
ORGANIZACIONAL	Existe colaboración entre los empleados de la institución	4	3	4	Muy poca colaboración no todos tienen el carisma de ayudar y mejorar las instituciones
	Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente	4	4	4	A veces si
	Recibe información sobre los acontecimientos de la institución.	4	3	3	Los directivos deben saber dirigir con el ejemplo,



CARMEN AMPARO HERNANDEZ ORDINOLA
DNI 11718357260

acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Liderazgo autoritario impositivo

Definición de la variable:

Señaló que la comunicación es una de las destrezas de liderazgo más significativas y permite el logro de metas personales y organizacionales. De hecho, la comunicación interna es esencial para la motivación de los miembros de una institución para un mejor desempeño y una mayor satisfacción del cliente (Rabanal, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN	Se le comunica periódicamente sobre los objetivos y políticas de la institución es suficiente	4	4	4	El líder debe saber guiar a su personal.
	La toma de decisiones o las ordenes implantadas son justas según su Criterio	3	4	3	Los directivos deben saber dirigir con el ejemplo,
	Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo	3	2	3	No todas las instituciones fortalecen a su personal, por falta de recursos.
ORGANIZACIONAL	Existe colaboración entre los empleados de la institución	4	3	4	Muy poca colaboración no todos tienen el carisma de ayudar y mejorar las instituciones
	Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente	4	4	4	A veces si
	Recibe información sobre los acontecimientos de la institución.	4	1	3	Los directivos deben saber dirigir con el ejemplo,

Dimensión 2: Liderazgo autoritario benevolente

La comunicación práctica obliga ejercer como un factor trascendental para desarrollarse como líder o gerente eficiente y triunfante. Para conseguir el éxito profesional, los líderes deben ser comunicadores eficaces y categóricos (Contreras, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN	Se le comunica periódicamente sobre los objetivos y políticas de la institución es suficiente	4	4	4	El líder debe saber guiar a su personal.
	Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores	3	4	3	Los directivos deben saber dirigir con el ejemplo,
	Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo	3	2	3	No todas las instituciones fortalecen a su personal, por falta de recursos.
ORGANIZACIONAL	Existe colaboración entre los empleados de la institución	4	3	4	Muy poca colaboración no todos tienen el carisma de ayudar y mejorar las instituciones
	Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente	4	4	4	A veces si
	Recibe información sobre los acontecimientos de la institución.	4	1	3	Los directivos deben saber dirigir con el ejemplo,

Dimensión 3: Liderazgo consultivo

La comunicación práctica obliga ejercer como un factor trascendental para desarrollarse como líder o gerente eficiente y triunfante. Para conseguir el éxito profesional, los líderes deben ser comunicadores eficaces y categóricos (Contreras, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN	Se le comunica periódicamente sobre los objetivos y políticas de la institución es suficiente	4	4	4	El líder debe saber guiar a su personal.
	Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores	3	4	3	Los directivos deben saber dirigir con el ejemplo,
	Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo	3	2	3	No todas las instituciones fortalecen a su personal, por falta de recursos.
ORGANIZACIONAL	Existe colaboración entre los empleados de la institución	4	3	4	Muy poca colaboración no todos tienen el carisma de ayudar y mejorar las instituciones
	Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente	4	4	4	A veces si
	Recibe información sobre los acontecimientos de la institución.	4	1	3	Los directivos deben saber dirigir con el ejemplo,

Dimensión 4: Liderazgo participativo

Rediseño de liderazgo. - Nuestra investigación ha revelado que los líderes visionarios inspiran a las personas a la acción y el logro, aceptan el cambio y se adaptan constantemente, comprenden el riesgo, vinculan el presente con el futuro y tienen una mentalidad emprendedora. Crespo (2021)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN	Se le comunica periódicamente sobre los objetivos y políticas de la institución es suficiente	4	4	4	El líder debe saber guiar a su personal.
	La toma de decisiones o las ordenes implantadas son justas según su Criterio	3	4	3	Los directivos deben saber dirigir con el ejemplo,
	Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo	3	2	3	No todas las instituciones fortalecen a su personal, por falta de recursos.
ORGANIZACIONAL	Existe colaboración entre los empleados de la institución	4	3	4	Muy poca colaboración no todos tienen el carisma de ayudar y mejorar las instituciones
	Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente	4	4	4	A veces si
	Recibe información sobre los acontecimientos de la institución.	4	1	3	Los directivos deben saber dirigir con el ejemplo,



LUZ AMPARO RAMIREZ VILLAVA
DNI 1203962005

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Liderazgo autoritario impositivo

Definición de la variable:

Señaló que la comunicación es una de las destrezas de liderazgo más significativas y permite el logro de metas personales y organizacionales. De hecho, la comunicación interna es esencial para la motivación de los miembros de una institución para un mejor desempeño y una mayor satisfacción del cliente (Rabanal, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN	Se le comunica periódicamente sobre los objetivos y políticas de la institución es suficiente	4	4	4	El líder debe saber guiar a su personal.
	La toma de decisiones o los ordenes implantados son justos según su Criterio	3	4	3	Los directivos deben saber dirigir con el ejemplo,
	Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo	3	2	3	No todas las instituciones fortalecen a su personal, por falta de recursos.
ORGANIZACIONAL	Existe colaboración entre los empleados de la institución	4	3	4	Muy poca colaboración no todos tienen el carisma de ayudar y mejorar las instituciones
	Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente	4	4	4	A veces si
	Recibe información sobre los acontecimientos de la institución.	4	1	3	Los directivos deben saber dirigir con el ejemplo,

Dimensión 2: Liderazgo autoritario benevolente

La comunicación práctica obliga ejercer como un factor trascendental para desarrollarse como líder o gerente eficiente y triunfante. Para conseguir el éxito profesional, los líderes deben ser comunicadores eficaces y categóricos (Contreras, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN	Se le comunica periódicamente sobre los objetivos y políticas de la institución es suficiente	4	4	4	El líder debe saber guiar a su personal.
	La toma de decisiones o las ordenes implantadas son justas según su Criterio	3	4	3	Los directivos deben saber dirigir con el ejemplo,
	Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo	3	2	3	No todas las instituciones fortalecen a su personal, por falta de recursos.
ORGANIZACIONAL	Existe colaboración entre los empleados de la institución	4	3	4	Muy poca colaboración no todos tienen el carisma de ayudar y mejorar las instituciones
	Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente	4	4	4	A veces si
	Recibe información sobre los acontecimientos de la institución.	4	1	3	Los directivos deben saber dirigir con el ejemplo,

Dimensión 3: Liderazgo consultivo

La comunicación práctica obliga ejercer como un factor trascendental para desarrollarse como líder o gerente eficiente y triunfante. Para conseguir el éxito profesional, los líderes deben ser comunicadores eficaces y categóricos (Contreras, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN	Se le comunica periódicamente sobre los objetivos y políticas de la institución es suficiente	4	4	4	El líder debe saber guiar a su personal.
	La toma de decisiones o los ordenes implantados son justos según su Criterio	3	4	3	Los directivos deben saber dirigir con el ejemplo,
	Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo	3	2	3	No todas las instituciones fortalecen a su personal, por falta de recursos.
ORGANIZACIONAL	Existe colaboración entre los empleados de la institución	4	3	4	Muy poca colaboración no todos tienen el carisma de ayudar y mejorar las instituciones
	Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente	4	4	4	A veces si
	Recibe información sobre los acontecimientos de la institución.	4	1	3	Los directivos deben saber dirigir con el ejemplo,

Dimensión 4: Liderazgo participativo

Rediseño de liderazgo. - Nuestra investigación ha revelado que los líderes visionarios inspiran a las personas a la acción y el logro, aceptan el cambio y se adaptan constantemente, comprenden el riesgo, vinculan el presente con el futuro y tienen una mentalidad emprendedora. Crespo (2021)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN	Se le comunica periódicamente sobre los objetivos y políticas de la institución es suficiente	4	4	4	El líder debe saber guiar a su personal.
	La toma de decisiones o las ordenes implantadas son justas según su Criterio	3	4	3	Los directivos deben saber dirigir con el ejemplo,
	Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo	3	2	3	No todas las instituciones fortalecen a su personal, por falta de recursos.
ORGANIZACIONAL	Existe colaboración entre los empleados de la institución	4	3	4	Muy poca colaboración no todos tienen el carisma de ayudar y mejorar las instituciones
	Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente	4	4	4	A veces si
	Recibe información sobre los acontecimientos de la institución.	4	1	3	Los directivos deben saber dirigir con el ejemplo,



VICTOR BAJAÑA SANCHEZ
DNI 1205318510

acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Liderazgo autoritario impositivo

Definición de la variable:

Señaló que la comunicación es una de las destrezas de liderazgo más significativas y permite el logro de metas personales y organizacionales. De hecho, la comunicación interna es esencial para la motivación de los miembros de una institución para un mejor desempeño y una mayor satisfacción del cliente (Rabanal, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN	Se le comunica periódicamente sobre los objetivos y políticas de la institución es suficiente	4	4	4	El líder debe saber guiar a su personal.
	La toma de decisiones o las ordenes implantadas son justas según su Criterio	3	4	3	Los directivos deben saber dirigir con el ejemplo,
	Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo	3	2	3	No todas las instituciones fortalecen a su personal, por falta de recursos.
ORGANIZACIONAL	Existe colaboración entre los empleados de la institución	4	3	4	Muy poca colaboración no todos tienen el carisma de ayudar y mejorar las instituciones
	Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente	4	4	4	A veces si
	Recibe información sobre los acontecimientos de la institución.	4	1	3	Los directivos deben saber dirigir con el ejemplo,

Dimensión 2: Liderazgo autoritario benevolente

La comunicación práctica obliga ejercer como un factor trascendental para desarrollarse como líder o gerente eficiente y triunfante. Para conseguir el éxito profesional, los líderes deben ser comunicadores eficaces y categóricos (Contreras, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN	Se le comunica periódicamente sobre los objetivos y políticas de la institución es suficiente	4	4	4	El líder debe saber guiar a su personal.
	La toma de decisiones o los ordenes implantados son justos según su Criterio	3	4	3	Los directivos deben saber dirigir con el ejemplo,
	Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo	3	2	3	No todas las instituciones fortalecen a su personal, por falta de recursos.
ORGANIZACIONAL	Existe colaboración entre los empleados de la institución	4	3	4	Muy poca colaboración no todos tienen el carisma de ayudar y mejorar las instituciones
	Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente	4	4	4	A veces si
	Recibe información sobre los acontecimientos de la institución.	4	1	3	Los directivos deben saber dirigir con el ejemplo,

Dimensión 3: Liderazgo consultivo

La comunicación práctica obliga ejercer como un factor trascendental para desarrollarse como líder o gerente eficiente y triunfante. Para conseguir el éxito profesional, los líderes deben ser comunicadores eficaces y categóricos (Contreras, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

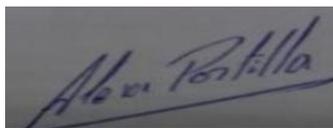
LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN	Se le comunica periódicamente sobre los objetivos y políticas de la institución es suficiente	4	4	4	El líder debe saber guiar a su personal.
	La toma de decisiones o las ordenes implantadas son justas según su Criterio	3	4	3	Los directivos deben saber dirigir con el ejemplo,
	Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo	3	2	3	No todas las instituciones fortalecen a su personal, por falta de recursos.
ORGANIZACIONAL	Existe colaboración entre los empleados de la institución	4	3	4	Muy poca colaboración no todos tienen el carisma de ayudar y mejorar las instituciones
	Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente	4	4	4	A veces si
	Recibe información sobre los acontecimientos de la institución.	4	1	3	Los directivos deben saber dirigir con el ejemplo,

Dimensión 4: Liderazgo participativo

Rediseño de liderazgo. - Nuestra investigación ha revelado que los líderes visionarios inspiran a las personas a la acción y el logro, aceptan el cambio y se adaptan constantemente, comprenden el riesgo, vinculan el presente con el futuro y tienen una mentalidad emprendedora. Crespo (2021)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN	Se le comunica periódicamente sobre los objetivos y políticas de la institución es suficiente	4	4	4	El líder debe saber guiar a su personal.
	La toma de decisiones o los ordenes implantados son justos según su Criterio	3	4	3	Los directivos deben saber dirigir con el ejemplo,
	Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo	3	2	3	No todas las instituciones fortalecen a su personal, por falta de recursos.
ORGANIZACIONAL	Existe colaboración entre los empleados de la institución	4	3	4	Muy poca colaboración no todos tienen el carisma de ayudar y mejorar las instituciones
	Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente	4	4	4	A veces si
	Recibe información sobre los acontecimientos de la institución.	4	1	3	Los directivos deben saber dirigir con el ejemplo,



ALEXI FAVIAN PORTILLA MENEDEZ

DNI: 1203458045

Quevedo, 01 de junio del 2023

Asunto: Autorización para recopilación de información

Lcda. Yolanda Pérez Quinto, Ms
RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA 24 de MAYO
En su Despacho

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, a fin de expresar un cordial saludo y en calidad de docente de la institución poder solicitarle el permiso correspondiente para la aplicación de una encuesta dirigida a los docentes de la sección matutina, este cuestionario tiene como objetivo la recopilación de información que posteriormente se utilizará en mi proyecto de investigación denominado **Liderazgo y comunicación organizacional en los docentes de una unidad educativa de Quevedo, 2023.**

Por lo cual solicito muy cordialmente se me autorice a proceder en su ejecución.

Por su gentil aceptación que sirva dar a la presente, agradezco la atención brindada.


Lcdo. Edgar Guzmán Constante
DOCENTE

