



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA**

Habilidades directivas y comunicación organizacional en los docentes
de un instituto pedagógico de Sullana 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICA DE:
Maestro en Docencia Universitaria

AUTOR:

Villavicencio Jimenez, Carlos Eduardo (orcid.org/0009-0007-4284-135x)

ASESORES:

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

Dra. Diaz Espinoza, Maribel (orcid.org/0000-0001-5208-8380)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

PIURA- PERÚ

2024

DEDICATORIA

Yo A Dios: Por su infinito amor, las bendiciones y la fortaleza para el día a día, y por ser el sustento para alcanzar nuestras metas.

A mis Padres: Por ser uno de los motivos de superación en la vida y por su incondicional apoyo.

A mi hermana: Por compartir con ella, los mejores momentos de nuestras vidas.

Y finalmente a los maestros, aquellos que marcaron cada etapa de nuestro camino universitario, y que nos ayudaron en asesorías y dudas presentadas en la elaboración de la presente tesis.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser guía y protección en los momentos precisos de nuestras vidas, dando paciencia, fortaleza y sabiduría para poder culminar la presente investigación.

A nuestros familiares, por depositar su confianza y brindar el aliento necesario para alcanzar nuestras metas.

A nuestro asesor, por ser quien con su experiencia y conocimientos ha contribuido de manera importante en la focalización del tema y gracias a sus precisiones ha permitido mejorar el presente trabajo de investigación.

A nuestros docentes de esta casa de estudios, por impartir sus conocimientos y consejos para ser mejor cada día, tanto en el aspecto personal como profesional.

A nuestros amigos, que nos brindaron su apoyo en esta investigación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE ASESORES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, **CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO**, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "HABILIDADES DIRECTIVAS Y COMUNICACION ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE UN INSTITUTO PEDAGOGICO DE SULLANA 2024", cuyo autor es **VILLAVICENCIO JIMENEZ CARLOS EDUARDO**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 13 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO DNI: 40991682 ORCID: 0000-0001-8585-5348	Firmado electrónicamente por: CHANTONCA el 16- 08-2024 11:52:45

Código documento Trilce: TRI - 0859253

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VILLAVICENCIO JIMENEZ CARLOS EDUARDO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "HABILIDADES DIRECTIVAS Y COMUNICACION ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE UN INSTITUTO PEDAGOGICO DE SULLANA 2024", 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
CARLOS EDUARDO VILLAVICENCIO JIMENEZ DNI: 47885197 ORCID: 0009-0007-4284-135X	Firmado electrónicamente por: CVILLAVICEJI28 el 13- 08-2024 15:28:32

Código documento Trilce: TRI - 0859254

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimiento.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS.....	34
Anexos.....	38

Índice de tablas

Tabla 1: Muestra de estudio	18
Tabla 2: Relación entre habilidades directivas y comunicación organizacional	21
Tabla 3: Diagnóstico de la variable habilidades directivas y comunicació organizacional.....	22
Tabla 4: Relación entre habilidades directivas y dimensión descendente.....	22
Tabla 5: Relación entre habilidades directivas y dimensión ascendente.....	23
Tabla 6: Relación entre habilidades directivas y dimensión horizontal.....	24

RESUMEN

El trabajo de investigación denominado: Habilidades directivas y comunicación organizacional en los docentes de un instituto pedagógico de Sullana 2024, tuvo por objetivo general fue determinar la relación entre habilidades directivas y comunicación organizacional en los docentes de un instituto pedagógico de Sullana 2024, la metodología que se aplicó es de tipo básica con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, considerando un diseño de investigación no experimental utilizando la técnica de la encuesta mediante dos cuestionarios para las variables de estudio, los mismos que pasaron la confiabilidad. Los resultados obtenidos sobre el nivel de las habilidades directivas encontramos que 10.8% que es bajo; 32,4% regular, el 56,8% bueno; Para la variable comunicación organizacional el 7.7% es bajo; el 32,4% regular, el 54,1%, finalmente se concluye que existe una correlación positiva fuerte en relación a las variables habilidades directivas y comunicación organizacional y se ve reflejada en un coeficiente de 0,897 esto se manifiesta en las situaciones de consistencia que emergen entre las dos variables.

Palabras clave: habilidades directivas, comunicación, organización.

ABSTRACT

The research work called: Management skills and organizational communication in teachers of a pedagogical institute of Sullana 2024, had the general objective of determining the relationship between management skills and organizational communication in teachers of a pedagogical institute of Sullana 2024, the methodology that was applied is basic with a quantitative approach, descriptive correlational level, considering a non-experimental research design using the survey technique through two questionnaires for the study variables, the same ones that passed the reliability. The results obtained on the level of management skills we found that 10.8% is low; 32.4% regular, 56.8% good; For the organizational communication variable 7.7% is low; 32.4% average, 54.1%, finally it is concluded that there is a strong positive correlation in relation to the variables management skills and organizational communication and is reflected in a coefficient of 0.897 this is manifested in the situations of consistency that emerge between the two variables.

Keywords: management skills, communication, organization.

I. INTRODUCCIÓN

Es de suma importancia a los individuos que encaminan un liderazgo en una dirección educativa, tengan habilidades propias a su misión, se alineen en comportamientos y manejen sus estados emocionales y siempre tengan una visión coherente de la realidad, encamine diversos equipos de trabajo y sea integrador con las decisiones con los otros miembros de la escuela, haga un llamado a cada uno de los agentes que integran la escuela, sepa deslindar funciones y alinee una determinada labor para cada agente, y así estimule en cada uno de sus miembros la eficiencia y la eficacia desde cada espacio en el que se desenvuelve, para los logros de los objetivos que se plantea la escuela, para ser de la labor educativa un servicio de calidad.

Ante este contexto, existe una perspectiva opuesta en el quehacer educativo, ya sea por muchos factores o acciones que marcan una distancia con la misión de la escuela, esto lo podemos evidenciar en el vecino país del sur como lo es Chile donde Collarte (2022) conceptúa que las facultades de un líder de escuela como es el director, ponen a veces muchas trabas, para llevar a cabo el quehacer educativo, no ejecutan cambios y se estancan en sus viejas prácticas, que a la luz de la modernidad están obsoletas, a esto se le suma docentes que no tienen las herramientas pedagógicas para hacer un trabajo eficiente ya sea por falta de capacitación, o interés por desarrollar cursos de actualización docente, o porque consideran que ya no están en condiciones de desarrollar un diplomado o una especialización, o también por situaciones económicas que no se ajustan a los gastos de sus hogares.

Este panorama también se presenta debido a que la comunicación organizacional presenta un conjunto de cuestiones tal como lo plantea Jáuregui (2020) quien señala que es relevante interactuar cotidianamente con nuestros semejantes, buscando siempre un espacio a pesar de las muchas dificultades que existen por la división del trabajo educativo, hoy más que nunca con la abundancia de canales de comunicación para poder hacerlo, sin caer en la exageración. Después de la pandemia en América Latina, la comunicación mediante los correos electrónicos ha

tomado posesión sería en la comunicación de la escuela, sin embargo, no se consigue abarcar todos los vacíos que existen en este campo.

Por lo descrito en el acápite anterior en palabras de Almendros (2023) sostiene que en muchas instituciones de Colombia la comunicación se ve afectada por los mismos trabajadores jefes lo generan al no comunicarse asertivamente o abandonar el contenido relevante, lo que conlleva a una situación adversa en los índices de avance o rendimiento, la comunicación entre colaboradores y su salud mental que es hoy por hoy de suma importancia, también lo asocian a la falta de transparencia, cuando la empresa no hace saber a sus aliados internos y externos como actúan.

Es el espacio de la región, de acuerdo con Charry (2022) se realizan muchos talleres o especializaciones, se toman las bases del quehacer educativo y se fortalecen con las actualizaciones de los planes de estudio, ya que son estos los que deben estar interconectados con la realidad del educando, de debe indicar que hay mucho por hacer en este campo de la educación como es el empoderamiento de las habilidades directivas y tengamos directores con las herramientas pertinentes para que desarrollen un trabajo de calidad y brinden un servicio educativo acorde con las expectativas de la prestación del servicio en esta época

En el contexto del instituto pedagógico de Sullana, los docentes y directivos presentan actitudes que lamentablemente no contribuyen a mejorar las relaciones sociales entre colegas, en principio por la poca o casi nula comunicación debido a que los directivos trabajan muy aislados del trabajo de los docentes y que solamente el dispositivo electrónico es enlace para la intercomunicación, incluso las reuniones se hacen vía zoom y lógicamente la convivencia no es igual, por otro lado tenemos que se aprecia que faltan habilidades directivas toda vez que a último momento se comunican las acciones y que en algunos casos dichas acciones no funcionan correctamente, también se puede percibir algunas incomodidades por parte de los docentes al trato entre colegas y que la falta de comunicación afecta la buena imagen y sobre todo la calidad de las personas que son parte de la institución. Por lo descrito anteriormente se hace necesario el planteamiento del tema del siguiente modo: ¿De qué modo las habilidades directivas se conectan con

la comunicación organizacional en los docentes de un instituto pedagógico de Sullana 2024?.

Esta indagación científica se justifica de forma práctica partiendo de la necesidad de conocer la realidad de las variables, en este contexto el diagnóstico servirá para que los directivos del instituto conjuntamente con el promotor puedan utilizar los resultados y plantear medidas correctivas y planes de mejora las mismas que permitan fortalecer la comunicación asertiva entre educadores y fortalezca en clima de la escuela. La investigación se justifica de forma teórica, teniendo en consideración que se revisarán las teorías más apropiadas al conocimiento de las variables en estudio en este sentido la postura de la conceptualización de las perspectivas para las habilidades directivas se centra en las acciones que deben conducir las personas para lograr las metas institucionales; así mismo el postulado de las perspectivas son de suma importancia ya que estas estimulan en el colaborador las acciones a desarrollar para un mejor servicio como son el caso de los maestros involucrados en este estudio. Seguidamente tenemos la justificación metodológica al haber cumplido con esta rigurosidad científica están aptos para ser aplicados en la institución objeto de la investigación y además de otras instituciones que busquen diagnósticas las variables trabajadas en el presente proyecto.

Por todo lo planteado en los párrafos se plantea el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre habilidades directivas y comunicación organizacional en los docentes de un instituto pedagógico de Sullana 2024, para operativizar se plantearon objetivos específicos de la siguiente forma: diagnosticar el nivel de habilidades directivas y comunicación organizacional en los docentes de un instituto pedagógico de Sullana 2024; Conocer la relación que existe entre las habilidades directivas y la dimensión descendente en los docentes de un instituto pedagógico de Sullana 2024; reconocer la relación que existe entre las habilidades directivas y la dimensión ascendente en los docentes de un instituto pedagógico de Sullana 2024; identificar la relación que existe entre las habilidades directivas y la dimensión horizontal en los docentes de un instituto pedagógico de Sullana 2024. Asimismo, para corroborar la investigación se planteó la siguiente hipótesis: Se evidencia conexión relevante entre habilidades directivas e interacción organizacional en los educadores de un instituto pedagógico de Sullana 2024.

II. MARCO TEÓRICO

Introini (2023) en este trabajo de investigación, llevado a cabo en una comunidad educativa, en la línea del Master en Gestión Educativa de la Universidad ORT Uruguay. Se encamina a entender el dilema que se deriva como exigencia de una escuela y proyectar una solución de empoderamiento para contrarrestar las falencias que se evidencian en el quehacer educativo, esta carencia está relacionada con el clima institucional, una comunicación eficaz entre docentes y directivos, por muchos factores, varios de ellos ajenos al quehacer educativo, esto genera una situación adversa, lo que genera un estancamiento de los fines de la escuela. Mas notorio aun, cuando en los centros educativos se evidenció las carencias múltiples para poder desarrollar el trabajo remoto como consecuencia de la COVID-19.

Entender el problema, facilita tener una perspectiva amplia de las carencias y debilidades por la que pasa la comunidad educativa, estas debilidades conllevan también a otros espacios, ya sea de índole familiar o personal de los colaboradores, generando así un bajo rendimiento en la prestación del servicio educativo.

El desenlace de esta investigación, conseguidos en los diferentes momentos de la indagación, llevan a inferir que la falta de comunicación asertiva es la principal causa de que muchos problemas en la escuela, desde el clima laboral, hasta la deficiencia en la impartición de los aprendizajes. Por esta razón la alternativa de solución que se plantea es la de una reestructuración del plan de estudios y de una planificación para tener una escuela alineada dentro de las existencias actuales del mercado y así contar con una comunicación más fluida entre los integrantes de la comunidad educativa, con un servicio de calidad, y una mejora continua por parte de los agentes educativos.

En México Ríos & Hernández (2023) desarrollaron una investigación en donde plantearon como perspectiva diagnosticar la organización dimensional de un esquema y una herramienta para graduar la dimensión de las facultades del directivo de los líderes de educación primaria del estado de Durango en México. Se abarcó como componente conceptual el esquema de facultades primordiales de Whetten y Cameron y los conocimientos rúbricas e índices de la perspectiva del

directivo de la novedosa Escuela Mexicana. Con sustento en el modelo pospositivista y la línea cuantitativa, se encaminó una investigación no experimental y transversal de tipo instrumental, que usó como mecanismo la encuesta aplicada a 426 directivos. Los desenlaces integran un esquema general de siete magnitudes y un instrumento compuesto por 32 preguntas. Las magnitudes fueron denominadas: arreglo de enredos, canalización de estados de ánimo, obtención de metas, actuación personal, ayuda, función y quehacer en conjunto. Las herramientas de adecuación de la estructura expuesta facilitaron concretizar su confiabilidad. La confiabilidad última de la estrategia, evidenció un alfa de Cronbach de .946. Esto y los otros elementos psicométricos evidenciados hacen del prototipo y de los mecanismos relevantes para la indagación de este caso.

Vega & Romero (2024) investigaron en instituciones de Latinoamérica y se plantearon como perspectiva ejecutar una revisión sistemática de las facultades de los directores en Latinoamérica. Se sustentó en una revisión sistemática de contenido, de método analítico, modelo positivista con una mirada cuantitativa, de tipo descriptivo, sustentado en un metaanálisis. El muestrario estuvo integrado por quince artículos ($n=15$), escogidos en los principales espacios de búsqueda como: Scielo, Latindex y Dialnet, durante el periodo 2019-2023, en la línea con los criterios de inclusión especificados y dispuesto encaminando el protocolo PRISMA. Los desenlaces evidenciaron la existencia de una gama de trabajo científico en el año 2022, resultantes de la base de datos Dialnet, en el campo de las ciencias sociales y relevantemente de Perú. deduciendo que las habilidades directivas eficientes son relevantes para el triunfo de cualquier escuela. En conclusión, cualquier encauzamiento y las acciones subsiguientes de los directores en la escuela debe fijarse en la eficiencia y la consagración de estos en la divulgación del pensamiento táctico, la gestión de los saberes, el quehacer en conjunto y la interacción pertinente entre los integrantes de la escuela y sus entes.

Paredes, et al. (2021). Buscó cimentar la conexión entre facultades del director y la organización pertinente en la Universidad Peruana los Andes. La perspectiva fue cuantitativa, de línea básica, nivel correlacional y diseño descriptivo-correlacional. Se hizo uso de la mediación, así como los caminos inductivo-deductivo y analítico-sintético. Los mecanismos fueron las preguntas sobre las facultades del director de

16 preguntas y el interrogatorio de organización encaminada de 20 preguntas. El muestrario se conformó por 101 colaboradores, entre directivos, educadores y administrativos. Desenlaces. Facultades del director y organización mediática evidenció un grado medio de conceptualización de facultades del director de 63,4 %, el nivel bueno fue de 23,8 % y el grado deficiente fue de 12,8 %. Conclusiones. A mejor mirada sobre la gestión de facultades directivas, óptimos desenlaces de planificación estratégica.

Raymondi (2023) el investigador se planteó como perspectiva de su trabajo Diagnosticar la influencia de las habilidades directivas en la gestión educativa en educadores de dos escuelas públicas de Lima, 2023. La perspectiva de indagación fue planteada de nivel explicativo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de corte transversal - correlacional causal. Se contó un muestrario de 95 educadores, con un muestrario de 77 profesores de dos escuelas públicas. El mecanismo usado para la acumulación de datos fue la encuesta y como herramienta, dos cuestionarios revisados por profesionales en el campo de la investigación. Del mismo modo, el 42,9% de los interrogados manifestaron que las facultades del director se encuadran en un grado medio, de la misma manera, el 45.5% expresaron que, la dirección de la escuela se enmarca en un grado medio y por para finalizar en relación a la prueba Pseudo R2.

Muñoz (2021) investigó “Estrategia de liderazgo directivo para empoderar las habilidades directivas en un instituto tecnológico de Lima, 2020”. Su perspectiva fue fijar un espacio de fortalecimiento de la táctica de liderazgo del director, con la intención de elevarla. La indagación se apoya en el modelo sociocrítico, interpretativo y se adjunta entorno a una perspectiva cualitativa como una investigación en lo educativo de línea no experimental. El equipo tomado a través un muestreo no probabilístico por iniciativa del estudioso está integrado por cuatro directores, y cuarenta sudirectivos, en los que se agrupan coordinadores, directores y subdirectores de instituciones tecnológicas. En esta indagación de sitio, se usaron muchos medios y herramientas de recolección de información: Diálogos semiestructurados a cuatro directores, preguntas a coordinadores, subdirectores y directores; del mismo modo de la base de expertos para cimentar la perspectiva modelada. Los finales expresan la debilidad de habilidades gerenciales de los

directivos. Como desenlace primordial se organiza el modelo de algún mecanismo para empoderar este contexto a partir de la iniciativa de los líderes. Estos mecanismos se cimientan en acciones de fortalecer hechos bien encaminados de las pericias y estrategias del director, elevando un mecanismo de una línea precisa de manejo organizativo en la publicación de investigaciones para una apreciación del espacio del quehacer del maestro dentro de la escuela que espera mucho de esta profesión.

Atoche (2022) en Piura, implementó una investigación con sustento en “El impacto de la comunicación en el núcleo del quehacer del director en el proyecto desde el pensamiento y la línea principista de Leonardo Polo”. Planteo como finalidad estimar la relación que tiene la comunicación en el núcleo laboral y el quehacer de los gerentes de proyecto. Esta indagación medió con un prospecto en conexión con la perspectiva del actuar del director, interacción y dirección de planes. Se usó del mismo modo una investigación de nivel básico, de línea no experimental y nivel descriptiva- correlacional. Se evidenció dos interrogatorios en escala Likert a 70 gerentes del plan. Como concreción, se consiguieron desenlaces cualitativas y extensas sobre la influencia, variables y extraordinarias sesiones vinculadas a la comunicación con los gerentes de plan. Se obtuvo, del mismo modo la concreción de una interacción relevante entre las variables comunicación en el núcleo y el trabajo del director. Esto se evidenció a través de la realización de la prueba de rho Spearman, con la que se consiguió una valoración de $p=,000$ de relevancia, en la que se estima que existe una correlación entre las variables a causa de que la valoración de relevancia correspondiente es menor a 0,05 con un coeficiente de correlación de $r=,669$; siendo esta positiva aceptable. Por último, señalar que la indagación se encuadra en el área de alinear a las personas a una comunicación interna positiva en las comunidades educativas que buscan siempre obtener logros.

En concordancia a la variable Habilidades directivas de Rakhshan et al. (2019) la define como “todas aquellas facultades pertinentes para poder direccionar los equipos de acción” (p.34). Todo director debe enaltecer su nivel o grado de conocimiento, no solo en grado individual, sino además en grado de grupos, por tanto, necesita de tácticas para conseguir el premio; y también se vincule con sus pares a cargo, de modo positivo.

Las estrategias del director se conceptúan como las facultades, pericias y saberes posibles para así valerse en el quehacer directivo, así como las interacciones con los demás que conlleve a un grado de responsabilidad de esquematización que lleve a un avance directivo y que con esto medie la obtención del logro de las metas planteadas. (Madrigal et al., 2002).

De otra mirada, Griffin & Van Fleet (2016) Plantean que las facultades de los directores son una gama de pericias y acciones de comportamiento tanto físico como intelectual, que lo llevan a conseguir resultados en equipo y se interrelaciona con cada uno de los miembros de la escuela. Estas cualidades que alberga el directivo son quienes direccionan su desempeño y actúan como mecanismos de solución ante determinadas circunstancias.

Por último, el empoderamiento de las facultades directivas y su aplicación canalizan el nivel desempeño en la administración de las comunidades educativas. (Diaz et al., 2020).

Ascón et al. (2019) Explica que las características de un directivo son un “acervo de capacidades, pericias y facultades no propias, pero si sempiternas que se vinculan mediante los saberes específicos, facilitando, el roce, la confianza y la mirada siempre se opone al empoderamiento permanente de brindar los espacios dentro de la escuela como es la dirección de lo planificado (p.45).

Por su parte, Rosales (2017) expone que las pericias del director son un conglomerado de facultades, estímulos, e interacciones que son ejecutadas por la persona y que elevan el progreso especializado de las comunidades que se vinculan con un fin educativo.

Desde otro espacio, González et al. (2017) Propone que las facultades del directivo son entes que direccionan a conseguir los objetivos planteados, hoy más que nunca en este mundo tan competitivo y una escuela que esté a la vanguardia de la educación.

Del mismo modo, Ramírez (2018) concretiza que las estrategias del director de escuela son un conglomerado, de actitudes, pericias, técnicas y saberes que albergan los directivos y que, a través del dominio adecuado de estas, posibilita sumar los esfuerzos para conseguir lo planificado, enfocados siempre en conseguir

todo en la medida que se vincule la parte directiva y los entes que conforman la comunidad educativa y de este modo se aprecie un servicio eficiente, de calidad y con una satisfacción plena de los usuarios.

Considerando la teoría, de la variable facultades del director se toma en cuenta lo dicho de (Madrigal et al., 2002) para concretizar la magnitud de esta, establecer las magnitudes de la variable en cuestión, argumenta (Serrano, 2003) como “La lógica de enlazar en los demás individuos, y de que estos se direccionen en sus metas, es de por sí una línea de perfil enfático, manifestándose desde ya un manejo de la postura directiva, para que las persona, sea en equipo sumario reducido, se perfilen empoderarse de los objetivos y logros trazados que conllevan a un fin común” (p.127).

La dimensión comunicación es el mutualismo de pensamientos, posturas e información verbal, ya sea escritos u orales, así mismo, en la vía social, en la que dos o más conjugan posturas. La comunicación relevante, es el desenlace de un entendimiento general de las situaciones entre un hablante y un destinatario, generándose una lucidez si ambos dominan el mismo código y ambos mantienen una mirada en común de relevancia. En esta perspectiva Rosales (2017) manifiesta que la comunicación es un hecho natural al vínculo entre personas y su manejo de información, hallándose implícita cuando se interactúa con los semejantes.

Para esta dimensión contamos, con (Speklé, 2001) que lo argumenta como “Una estructura de control y puede ser aclarado sencillamente como aquellas estrategias o acciones esquemáticas propuestas para agilizar a sus miembros y obtengan una alta calidad en lo que se propone” (p.83). del mismo modo, Berry (1995) manifiesta “Mecanismo de dirigir a las estructuras hacia modelos de en un contexto cambiante”, lo cual lleva que el dominio se vincule con la acción de sobresalir sobre la conducta de los miembros del esquema de manera que se obtengan los más mínimos intereses de las comunidades educativas, con la finalidad de mantener el equilibrio por lo menos, específicas metas estructurales.

Finalmente, la variable empatía en palabras de Vega, Romero, (2024) vale decir es entender lo que realmente existe en otro ser, sus estados de ánimo, sus falencias

y fortalezas, situaciones por las que lo hace único, actúa con cautela y participa de todo aquello que lo lleva al éxito.

Así mismo los postulados que sustentan la variable de facultades directivas se puede aceptar una indagación ante las perspectivas, ampliado por Víctor Vroom, en la cual expone el comportamiento a través de la elección lógica de grados de ímpetu y ánimo, dado por viabilidades inferenciales que avistan a desenlaces específicos (Ramírez, 2018), comienzo de un contexto de que el profesor se perfila en actos que lo alineen a obtener sus fines y metas y dejen de lado las situaciones negativas que no ayudan a consumar los aprendizajes. Desde otra mirada podemos resaltar que este comienzo en términos de Gil et al. (2022) argumentan que se puede juntar en hechos y acciones concretas y es aquí donde el papel de los directivos cumple una función específica que se pueden juntar en proposiciones de hechos concretos, como es el caso de que los directivos deben concretizar qué los finales son útiles para cada ente, identificando que con las etapas se cambian las miradas en el esquema, y por ende resultados óptimos.

En la línea de la variable comunicación organizacional, contamos con la consolidación de un tipo de teoría relacionada con lo humano, donde la apertura para interrelacionarse debe ser por variados medios y vehículos comunicativos, lo que conlleva a una concurrencia de línea vertical y su relevante vinculación en el espacio donde la democracia debe primar sin limitarse por la jerarquía ni la dirección. Sin lugar a dudas esto es relevante para conseguir de lo planificado, donde los colaboradores se estimulan en coadyuvar en la toma de acuerdos pertinentes. Esto es de mucha ayuda, porque el colaborador se ordena en su actuar desde lo meramente humano para la ejecución de las acciones encomendadas dentro de la escuela (Gil-Díaz, et al., 2022).

Asimismo, tenemos el postulado global en la línea de la Comunicación Estratégica, cuya proposición basa su concepto en la asimilación de la comunicación perfilada en la praxis social. Para Villalobos, (2019) la comunicación es un hecho enrevesado, contextual y también un mecanismo pertinente para la transmisión de expectativas, ya que es aquí donde radican los grandes cambios (Galindo, 2019). En esta perspectiva, se pretende hablar de la comunicación como una interacción entre seres racionales, distanciándose de la mirada social y semiótica conocidas,

en tanto que no pretende analizar o plasmar lo netamente social, sino más bien facilitar modificaciones anhelables y factibles. Para esto es urgente que la indagación y el quehacer de los comunicadores pertinentes se empodere, actuando en una acción muy grande de la interacción, en cuyo contexto sea de lo más pertinente Introini (2023). Además, la eficacia en contextos y tiempos precisos serán clave para vincular con otros grupos y aprender de ellos.

Con respecto a la comunicación organizacional Clutterbuck & James (2016) considera: es un “proceso que requiere de estrategias y tácticas, que permitan accionar a los seres humanos con la finalidad de compartir un flujo de información dentro de las instituciones y sobre todo en el trato con los trabajadores, además de tener una vinculación en la perspectiva y sueños de los agentes vinculados de la empresa” (p.76).

Siguiendo la propuesta de Charry (2022) conceptúa la comunicación organizacional como “el acervo total de datos que se permutan entre los miembros de una escuela, y entre ésta y su contexto”, así mismo la define como “Un acervo de estrategias y acciones direccionadas a viabilizar y apremiar la aceleración de datos que se dan entre la empresa y esta con su contexto, o bien, predominar en las ideas, comportamientos y acciones de lo ya conocido, lo íntimo y no conocido de la empresa, todo ello con la finalidad de conseguir en tiempo récord los logros y fines.

Considerando que la comunicación es un hecho interactivo de datos, es urgente que se sepa el fin de su progreso, es por esto que se toma en cuenta el postulado de Francesc (2018) que conceptúa que la comunicación organizacional, se define como aquella relación de un ser que obtiene al vincularse con sus semejantes exponiendo sus perspectivas, aptitudes y actitudes, como una forma de conocerse así mismo y por ende darse a conocer a los demás para que en cualquier contexto se conozca del otro y de direccionar las funciones y cumplir con el plan propuesto.

Es pertinente entender que la comunicación se define como la relación puntual mediante la cual ocurre un intercambio de información entre individuos que forman parte de una estructura en común. Muchos intercambios comunicativos se producen de manera formal y otros suceden espontánea y amical. Del mismo modo se encuentran aquellos intercambios cuyos desenlaces se producen en un estilo

categorico y es aquí cuando se produce una comunicación vertical o unidireccional y hay también una comunicación horizontal o bidireccional, donde se evidencia un intercambio constante de papeles y roles, así mismo se evidencia una comunicación en la que se hace uso de la digitalización de información e intercambios constantes y diarios, esto es, la comunicación por las redes sociales, una comunicación inmediata en tiempo real. Esto tan similar a una comunicación cotidiana, de gran ayuda en la organización empresarial, donde se puede tomar acuerdos y decisiones desde la comodidad del hogar, evidenciando una pertinente acción y transformando las formas de intercambio comunicativo, pero que también puede en muchos casos mal entenderse los hechos por falta de comprensión en el manejo de las redes, generando de este modo un vacío y fracaso en la transmisión de datos, lo que se denomina una comunicación frustrada. Pero ante todo esto se opone el gran adelanto que existe con la comunicación digital, que poco a poco se irá haciendo cada vez de uso global y sin limitaciones como las que podemos ver todavía en estos tiempos donde la tecnología día a día se va integrando a más factores para hacer de la comunicación una interacción eficaz y pertinente (Introini, 2023).

Considerando que contantemente se evidencian factores benévolos y malévolos para diversos factores a ejecutar en el quehacer diario de la comunicación, se presentan del mismo modo tres vacíos en esta perspectiva, en primer plano está la problemática de transformación del proceso de comunicación: sucede cuando la información se elide o cuando se mal entiende. Cuando se suprime, se borran algunos párrafos de la misma, aunque la meta se mantiene firme. Esto pasa si el individuo que recibe los datos tiene un vacío en la asimilación de lo recibido, lo que dificulta, por no recepcionar de modo eficaz los datos completos y únicamente se centra en recepcionar lo que están a su alcance cognitivo. Esto sucede y se evidencia en situaciones donde muchas veces la información o los datos recibidos son de alto volumen informativo o contenido que requiere de otras habilidades para su completa asimilación (Contreras, 2020).

El segundo vacío se evidencia en la alteración de los datos recibidos, a causa de que va transcurriendo en diversos entes de la organización, esto es a causa, de que, en ciertos contextos, la persona recepciona la información clasificándola a su

modo. Los colaboradores separan a su manera los datos y la información que es de su incumbencia y finalizan entendiéndola de modo clasificatorio, elidiendo lo demás de la información, es probable que del mismo modo suceda por la existencia de un mal balanceo entre lo que se desea y lo que existe verdaderamente. De manera global este vacío sucede en el seno de las secuencias comunicativas es decir en la comunicación bidireccional., aunque también en la comunicación unidireccional o vertical, por último, la abundancia de información y la escasa asimilación hace que no se logre del todo las metas y los propósitos, este contexto puede llevar a una distorsión o mala interpretación de la realidad escrita (Rebeil, M. A. 2018).

Por lo analizado, la interacción empresarial muchas veces llega a suceder por una presión constante desde el espacio de la gerencia a las áreas dependientes que cumplen obligatoriamente lo encomendado. Es este vacío que muchas veces, la empresa no llega a concretizar lo planificado, es en este contexto en el que se evidencia un agotamiento, una frustración de muchos colaboradores y que trae como consecuencia la ineficiente acción o trabajo mal ejecutado, dejando un gran vacío en el cumplimiento de las metas que se propone la empresa para empoderar su servicio o producción.

Villalobos (2019) toma en cuenta las citadas dimensiones descendente, ascendente, transversal y horizontal. En la primera, se describe como la cima para concretizar los peldaños, dicho de otro modo, la corriente sucede en las categorías mayores, este modelo de interacción, sucede en espacios de una acción de fascismo Asimismo Xifra, (2020) considera que el modelo de vías usadas con la intención de conseguir una interacción lingüística verbal descendente, se da insertando direcciones, alegatos, mesas de dialogo, llamas en voz alta, también se puede encontrar los memorándum, secuencias y exhibiciones electrónicas de noticias, cartas, guías, folletos, informes políticos, en muchos de los casos, la información se mal interpreta o se pierde en la camino de los canales comunicativos. Llámese vía de mando inmediato. La transmisión, por parte de la jerarquía, muchas de las veces, los dirigentes no se dejan entender y otras ocasiones no son leídos cuando de algún documento se trata. En este contexto, urge la presencia de un feedback o retroalimentación, con la finalidad de evidenciar

si hay una armonía entre los conceptos obtenidos y la información recibida, es decir si hay un verdadero sentido entre los que envían y los que lo reciben.

La dimensión ascendente, en palabras de Xifra (2020) se desprende de los colaboradores de base hacia la jerarquía, mediante órdenes a espacio de rango medio e inferior. Dicho de otro modo, lo asume los colaboradores a su mando. Esta sucesión padece de muchas limitaciones, producto de las áreas administrativas que no tienen en claro sus funciones en base a metas, y en cuanto a la comunicación solo la recepciona, pero no es bien canalizada para su transmisión a las áreas de menor rango, excepcionalmente con sucesos negativos a sin embargo, un flujo concreto de información goza de una relevancia en el caso de pretensiones de control. La jerarquía, necesita albergar el conocimiento pertinente de las ejecuciones de avance de los colaboradores en la producción. Y su avance en el mercado, datos financieros, las ideas de los colaboradores, sus metas, sus pretensiones, esencialmente en el camino de la interacción que se dirige en ascendencia, no es directo y constantemente tiene espacio en el seno de la empresa donde se evidencia la integración y democracia empresarial. Las vías más usadas para interactuar es la ascendente, así mismo el eslabón de dirección, son los procedimientos de sugerencia, los métodos apelativos y de agravio, sistemas de quejas, lugares de asesoramiento, ambientes colectivos de propósitos, rumores, sesiones en equipo, entre otros.

Según Almendros (2020) la dimensión transversal, toma en cuenta la corriente plana de la comunicación en interacción con la información entre individuos de la misma o parecida categoría y la corriente diagonal, que se evidencia entre personas de diferente jerarquía y en donde la comunicación directa es muy escasa, esto por muchos factores entre ellos la división en las funciones de la empresa dado que los turnos no coinciden entre sí. Este modo de interacción, es de uso exclusivo cuando se quiere optimizar la corriente de información con la intención de sacar el mayor provecho con la información recibida, queriendo conseguir y estructurar cada acción que busque siempre el logro de metas en la escuela o empresa. El espacio nuclear de toda empresa facilita muchos caminos en la comunicación lingüística verbal. Este modo, también sucede en individuos que se encuentran en variados espacios y se vinculen para desarrollar acciones en común o forman parte del

universo del proyecto, así mismo, las formas de comunicación lingüística escrita facilitan el intercambio permanente entre los individuos, conociendo los últimos acontecimientos y sucesos de la empresa. En esta manera o giro comunicativo se puede apreciar a los diarios, revistas, semanarios, periódicos murales. Por último, el intercambio bidireccional de información alberga un espacio en el seno de la categorización empresarial con la intención de ordenar los datos recibidos y plasmarlos en la obtención de metas, haciendo de este modo, la evidencia del trabajo cooperativo. Este tipo de intercambio es horizontal entre los colaboradores, dado que varias acciones en la empresa, ameritan la integración de muchos de sus colaboradores. En esta línea, para la obtención de los planificado y sobre todo poder consumir con los objetivos propuestos hace pertinente ejecutar una interacción eficaz y eficiente.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

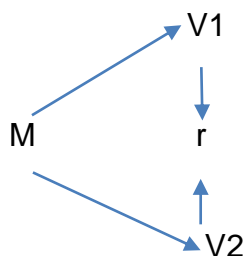
El tipo de investigación que se ha considerado es de carácter básico, enfocándose en una exploración exhaustiva de las teorías preexistentes con el fin de ampliar el conocimiento científico en una realidad específica. (Sánchez, Reyes, 1998). Su principal objetivo no es la ejecución directa, sino la gradación y avance de teorías mediante un progreso esquemático en la comprensión de los saberes. Al ejecutar este tipo de indagación, se perfila no solo comprender a fondo las teorías existentes, sino también contribuir al avance sistemático del conocimiento científico en una realidad específica (Valderrama, 2013).

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño utilizado es el no experimental, lo que significa que el estudioso no altera ni controla los componentes, sino que se centra en observar directamente el hecho en su espacio original (Arias, 2020). Esta metodología permite capturar la realidad en su estado natural, sin intervenciones artificiales que puedan sesgar los resultados. Además, se destaca por ser transversal, lo que implica que las mediciones se llevaron a cabo en un único momento temporal específico.

La selección de este diseño indica que el investigador busca mantener la integridad del fenómeno estudiado sin introducir alteraciones intencionales. La naturaleza transversal de la indagación conlleva que las mediciones se plasmaron en un contexto pertinente, proporcionando una instantánea representativa de la situación en ese momento preciso (Niño, 2011).

Por lo descrito se planea el siguiente diseño:



M: Muestra

V1: Habilidades directivas

V2: Comunicación organizacional

r: Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual habilidades directivas

En palabras de Rakhshan et al. (2019) la variable habilidades directivas se vincula a “todas aquellas habilidades pertinentes para poder encaminar los equipos de acción” (p.8).

Definición operacional habilidades directivas:

La definición conceptual se entiende como las competencias que se ejecutan pero que necesitan del accionar pertinente para poder implementar una dirección, mediante de una óptima interacción y con empatía frente a los educadores.

Indicadores: Manejo de conflictos, toma de decisiones, Comunicación entre pares, comunicación horizontal, eficiencia de RR. HH, objetivos institucionales, actitud positiva, efectividad y cortesía.

Escala de valoración: Es escala ordinal de tipo Likert

Definición conceptual comunicación organizacional:

Clutterbuck & James (2016) considera: es un “proceso que requiere de estrategias y tácticas, que permitan accionar a los seres humanos con la finalidad de compartir un flujo de información dentro de las instituciones y sobre todo en el trato con los trabajadores, además de tener una vinculación en la perspectiva y sueños de los agentes vinculados de la empresa” (p.76).

Definición operacional de comunicación organizacional

La comunicación organizacional es un proceso que requiere un nivel de conocimiento adecuado que se manifiesta de forma descendente, ascendente e horizontal entre los seres humanos.

Indicadores: Conocimiento práctico, Recursos expresivos, Amistad y motivo, Reconocimientos y estímulos, Indicaciones profesionales, Componentes de declaración, Comunicación entre espacios

Escala de valoración: Escala ordinal de tipo Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: de acuerdo con Baena (2017), grupo de personas que integran la escuela diferenciados por ciertas aptitudes, posturas o inclinaciones. Para consecuencias de la indagación se trabajó con 37 docentes que pertenecen a un instituto pedagógico de Sullana.

Muestra: Es una parte celosamente seleccionada de la población con características representativas, las mismas que tienen condiciones en común (Hernández y Mendoza, 2018). Para el trabajo investigativo se consideró la totalidad de la población

Tabla 1
Muestra de estudio

Docentes	Varones	Mujeres
Total	21	16

Nota. Información proporcionada por instituto pedagógico de Sullana

Muestreo:

En lo estimado al presente acápite se direccionó por el no probabilístico, que en palabras de Sánchez & Reyes (1998) en donde toma en cuenta que en este tipo de muestra puede darse una carga directa del estudioso, por las condiciones positivas que se evidencian para plasmar el estudio.

Unidad de análisis: Docentes de un instituto de Sullana

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Se decidió por las preguntas de la encuesta como, línea para recoger los datos de la variable de estudio, siguiendo la propuesta metodológica de Hernández et al. (2014).

La herramienta pertinente que se determinó elegido fue el de las preguntas por escrito, diferenciado por su originalidad y su organigrama relevantemente cerrado. Estas preguntas desempeñaron la acción primordial de juntar la información relevante de la variable de análisis. La originalidad reactiva de este

camino de aglomeración de información facilita una eficiente recopilación, Como parte integral del proceso, se garantizará la adecuada adaptación y validación del cuestionario. La primera variable, cuenta con 20 preguntas y la segunda variable de 22 preguntas.

Adicional a ello, por medio del Alfa de Cronbach se llevó a cabo el análisis correspondiente en relación a la confiabilidad, donde se realizará el pilotaje con 20 estudiantes con el fin de analizar la consistencia de los instrumentos; obteniendo un coeficiente de 0,834 para la variable habilidades directivas y 0,890 para la variable comunicación organizacional.

3.5. Procedimientos

Se establecieron previas coordinaciones con las autoridades del instituto. En la primera visita, se manifestó el objetivo y la importancia de la investigación en la universidad; posteriormente se entregó la carta de la universidad, junto con los formularios de consentimiento, brindando información detallada sobre el estudio a las autoridades. A continuación, se coordinó con los representantes de la institución para determinar la fecha y hora más adecuadas para la aplicación de los instrumentos. Una vez confirmada la fecha, se procedió a la ejecución de los instrumentos y, posteriormente, se procesará los datos utilizando herramientas como el SPSS.

3.6. Métodos de análisis de datos

En la comprensión de información; se hizo uso de estadística descriptiva se alineará en valorar cuadros de frecuencia y porcentajes de acuerdo a las variables y magnitudes de la investigación. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), este enfoque permite responder a las preguntas planteadas, organizando y presentando los datos a través de gráficos para resaltar las características más representativas del conjunto de datos.

Además, la estadística inferencial se empleó para corroborar tanto las hipótesis estadísticas alternativas como nulas, de acuerdo con (Sánchez, 2019) la estadística inferencial a través de RHO de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

En el tiempo de duración del estudio, se dio un relevante interés a los bases éticos significativos, al mencionar la información de las bases científicas. Se alineará en mantener meticulosamente la originalidad, manteniendo de modo modificable la intimidad y el anonimato de los mencionados en facilitar los datos. Así mismo, se mantendrá de modo global el respeto de la población de interés del investigador, dándoles completa decisión para encaminar su integración en la indagación. En todos estos momentos del plan, se continuará manteniendo linealmente las bases del propósito, valor y juicio crítico, manteniendo un trato relevante de positivismo y estimación hacia los integrantes del grupo de trabajo. Lo positivo se evidenció en la maximización de excelentes experiencias en la colaboración en esta indagación de nivel, y la minoración de posibles retos. Del mismo modo, la justicia hace mención al trato equitativo para todos los que integran este trabajo de estudio, evitando toda manera forma de exclusión. Del mismo modo, se alinearán propósitos claros para la publicación de desenlaces y el feedback a los integrantes, empoderando así la integridad y la claridad del camino de la investigación. En relación con la ética, se estimó el cumplimiento de los axiomas éticos determinados, afianzando el valor y credibilidad de la investigación. Así mismo, se divulgó la integración positiva de los miembros de estudio, facilitando exponer cualquier ahondamiento y fortaleciendo sus expectativas sean tomadas en cuenta en proceso de la indagación.

IV. RESULTADOS

Objetivo general.

Determinar la relación entre habilidades directivas y comunicación organizacional en los docentes de un instituto pedagógico de Sullana 2024.

Hipótesis general

Existe relación significativa entre habilidades directivas y comunicación organizacional en los docentes de un instituto pedagógico de Sullana 2024

Tabla 2

Relación entre habilidades directivas y comunicación organizacional

		Comunicación organizacional	
Rho de Spearman	Habilidades directivas	Coef. de correlación	,897**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	37

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

Nota: Datos registrados del diagnóstico de las variables y procesados a través del SPSS.

Según los resultados y su análisis en la Tabla 2, se observa una correlación positiva, la misma que se ve reflejada en un coeficiente de 0,897. Asimismo, se presenta un valor de significación bilateral de 0,00, que es considerablemente menor que 0,05 establecido en los parámetros para aceptar la hipótesis alterna.

Objetivo específico 1

Diagnosticar el nivel de habilidades directivas y comunicación organizacional en los docentes de un instituto pedagógico de Sullana 2024

Tabla 3

Diagnóstico de la variable habilidades directivas y comunicación organizacional.

	Habilidades directivas		Comunicación organizacional	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	04	10,8	05	13,5
Regular	12	32,4	12	32,4
Bueno	21	56,8	20	54,1
Total	37	100,0	37	100,0

Nota: Niveles establecidos de las variables que han sido trabajadas con estadística descriptiva.

Según lo presentado en la Tabla 3 se muestran los resultados del diagnóstico de las variables objeto de estudio. En relación a la variable habilidades directivas se observa que el 10.8% de los colaboradores cree que el nivel es bajo; un 32,4% sustenta a través de sus respuestas que se encuentra en un nivel regular, posteriormente tenemos el 56,8% lo evalúan como nivel bueno; En cuanto a la variable comunicación organizacional el 7.7% de los colaboradores cree que el nivel es bajo; el 32,4% lo evalúa como regular, por otro lado, el 54,1% lo califica como bueno.

Objetivo específico 2

Conocer la relación que existe entre las habilidades directivas y la dimensión descendente en los docentes de un instituto pedagógico de Sullana 2024

Tabla 4

Relación entre habilidades directivas y dimensión descendente

		Dimensión descendente	
Rho de Spearman	Habilidades directivas	Coef. de correlación	,907**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	37

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

Nota: Datos registrados del diagnóstico de la variable y la dimensión y procesados a través del SPSS.

Según los resultados y su análisis en la Tabla 4, se observa una fuerte correlación positiva, la misma que se ve reflejada en un coeficiente de 0,907. Asimismo, se presenta un valor de significación bilateral de 0,00, que es considerablemente menor que 0,05 establecido en los parámetros para aceptar la hipótesis alterna.

Objetivo específico 3

Reconocer la relación que existe entre las habilidades directivas y la dimensión ascendente en los docentes de un instituto pedagógico de Sullana 2024

Tabla 5

Relación entre habilidades directivas y dimensión ascendente

		Dimensión ascendente	
Rho de Spearman	Habilidades directivas	Coef. de correlación	,889**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	37

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

Nota: Datos registrados del diagnóstico de la variable y la dimensión y procesados a través del SPSS.

Según los resultados y su análisis en la Tabla 4, se observa una correlación positiva, la misma que se ve reflejada en un coeficiente de 0,889. Asimismo, se presenta un valor de significación bilateral de 0,00, que es considerablemente menor que 0,05 establecido en los parámetros para aceptar la hipótesis alterna.

Objetivo específico 4

Identificar la relación que existe entre las habilidades directivas y la dimensión horizontal en los docentes de un instituto pedagógico de Sullana 2024.

Tabla 6

Relación entre habilidades directivas y dimensión horizontal

		Dimensión horizontal	
Rho de Spearman	Habilidades directivas	Coef. de correlación	,911**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	37

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

Nota: Datos registrados del diagnóstico de la variable y la dimensión y procesados a través del SPSS.

Según los resultados y su análisis en la Tabla 4, se observa una fuerte correlación positiva, la misma que se ve reflejada en un coeficiente de 0,911. Asimismo, se presenta un valor de significación bilateral de 0,00, que es considerablemente menor que 0,05 establecido en los parámetros para aceptar la hipótesis alterna.

IV. DISCUSIÓN

En esta sección, utilizamos como fundamento las teorías relacionadas con las variables en análisis, los resultados obtenidos durante la recolección de datos y la información previa pertinente.

En lo que corresponde a: la relación entre habilidades directivas y comunicación organizacional en los docentes de un instituto pedagógico de Sullana 2024, tenemos el aporte teórico de Rakhshan et al. (2019) la define como todas aquellas facultades pertinentes para poder direccionar los equipos de acción; asimismo en palabras de Clutterbuck & James (2016) sostiene que es un proceso que requiere de estrategias y tácticas, que permitan accionar a los seres humanos con la finalidad de compartir un flujo de información dentro de las instituciones y sobre todo en el trato con los trabajadores, además de tener una vinculación en la perspectiva y sueños de los agentes vinculados de la empresa. Frente a estas acepciones de las variables tenemos los resultados en donde se vislumbra una correlación positiva, la misma que se ve reflejada en un coeficiente de 0,897.

Estos resultados nos permiten coincidir con Ríos & Hernández (2023) en donde los procesos de comunicación organizacional han permitido solucionar muchas magnitudes como son arreglo de enredos, canalización de estados de ánimo, obtención de metas, actuación personal, ayuda, función y quehacer en conjunto. En este sentido es de suma importancia que los individuos que encaminan un liderazgo en una dirección educativa, tengan habilidades propias a su misión, se alineen en comportamientos y manejen sus estados emocionales y siempre tengan una visión coherente de la realidad, encamine diversos equipos de trabajo y sea integrador con las decisiones con los otros miembros de la escuela, haga un llamado a cada uno de los agentes que integran la escuela.

Frente a lo planteado en el párrafo anterior podemos indicar que la teoría que sustentan es la teoría relacionada con lo humano, donde la apertura para interrelacionarse debe ser por variados medios y vehículos comunicativos, lo que conlleva a una concurrencia de línea vertical y su relevante vinculación en el espacio donde la democracia debe primar sin limitarse por la jerarquía ni la dirección. Sin lugar a dudas esto es relevante para conseguir de lo planificado,

donde los colaboradores se estimulan en coadyuvar en la toma de acuerdos pertinentes. Esto es de mucha ayuda, porque el colaborador se ordena en su actuar desde lo meramente humano para la ejecución de las acciones encomendadas dentro de la escuela (Gil-Díaz, et al., 2022). Esto permite concluir en palabras de Villalobos, (2019) que la comunicación es un hecho enrevesado, contextual y también un mecanismo pertinente para la transmisión de expectativas, ya que es aquí donde radican los grandes cambios; además de las habilidades directivas conceptúan como las facultades, pericias y saberes posibles para así valerse en el quehacer directivo, así como las interacciones con los demás que conlleve a un grado de responsabilidad de esquematización que lleve a un avance directivo y que con esto medie la obtención del logro de las metas planteadas. (Madrigal et al., 2002).

En cuanto nivel de habilidades directivas y comunicación organizacional en los docentes de un instituto pedagógico de Sullana 2024, tenemos que se fundamenta en el aporte de Ascón et al. (2019) en donde explica que las características de un directivo son un “acervo de capacidades, pericias y facultades no propias, pero si sempiternas que se vinculan mediante los saberes específicos, facilitando, el roce, la confianza y la mirada siempre se opone al empoderamiento permanente de brindar los espacios dentro de la escuela como es la dirección de lo planificado, además Galindo (2019) considera la comunicación como una interacción entre seres racionales, distanciándose de la mirada social y semiótica conocidas, en tanto que no pretende analizar o plasmar lo netamente social, sino más bien facilitar modificaciones anhelarles y factibles. Frente a estas acepciones los resultados muestran que las habilidades directivas se observan que el 10.8% presentan un nivel bajo; un 32,4% regular, el 56,8% bueno; En cuanto a la variable comunicación organizacional el 7.7% es de nivel bajo; el 32,4% regular, el 54,1% lo califica como bueno.

Estos resultados de la investigación y su referente teórico nos permiten estar de acuerdo con los aportes de Raymondi (2023) en donde considera producto de su investigación que el 42,9% de los interrogados manifestaron que las facultades del director se encuadran en un grado medio, de la misma manera, el 45.5% expresaron que, la dirección de la escuela se enmarca en un grado medio y por

para finalizar en relación a la prueba Pseudo R2. Frente a estos aspectos se puede inferir que las habilidades directivas son fundamentales para el crecimiento y el desarrollo de la institución, ello se va a lograr con una buena comunicación, además de considerar al directivo como entes que direccionan a conseguir los objetivos planteados, hoy más que nunca en este mundo tan competitivo y una institución de formación que esté a la vanguardia de la educación.

En cuanto a la relación que existe entre las habilidades directivas y la dimensión descendente en los docentes de un instituto pedagógico de Sullana 2024, precisamente tenemos el aporte de Griffin & Van Fleet (2016) en donde plantean que las facultades de los directores son una gama de pericias y acciones de comportamiento tanto físico como intelectual, que lo llevan a conseguir resultados en equipo y se interrelaciona con cada uno de los miembros de la escuela. Por consiguiente, tenemos Xifra, (2020) que considera que el modelo de vías usadas con la intención de conseguir una interacción lingüística verbal descendente, se da insertando direcciones, alegatos, mesas de dialogo, llamas en voz alta, también se puede encontrar los memorándum, secuencias y exhibiciones electrónicas de noticias, cartas, guías, folletos, informes políticos, en muchos de los casos, la información se mal interpreta o se pierde en el camino de los canales comunicativos.

Frente al planteamiento en relación a la variable y la dimensión tenemos que se encontró una fuerte correlación positiva, la misma que se ve reflejada en un coeficiente de 0,907. Estos resultados nos permiten coincidir con Muñoz (2021) en donde se organiza el modelo de algún mecanismo para empoderar en este contexto a partir de la iniciativa de los líderes. Estos mecanismos se cimientan en acciones de fortalecer hechos bien encaminados de las pericias y estrategias del director, elevando un mecanismo de una línea precisa de manejo organizativo en la publicación de investigaciones para una apreciación del espacio del quehacer del maestro dentro de la escuela que espera mucho de esta profesión.

Es importante inferir a raíz de los resultados que las estrategias del director de escuela son un conglomerado, de actitudes, pericias, técnicas y saberes que albergan los directivos y que, a través del dominio adecuado de estas, posibilita

sumar los esfuerzos para conseguir lo planificado, enfocados siempre en conseguir todo en la medida que se vincule la parte directiva y los entes que conforman la comunidad educativa y de este modo se aprecie un servicio eficiente, de calidad y con una satisfacción plena de los usuarios, frente al mutualismo de pensamientos, posturas e información verbal, ya sea escritos u orales, así mismo, en la vía social, en la que dos o más conjugan posturas. La comunicación relevante, es el desenlace de un entendimiento general de las situaciones entre un hablante y un destinatario, generándose una lucidez si ambos dominan el mismo código y ambos mantienen una mirada en común de relevancia. Además de la lógica de enlazar en los demás individuos, y de que estos se direccionen en sus metas, es de por sí una línea de perfil enfático, manifestándose desde ya un manejo de la postura directiva, para que las persona, sea en equipo sumario reducido, se perfilen empoderarse de los objetivos y logros trazados que conllevan a un fin común.

En cuanto a la relación que existe entre las habilidades directivas y la dimensión ascendente en los docentes de un instituto pedagógico de Sullana 2024, es importante conocer el aporte de Rosales (2017) que expone que las pericias del director son un conglomerado de facultades, estímulos, e interacciones que son ejecutadas por la persona y que elevan el progreso especializado de las comunidades que se vinculan con un fin educativo, por otro lado tenemos Xifra (2020) el mismo que se desprende de los colaboradores de base hacia la jerarquía, mediante órdenes a espacio de rango medio e inferior. Dicho de otro modo, lo asume los colaboradores a su mando. Esta sucesión padece de muchas limitaciones, producto de las áreas administrativas que no tienen en claro sus funciones en base a metas, y en cuanto a la comunicación solo la recepciona, pero no es bien canalizada para su transmisión a las áreas de menor rango, excepcionalmente con sucesos negativos, sin embargo, un flujo concreto de información goza de una relevancia en el caso de pretensiones de control.

Estos aportes teóricos nos permiten relacionar que las habilidades están estrechamente relacionadas con la comunicación y que son los resultados los que muestran tal afirmación, es así que en los resultados tenemos una correlación positiva, la misma que se ve reflejada en un coeficiente de 0,889. Estos resultados nos permiten estar de acuerdo con el planteamiento de Atoche (2022) en donde

evidenció a través de la realización de la prueba de rho Spearman, con la que se consiguió una valoración de $p=,000$ de relevancia, en la que se estima que existe una correlación entre las variables a causa de que la valoración de relevancia correspondiente es menor a 0,05 con un coeficiente de correlación de $r=,669$; siendo esta positiva aceptable. Por último, señalar que la indagación se encuadra en el área de alinear a las personas a una comunicación interna positiva en las comunidades educativas que buscan siempre obtener logros.

Frente a los aportes de los antecedentes y los resultados de la investigación se puede inferir que es pertinente entender que la comunicación se define como la relación puntual mediante la cual ocurre un intercambio de información entre individuos que forman parte de una estructura en común. Muchos intercambios comunicativos se producen de manera formal y otros suceden espontánea y amical. Del mismo modo se encuentran aquellos intercambios cuyos desenlaces se producen en un estilo categórico y es aquí cuando se produce una comunicación vertical o unidireccional y hay también una comunicación horizontal o bidireccional, donde se evidencia un intercambio constante de papeles y roles, así mismo se evidencia una comunicación en la que se hace uso de la digitalización de información e intercambios constantes y diarios, esto es, la comunicación por las redes sociales, una comunicación inmediata en tiempo real.

En cuanto a la relación que existe entre las habilidades directivas y la dimensión horizontal en los docentes de un instituto pedagógico de Sullana 2024, es importante conocer las habilidades directivas en donde (Speklé, 2001) considera que es “Una estructura de control y puede ser aclarado sencillamente como aquellas estrategias o acciones esquemáticas propuestas para agilizar a sus miembros y obtengan una alta calidad en lo que se propone. Por otro lado, Almendros (2020) considera la dimensión horizontal, toma en cuenta la corriente plana de la comunicación en interacción con la información entre individuos de la misma o parecida categoría y la corriente diagonal, que se evidencia entre personas de diferente jerarquía y en donde la comunicación directa es muy escasa, esto por muchos factores entre ellos la división en las funciones de la empresa dado que los turnos no coinciden entre sí. Estos enfoques nos permiten observa una fuerte correlación positiva, la misma que se ve reflejada en un coeficiente de 0,911.

De manera global esto nos permite inferir que en el seno de las secuencias comunicativas es decir en la comunicación bidireccional., aunque también en la comunicación unidireccional o vertical, por último, la abundancia de información y la escasa asimilación hace que no se logre del todo las metas y los propósitos, este contexto puede llevar a una distorsión o mala interpretación de la realidad escrita. Por otro lado, señala que es relevante interactuar cotidianamente con nuestros semejantes, buscando siempre un espacio a pesar de las muchas dificultades que existen por la división del trabajo educativo, hoy más que nunca con la abundancia de canales de comunicación para poder hacerlo, sin caer en la exageración.

VI. CONCLUSIONES

En el presente acápite se muestran las conclusiones arribadas producto de la indagación:

1. Existe una correlación positiva fuerte en relación a las variables habilidades directivas y comunicación organizacional y se ve reflejada en un coeficiente de 0,897 esto se manifiesta en las situaciones de consistencia que emergen entre las dos variables.
2. El nivel de las habilidades directivas encontramos que 10,8% que es bajo; 32,4% regular, el 56,8% bueno; Para la variable comunicación organizacional el 7,7% es bajo; el 32,4% regular, el 54,1% es bueno.
3. Existe una fuerte correlación positiva entre la variable habilidades directivas y comunicación descendente, lo cual se evidencia en un coeficiente de 0,907, lo que significa que se dan circunstancias de equilibrio y que surgen entre ambas.
4. Existe una correlación positiva fuerte entre la variable habilidades directivas y dimensión comunicación ascendente y se ve reflejada en un coeficiente de 0,889 el mismo que se refleja en situaciones de consistencia que emergen entre la variable y la dimensión.
5. Existe una correlación positiva muy fuerte entre la variable habilidades directivas y la dimensión comunicación horizontal, lo cual se evidencia en un coeficiente de 0,911, situación que se pone de manifiesto en la coexistencia entre la variable y la dimensión.

VII. RECOMENDACIONES

Al director del instituto se le sugiere implementar programas de habilidades directivas con el objetivo de fomentar el desarrollo del liderazgo y guiar una gestión efectiva de la institución.

Al director académico promover talleres de comunicación organizacional con la finalidad de empoderar a los docentes en el desarrollar de buenos tratos y sobre todo en un nivel de entendimiento entre los docentes.

Al director incentivar la participación de los docentes en diplomados y capacitaciones de gestión educativa que sirvan de mecanismos de desarrollo personal e institucional.

A los docentes desarrollar estrategias comunicativas con la finalidad de empoderar a los miembros de la institución, las mismas que permitan fomentar las relaciones de buen trato.

A los directores académicos se les recomienda organizar jornadas de fortalecimiento institucional, con el fin de brindar herramientas para resolver problemas que surjan con los estudiantes, además de las buenas relaciones humanas.

REFERENCIAS

- Almendros, E. (2023). *La comunicación interna, un aliado para el teletrabajo*.
<https://www.observatoriorh.com/opinion/la-comunicacion-interna-un-aliado-para-el-teletrabajo.html>
- Arias, J. (2020). *Métodos de investigación online: herramientas digitales para recolectar datos*. info:eu-repo/semantics/book.
<http://hdl.handle.net/20.500.12390/2237>
- Ascón, J., García, M., y Lajara, A. (2019). Pirámide para el desarrollo de habilidades directivas en las instituciones de educación superior (IES). *Revista Cubana de Educación Superior*. <https://acortar.link/o2z4m>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Berry, B. (1995). *Management Control.Theories, issues and practices*.
<https://es.scribd.com/document/421769470/Management-Control-Theories-Issues-and-Practies>
- Charry, H. (2022). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comunicación*, 9 (1), 25-34.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219716820180008100003&lng=es&tlng=es.
- Clutterbuck, D. & James, D. (2016). Internal communication: Beliefs and practice in the organization. En: *Journal of Communication Management*, 1 (3), pp. 249-255.
- Collarte Inzunza, M. (2022). *Competencias directivas para la gestión orientada a la mejora educativa en la educación municipal de Talca, Chile*.
<https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v16/doc/08498.pdf>
- Contreras, T. (2020). *Pedagogical Leadership, Teaching Leadership and their Role in School Improvement: A Theoretical Approach*. Alemania

- Díaz, R., Ledesma, J., Tito, J. Díaz, P. (2020). *Management skills in a health emergency context, covid-19, in Perú.*
<https://doi.org/10.52080/rvgluez.26.e5.33>
- Gil-Díaz, L., Martínez-Prats, G. y Rodríguez, C. (2022). *Estilos de comunicación: Una revisión teórica hacia las habilidades directivas en las organizaciones.*
<https://acortar.link/x8fC6E>
- González, F., López, T., & Pereda, F. (2017). *Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público, en la provincia de Córdoba.* Intangible capital. Barcelona – España.
- Introini Elissalde, E. (2023). La comunicación organizacional: construcción de sentidos posibles para acompañar los aprendizajes. *Cuadernos de Investigación Educativa*, [Número especial].
<https://doi.org/10.18861/cied.2023.14.especial.3345>
- Madrigal Torres, B.; Silva, B.; Franco, R.; González, H.; Ochoa, A.; Madrigal, R.; Vázquez, G. & Zárate, L. (2002). *Habilidades directivas.*
<http://sedboyaca.gov.co/wp-content/uploads/2020/05/habilidades-directivas.pdf>
- Moscol, J., Mondragón, G., Gonzales, V. (2024). Development of management skills in educational institutions. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación.* Volumen 8 / N° 32 / enero-marzo 2024. pp. 438 – 448.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i32.735>
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación.* Bogotá: Ediciones de la U.
https://www.academia.edu/35258714/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_DISENO_Y_EJECUCION
- Paredes-Pérez, M. A., Cárdenas-Tapia, V. R., & Palomino-Crispin, A. E. (2021). Habilidades directivas y planificación estratégica en una universidad peruana. *Gaceta Científica*, 7(1), 17–22.
<https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1061>
- Perez, H. (2023). *Habilidades directivas e inclusión educativa en docentes de instituciones educativas de Anta, Cusco, 2023.*

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/132871?locale-attribute=en>

- Puchol, L. (2010). *Libro de las Habilidades Directivas*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Rakhshan, M., Rostami, K., Setoodegan, E., y Eslami, J. (2019). The relationship between leadership style and time management in senior and middle nursing managers. *Revista Latinoamericana De Hipertension*, 14(1), 26- 31. https://www.revhipertenoosion.com/r/h_1_2019/5_the_relationship_between_leadership.pdf
- Ramírez, J. (2018). *Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz*. México. <http://www.revistasbolivianas>
- Raymondi, L. (2023). *Habilidades directivas en la gestión educativa en docentes de dos instituciones públicas de Lima, 2023*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/123262?show=full>
- Ríos, A., Hernández, L. (2023). *Habilidades directivas: diseño instrumental y modelo para educación primaria en Durango, México*. DOI: 10.31391/S2007-7033(2023)0061-011
- Rosales, H. (2017). *Habilidades directivas y satisfacción laboral del personal en club de Regatas Lima*, filial Chorrillos. Lima, Perú.
- Sánchez, F. (2019) Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Rev. Digital. Investigación*. vol.13 no.1 Lima. Ene/jun. <https://acortar.link/wWbRg>
- Sánchez, H., Reyes, C. (1998). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Perú. Editorial Mantaro.
- Serrano, A. (2003). *El camino del líder*. https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/110463/TFG_elopezmartinez.pdf
- Speklé. (2001). Explaining management control structure variety: a transaction cost economics perspective. *Accounting Organizations and Society*; vol,26, n°4-

5.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0361368200000416>

Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Segunda edición. Lima, Perú: Editorial San Marcos.

Vega, A., Romero, W. (2024). Competencias Directivas en Instituciones Educativas. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes* 2.0. DOI: <https://doi.org/10.37843/rted.v17i1.405>

Villalobos, A. (2019). *Instrumento para evaluar la comunicación interna en las micro y pequeñas empresas, caso zona bajo México*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6559163>

ANEXOS

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALA
V1 Habilidades directivas	Se entiende como las competencias, habilidades y saberes eficaces para un trabajo óptimo, en la misma dirección para vincular responsabilidades de los maestros a cargo y se obtenga los mejores resultados en la línea de lo planificado. (Madrigal et al., 2002)	Son competencias que se desarrollan pero que requieren del liderazgo para poder ejercer un control, a través de una buena comunicación y con empatía frente a los docentes.	Liderazgo	Manejo de conflictos	1-3	Cuestionario	Nominal
				Toma de decisiones	4, 5		
			Comunicación	Comunicación entre pares	6,7		
				Comunicación horizontal	8,9		
			Control	Desempeño de RR. HH	10-12		
				Objetivos institucionales	13-15		
			Empatía	Actitud positiva	16-17		
Efectividad y cortesía	18-20						
V2 Comunicación organizacional	Clutterbuck & James (2016) considera: es un "proceso que requiere de estrategias y tácticas, que permitan accionar a los seres humanos con la finalidad de compartir un flujo de información dentro de las instituciones y sobre todo en el trato con los trabajadores, además de ejercer cierta influencia en la postura, ideas, y acciones del público interno y externo del centro" (p.76).	La comunicación organizacional es un proceso que requiere un nivel de conocimiento adecuado que se manifiesta de forma descendente, ascendente e horizontal entre los seres humanos.	Descendente	Conocimiento práctico	1-3		
				Recursos expresivos	4-6		
				Amistad y motivo	7-9		
			Ascendente	Reconocimientos y estímulos	10, 13		
				Indicaciones profesionales	14-16		
			Horizontal	Componentes de declaración	17-19		
Comunicación entre espacios	20, 22						

CUESTIONARIO DE HABILIDADES DIRECTIVAS

Estimado docente: El presente cuestionario tiene como propósito medir tu nivel de habilidades directivas, que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad César Vallejo. Frente a ello le pido responder de manera reflexión, objetiva y sincera.

Lea detenidamente cada ítem y responda marcando con una de las afirmaciones y decida en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Marque con una X, la respuesta.

5. Siempre 4. Casi siempre 3. Algunas veces 2. Casi Nunca 1. Nunca

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
DIMENSIONES						
DIMENSIÓN: LIDERAZGO						
01	Es capaz de manejar los conflictos, que se presentan en la institución					
02	Tiene la capacidad de tomar decisiones en los momentos oportunos dentro de la institución.					
03	Permite la participación de sus colegas en la toma de decisiones					
04	Asume un liderazgo para la conducción del trabajo en equipo					
05	Es considerado un referente para los trabajadores que laboran en la institución.					
DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN						
06	Desarrolla un proceso comunicativo con todos los docentes de la institución					
07	Maneja estrategias de comunicación que permiten dialogar con fluidez con los demás docentes					
08	Brinda la oportunidad de comunicarse con los docentes para solucionar problemas de la institución.					
09	Existen entre docentes políticas para desarrollar el proceso comunicativo.					
DIMENSIÓN: CONTROL						
10	Evalúa el desempeño de los docentes de la institución educativa.					
11	Esta pendiente de las actividades realizadas por los docentes en la institución.					
12	Motiva la participación de los docentes en las actividades académicas de la institución					
13	Promueve el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.					
14	Participa en los procesos de evaluación que se desarrollan en la institución.					
15	Asiste a capacitaciones con la finalidad de mejorar su práctica docente					
DIMENSIÓN: EMPATÍA						
16	Muestra actitud positiva con los docentes de la institución.					
17	Maneja el control de emociones por el bien de la convivencia en la institución.					
18	Promueve la práctica de valores dentro de la comunidad educativa					
19	Trasmite afectividad cuando un docente presenta problemas					
20	Brinda cortesía con todos los docentes de la institución educativa.					

CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Estimado participante:

Estimado docente: El presente cuestionario tiene como propósito medir tu nivel de habilidades directivas, que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad César Vallejo. Frente a ello le pido responder de manera reflexión, objetiva y sincera.

Lea detenidamente cada ítem y responda marcando con una de las afirmaciones y decida en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Marque con una X, la respuesta.

5. Siempre 4. Casi siempre 3. Algunas veces 2. Casi Nunca 1. Nunca

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
DIMENSIONES						
DIMENSIÓN: DESCENDENTE						
01	Solicito comunicarse con su directivo dentro de la institución					
02	Explico a los demás colegas las funciones de su práctica docente					
03	Sus comentarios o sugerencias que le hace a sus superiores son tomados en cuenta					
04	Se comunica de forma constante a través de correo electrónico, teléfono, WhatsApp, etc.					
05	Me parece que la forma de comunicación través de mail es efectiva.					
06	Comunico a los colegas sobre las prioridades del trabajo.					
07	Realiza retroalimentación al desempeño a los colegas por su trabajo.					
08	Felicita a sus compañeros cuando realizan sus labores					
09	Se preocupa por lograr un clima de apertura y confianza al interior del equipo.					
DIMENSIÓN: ASCENDENTE						
10	Promueve reuniones con los colegas para acordar actividades.					
11	Mantengo una buena comunicación con los directivos para lograr los acuerdos.					
12	Muestra confianza y libertad para discutir problemas sobre el trabajo					
13	Reconoce la cooperación y el trabajo de equipo en la institución					
14	Busco solucionar los problemas y comunico a los directivos.					
15	Me comunico de forma espontánea con los miembros de la institución					
16	Ante las dudas de sus compañeros realiza retroalimentación del tema					
DIMENSIÓN: HORIZONTAL						
17	Ha establecido procedimientos o mecanismos para la comunicación entre docentes del mismo nivel.					
18	Prioriza la comunicación con colegas del mismo nivel					
19	Comparte funciones entre los docentes de la misma área de trabajo.					
20	Recibe toda la información que necesita para poder realizar eficientemente su trabajo					
21	Se integra y coordina entre sus compañeros del mismo nivel para la solución de tareas y problemas					
22	Se comunica entre todos los integrantes de la institución					

Muchas gracias

Evaluación por juicio de experto

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición del aprendizaje significativo. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando en la línea de investigación de "Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles". Se agradece su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre y apellidos del juez:	Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Neuroeducación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	Si

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de comunicación organizacional
Autor:	Villavicencio Jiménez Carlos Eduardo
Procedencia:	Piura, Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes
Significación:	El instrumento del cuestionario estuvo compuesto por (22 ítems) para la variable comunicación organizacional Las alternativas correspondieron a la escala de Likert: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1)

4. Soporte teórico

Escala/Área	(dimensiones)	Definición
Variable 1: Estilos de aprendizaje	Descendente	Se describe como la cima para concretizar los peldaños, dicho de otro modo, la corriente sucede en las categorías mayores, este modelo de interacción, sucede en espacios de una acción de fascismo
	Ascendente	desprende de los colaboradores de base hacia la jerarquía, mediante órdenes a espacio de rango medio e inferior. Dicho de otro modo, lo asume los colaboradores a su mando
	Horizontal	Toma en cuenta la corriente plana de la comunicación en interacción con la información entre individuos de la misma o parecida

		<p>categoría y la corriente diagonal, que se evidencia entre personas de diferente jerarquía y en donde la comunicación directa es muy escasa, esto por muchos factores entre ellos la división en las funciones de la empresa dado que los turnos no coinciden entre sí.</p>
--	--	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario, 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 relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</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 se solicita que brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio	
2. Bajo nivel	
3. Moderado nivel	
4. Alto nivel	

Dimensiones del instrumento: Descendente, ascendente, horizontal

Primera dimensión: Descendente

Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de la variable descendente

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento práctico	Solicito comunicarse con su directivo dentro de la institución	4	4	4	
	Explico a los demás colegas las funciones de su práctica docente	4	4	3	
	Sus comentarios o sugerencias que le hace a sus superiores son tomados en cuenta	3	4	3	
Recursos expresivos	Se comunica de forma constante a través de correo electrónico, teléfono, WhatsApp, etc.	4	4	4	
	Me parece que la forma de comunicación través de mail es efectiva.	3	4	4	
	Comunico a los colegas sobre las prioridades del trabajo.	3	4	4	
Amistad y motivo	Realiza retroalimentación al desempeño a los colegas por su trabajo.	4	3	4	
	Felicita a sus compañeros cuando realizan sus labores	4	4	4	
	Se preocupa por lograr un clima de apertura y confianza al interior del equipo.	4	4	3	

Segunda dimensión: Ascendente

Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de la dimensión ascendente

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimientos y estímulos	Promueve reuniones con los colegas para acordar actividades.	3	4	4	
	Mantengo una buena comunicación con los directivos para lograr los acuerdos.	4	4	4	
	Muestra confianza y libertad para discutir problemas sobre el trabajo	4	4	4	
	Reconoce la cooperación y el trabajo de equipo en la institución	4	4	4	

Indicaciones profesionales	Busco solucionar los problemas y comunico a los directivos.	4	4	4	
	Me comunico de forma espontánea con los miembros de la institución	3	4	4	
	Ante las dudas de sus compañeros realiza retroalimentación del tema	3	4	4	

Tercera dimensión: Horizontal

Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de la dimensión horizontal

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Componentes de declaración	Ha establecido procedimientos o mecanismos para la comunicación entre docentes del mismo nivel.	4	3	4	
	Prioriza la comunicación con colegas del mismo nivel	4	4	4	
	Comparte funciones entre los docentes de la misma área de trabajo.	4	3	4	
Comunicación entre espacios	Recibe toda la información que necesita para poder realizar eficientemente su trabajo	4	4	4	
	Se integra y coordina entre sus compañeros del mismo nivel para la solución de tareas y problemas	3	4	3	
	Se comunica entre todos los integrantes de la institución	4	4	4	



Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón
DNI. 05645443

Evaluación por juicio de experto

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición del aprendizaje significativo. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando en la línea de investigación de "Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles". Se agradece su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre y apellidos del juez:	Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Neuroeducación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	Si

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de habilidades directivas
Autor:	Villavicencio Jiménez Carlos Eduardo
Procedencia:	Piura, Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes
Significación:	El instrumento del cuestionario estuvo compuesto por (20 ítems) para la variable habilidades directivas . Las alternativas correspondieron a la escala de Likert: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1)

4. Soporte teórico

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Variable 1: Estilos de aprendizaje	Liderazgo	La razón de influir en otras personas, y de que estos se alineen en sus metas, es de por sí una acción de liderazgo, evidenciándose desde ya un dominio de la autoridad, para que las individuos, sea en equipo sumario reducido
	Comunicación	Es el intercambio de ideas, posturas y datos verbales, ya sea escritos u orales,

		del mismo modo, en el camino social, en la que dos o más intercambian pareceres.
	Control	Una organización de control y puede ser explicado sencillamente como aquellas estrategias o acciones esquemáticas propuestas para agilizar a sus miembros y obtengan una alta calidad en lo que se propone
	Empatia	Es entender lo que realmente existe en otro ser, sus estados de ánimo, sus falencias y fortalezas, situaciones por las que lo hace único, actúa con cautela y participa de todo aquello que lo lleva al éxito.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	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.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	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 relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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 se solicita que brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio	
2. Bajo nivel	
3. Moderado nivel	
4. Alto nivel	

Dimensiones del instrumento: Liderazgo, comunicación, control y empatía

Primera dimensión: Liderazgo

Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de liderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo de conflictos	Es capaz de manejar los conflictos, que se presentan en la institución	4	4	4	
	Tiene la capacidad de tomar decisiones en los momentos oportunos dentro de la institución.	4	4	3	
	Permite la participación de sus colegas en la toma de decisiones	4	4	3	
Toma de decisiones	Asume un liderazgo para la conducción del trabajo en equipo	4	4	4	
	Es considerado un referente para los trabajadores que laboran en la institución.	3	4	4	

Segunda dimensión: Comunicación

Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación entre pares	Desarrolla un proceso comunicativo con todos los docentes de la institución	3	4	4	
	Maneja estrategias de comunicación que permiten dialogar con fluidez con los demás docentes	4	4	4	
Comunicación horizontal	Brinda la oportunidad de comunicarse con los docentes para solucionar problemas de la institución.	4	4	4	
	Existen entre docentes políticas para desarrollar el proceso comunicativo.	4	4	4	

Tercera dimensión: Control

Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de control

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desempeño de RR. HH	Evalúa el desempeño de los docentes de la institución educativa.	4	3	4	
	Esta pendiente de las actividades realizadas por los docentes en la institución.	4	4	4	
	Motiva la participación de los docentes en las actividades académicas de la institución	4	3	4	
Objetivos institucionales	Promueve el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.	4	4	4	
	Participa en los procesos de evaluación que se desarrollan en la institución.	3	4	3	
	Asiste a capacitaciones con la finalidad de mejorar su práctica docente	4	4	4	

Cuarta dimensión: Empatía

Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de empatía

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud positiva	Muestra actitud positiva con los docentes de la institución.	4	3	4	
	Maneja el control de emociones por el bien de la convivencia en la institución.	4	3	4	
Efectividad y cortesía	Promueve la práctica de valores dentro de la comunidad educativa	3	4	4	
	Trasmite afectividad cuando un docente presenta problemas	4	3	4	
	Brinda cortesía con todos los docentes de la institución educativa.	4	3	4	


 Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón
 DNI. 05645443

Evaluación por juicio de experto

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición del aprendizaje significativo. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando en la línea de investigación de "Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles". Se agradece su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombres y apellidos del juez:	Dr. Robby Oliver Gutiérrez Gonzales	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Investigación	
Institución donde labora:	Universidad Nacional de la Frontera	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación	Si	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de comunicación organizacional
Autor:	Villavicencio Jiménez Carlos Eduardo
Procedencia:	Piura, Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes
Significación:	El instrumento del cuestionario estuvo compuesto por (22 ítems) para la variable comunicación organizacional Las alternativas correspondieron a la escala de Likert: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1)

4. Soporte teórico

Escala/Área	(dimensiones)	Definición
Variable 1: Estilos de aprendizaje	Descendente	Se describe como la cima para concretizar los peldaños, dicho de otro modo, la corriente sucede en las categorías mayores, este modelo de interacción, sucede en espacios de una acción de fascismo
	Ascendente	desprende de los colaboradores de base hacia la jerarquía, mediante órdenes a espacio de rango medio e inferior. Dicho de otro modo, lo asume los colaboradores a su mando
	Horizontal	Toma en cuenta la corriente plana de la comunicación en interacción con la información entre individuos de la misma o parecida

		<p>categoría y la corriente diagonal, que se evidencia entre personas de diferente jerarquía y en donde la comunicación directa es muy escasa, esto por muchos factores entre ellos la división en las funciones de la empresa dado que los turnos no coinciden entre sí.</p>
--	--	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario, 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 relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</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 se solicita que brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio	
2. Bajo nivel	
3. Moderado nivel	
4. Alto nivel	

Dimensiones del instrumento: Descendente, ascendente, horizontal

Primera dimensión: Descendente

Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de la variable descendente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento práctico	Solicito comunicarse con su directivo dentro de la institución	4	4	4	
	Explico a los demás colegas las funciones de su práctica docente	4	4	3	
	Sus comentarios o sugerencias que le hace a sus superiores son tomados en cuenta	4	4	4	
Recursos expresivos	Se comunica de forma constante a través de correo electrónico, teléfono, WhatsApp, etc.	4	4	4	
	Me parece que la forma de comunicación través de mail es efectiva.	4	4	4	
	Comunico a los colegas sobre las prioridades del trabajo.	4	4	3	
Amistad y motivo	Realiza retroalimentación al desempeño a los colegas por su trabajo.	4	4	4	
	Felicita a sus compañeros cuando realizan sus labores	4	4	4	
	Se preocupa por lograr un clima de apertura y confianza al interior del equipo.	3	4	4	

Segunda dimensión: Ascendente

Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de la dimensión ascendente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimientos y estímulos	Promueve reuniones con los colegas para acordar actividades.	4	4	4	
	Mantengo una buena comunicación con los directivos para lograr los acuerdos.	4	4	4	
	Muestra confianza y libertad para discutir problemas sobre el trabajo	4	4	4	
	Reconoce la cooperación y el trabajo de equipo en la institución	4	4	4	

Indicaciones profesionales	Busco solucionar los problemas y comunico a los directivos.	4	4	4	
	Me comunico de forma espontánea con los miembros de la institución	4	4	4	
	Ante las dudas de sus compañeros realiza retroalimentación del tema	3	4	4	

Tercera dimensión: Horizontal

Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de la dimensión horizontal

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Componentes de declaración	Ha establecido procedimientos o mecanismos para la comunicación entre docentes del mismo nivel.	4	3	4	
	Prioriza la comunicación con colegas del mismo nivel	4	4	4	
	Comparte funciones entre los docentes de la misma área de trabajo.	4	3	4	
Comunicación entre espacios	Recibe toda la información que necesita para poder realizar eficientemente su trabajo	4	4	4	
	Se integra y coordina entre sus compañeros del mismo nivel para la solución de tareas y problemas	4	4	3	
	Se comunica entre todos los integrantes de la institución	4	4	4	



Dr. Robby O. Gutiérrez González

DNI: 32977568

Evaluación por juicio de experto

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición del aprendizaje significativo. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando en la línea de investigación de "Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles". Se agradece su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombres y apellidos del juez:	Dr. Robby Oliver Gutiérrez Gonzales	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Investigación	
Institución donde labora:	Universidad Nacional de la Frontera	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación	Si	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de habilidades directivas
Autor:	Villavicencio Jiménez Carlos Eduardo
Procedencia:	Plura, Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes
Significación:	El instrumento del cuestionario estuvo compuesto por (20 ítems) para la variable habilidades directivas . Las alternativas correspondieron a la escala de Likert: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1)

4. Soporte teórico

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Variable 1: Estilos de aprendizaje	Liderazgo	La razón de influir en otras personas, y de que estos se alineen en sus metas, es de por sí una acción de liderazgo, evidenciándose desde ya un dominio de la autoridad, para que los individuos, sea en equipo sumario reducido
	Comunicación	Es el intercambio de ideas, posturas y datos verbales, ya sea escritos u orales, del mismo modo, en el camino social, en la que dos o más intercambian pareceres.

	Control	Una organización de control y puede ser explicado sencillamente como aquellas estrategias o acciones esquemáticas propuestas para agilizar a sus miembros y obtengan una alta calidad en lo que se propone
	Empatía	Es entender lo que realmente existe en otro ser, sus estados de ánimo, sus falencias y fortalezas, situaciones por las que lo hace único, actúa con cautela y participa de todo aquello que lo lleva al éxito.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	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.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	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 relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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 se solicita que brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio	
2. Bajo nivel	
3. Moderado nivel	

4. Alto nivel	
---------------	--

Dimensiones del instrumento: Liderazgo, comunicación, control y empatía

Primera dimensión: Liderazgo

Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de liderazgo

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo de conflictos	Es capaz de manejar los conflictos, que se presentan en la institución	4	4	4	
	Tiene la capacidad de tomar decisiones en los momentos oportunos dentro de la institución.	4	4	4	
	Permite la participación de sus colegas en la toma de decisiones	4	4	3	
Toma de decisiones	Asume un liderazgo para la conducción del trabajo en equipo	4	4	4	
	Es considerado un referente para los trabajadores que laboran en la institución.	4	4	4	

Segunda dimensión: Comunicación

Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de comunicación

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación entre pares	Desarrolla un proceso comunicativo con todos los docentes de la institución	4	3	4	
	Maneja estrategias de comunicación que permiten dialogar con fluidez con los demás docentes	4	3	4	
Comunicación horizontal	Brinda la oportunidad de comunicarse con los docentes para solucionar problemas de la institución.	4	4	4	
	Existen entre docentes políticas para desarrollar el proceso comunicativo.	4	4	4	

Tercera dimensión: Control

Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de control

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desempeño de RR. HH	Evalúa el desempeño de los docentes de la institución educativa.	4	3	4	
	Esta pendiente de las actividades realizadas por los docentes en la institución.	4	4	4	
	Motiva la participación de los docentes en las actividades académicas de la institución	4	4	4	
Objetivos Institucionales	Promueve el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.	4	4	4	
	Participa en los procesos de evaluación que se desarrollan en la institución.	3	4	4	
	Asiste a capacitaciones con la finalidad de mejorar su práctica docente	4	4	4	

Cuarta dimensión: Empatía

Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de empatía

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud positiva	Muestra actitud positiva con los docentes de la institución.	4	3	4	
	Maneja el control de emociones por el bien de la convivencia en la institución.	4	4	3	
Efectividad y cortesía	Promueve la práctica de valores dentro de la comunidad educativa	4	4	4	
	Trasmite afectividad cuando un docente presenta problemas	4	4	4	
	Brinda cortesía con todos los docentes de la institución educativa.	4	4	3	



Dr. Robby O. Gutiérrez González

DNI: 32977568

Evaluación por juicio de experto

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición del aprendizaje significativo. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando en la línea de investigación de "Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles". Se agradece su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombres y apellidos del juez:	Dr. Nelson Chuquhuanca Yacsahuanca
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de Investigación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	Si

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de comunicación organizacional
Autor:	Villavicencio Jiménez Carlos Eduardo
Procedencia:	Piura, Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes
Significación:	El instrumento del cuestionario estuvo compuesto por (22 ítems) para la variable comunicación organizacional Las alternativas correspondieron a la escala de Likert: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1)

4. Soporte teórico

Escala/Área	(dimensiones)	Definición
Variable 1: Estilos de aprendizaje	Descendente	Se describe como la cima para concretizar los peldaños, dicho de otro modo, la corriente sucede en las categorías mayores, este modelo de interacción, sucede en espacios de una acción de fascismo
	Ascendente	desprende de los colaboradores de base hacia la jerarquía, mediante órdenes a espacio de rango medio e inferior. Dicho de otro modo, lo asume los colaboradores a su mando
	Horizontal	Toma en cuenta la corriente plana de la comunicación en interacción con la información entre individuos de la misma o parecida

		<p>categoría y la corriente diagonal, que se evidencia entre personas de diferente jerarquía y en donde la comunicación directa es muy escasa, esto por muchos factores entre ellos la división en las funciones de la empresa dado que los turnos no coinciden entre sí.</p>
--	--	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario, 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 relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</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 se solicita que brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio	
2. Bajo nivel	
3. Moderado nivel	
4. Alto nivel	

Dimensiones del instrumento: Descendente, ascendente, horizontal

Primera dimensión: Descendente

Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de la variable descendente

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento práctico	Solicito comunicarse con su directivo dentro de la institución	4	3	4	
	Explico a los demás colegas las funciones de su práctica docente	4	4	4	
	Sus comentarios o sugerencias que le hace a sus superiores son tomados en cuenta	4	4	4	
Recursos expresivos	Se comunica de forma constante a través de correo electrónico, teléfono, WhatsApp, etc.	4	3	4	
	Me parece que la forma de comunicación través de mail es efectiva.	4	4	4	
	Comunico a los colegas sobre las prioridades del trabajo.	4	4	4	
Amistad y motivo	Realiza retroalimentación al desempeño a los colegas por su trabajo.	3	4	4	
	Felicita a sus compañeros cuando realizan sus labores	4	4	4	
	Se preocupa por lograr un clima de apertura y confianza al interior del equipo.	4	4	4	

Segunda dimensión: Ascendente

Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de la dimensión ascendente

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimientos y estímulos	Promueve reuniones con los colegas para acordar actividades.	3	4	4	
	Mantengo una buena comunicación con los directivos para lograr los acuerdos.	4	4	4	
	Muestra confianza y libertad para discutir problemas sobre el trabajo	4	4	4	
	Reconoce la cooperación y el trabajo de equipo en la institución	4	4	4	

Indicaciones profesionales	Busco solucionar los problemas y comunico a los directivos.	4	4	4	
	Me comunico de forma espontánea con los miembros de la institución	4	3	4	
	Ante las dudas de sus compañeros realiza retroalimentación del tema	4	4	4	

Tercera dimensión: Horizontal

Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de la dimensión horizontal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Componentes de declaración	Ha establecido procedimientos o mecanismos para la comunicación entre docentes del mismo nivel.	4	4	4	
	Prioriza la comunicación con colegas del mismo nivel	4	4	4	
	Comparte funciones entre los docentes de la misma área de trabajo.	3	4	4	
Comunicación entre espacios	Recibe toda la información que necesita para poder realizar eficientemente su trabajo	4	4	4	
	Se integra y coordina entre sus compañeros del mismo nivel para la solución de tareas y problemas	4	4	3	
	Se comunica entre todos los integrantes de la institución	4	4	4	



Firma del evaluador

Dr. Nelson Chuquihuanca Yacsahuanca
DNI: 40716870

Evaluación por juicio de experto

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición del aprendizaje significativo. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando en la línea de investigación de "Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles". Se agradece su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombres y apellidos del juez:	Dr. Nelson Chuquihuanca Yacsahuanca
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de Investigación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	SI

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de habilidades directivas
Autor:	Villavicencio Jiménez Carlos Eduardo
Procedencia:	Piura, Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes
Significación:	El instrumento del cuestionario estuvo compuesto por (20 ítems) para la variable habilidades directivas . Las alternativas correspondieron a la escala de Likert: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1)

4. Soporte teórico

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Variable 1: Estilos de aprendizaje	Liderazgo	La razón de influir en otras personas, y de que estos se alineen en sus metas, es de por sí una acción de liderazgo, evidenciándose desde ya un dominio de la autoridad, para que las individuos, sea en equipo sumario reducido
	Comunicación	Es el intercambio de ideas, posturas y datos verbales, ya sea escritos u orales, del mismo modo, en el camino social, en la que dos o más intercambian pareceres.

	Control	Una organización de control y puede ser explicado sencillamente como aquellas estrategias o acciones esquemáticas propuestas para agilizar a sus miembros y obtengan una alta calidad en lo que se propone
	Empatía	Es entender lo que realmente existe en otro ser, sus estados de ánimo, sus falencias y fortalezas, situaciones por las que lo hace único, actúa con cautela y participa de todo aquello que lo lleva al éxito.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	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.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	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 relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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 se solicita que brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio	
2. Bajo nivel	
3. Moderado nivel	

4. Alto nivel	
---------------	--

Dimensiones del instrumento: Liderazgo, comunicación, control y empatía

Primera dimensión: Liderazgo

Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de liderazgo

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo de conflictos	Es capaz de manejar los conflictos, que se presentan en la institución	4	4	4	
	Tiene la capacidad de tomar decisiones en los momentos oportunos dentro de la institución.	4	4	4	
	Permite la participación de sus colegas en la toma de decisiones	4	4	3	
Toma de decisiones	Asume un liderazgo para la conducción del trabajo en equipo	4	4	4	
	Es considerado un referente para los trabajadores que laboran en la institución.	4	4	4	

Segunda dimensión: Comunicación

Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de comunicación

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación entre pares	Desarrolla un proceso comunicativo con todos los docentes de la institución	4	3	4	
	Maneja estrategias de comunicación que permiten dialogar con fluidez con los demás docentes	4	3	4	
Comunicación horizontal	Brinda la oportunidad de comunicarse con los docentes para solucionar problemas de la institución.	4	4	4	
	Existen entre docentes políticas para desarrollar el proceso comunicativo.	4	4	4	

Tercera dimensión: Control

Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de control

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desempeño de RR. HH	Evalúa el desempeño de los docentes de la institución educativa.	4	3	4	
	Esta pendiente de las actividades realizadas por los docentes en la institución.	4	4	4	
	Motiva la participación de los docentes en las actividades académicas de la institución	4	4	4	
Objetivos institucionales	Promueve el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.	4	4	4	
	Participa en los procesos de evaluación que se desarrollan en la institución.	3	4	4	
	Asiste a capacitaciones con la finalidad de mejorar su práctica docente	4	4	4	

Cuarta dimensión: Empatía

Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de empatía

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud positiva	Muestra actitud positiva con los docentes de la institución.	4	3	4	
	Maneja el control de emociones por el bien de la convivencia en la institución.	4	4	3	
Efectividad y cortesía	Promueve la práctica de valores dentro de la comunidad educativa	4	4	4	
	Trasmite efectividad cuando un docente presenta problemas	4	4	4	
	Brinda cortesía con todos los docentes de la institución educativa.	4	4	3	



Firma del evaluador

Dr. Nelson Chuquihuanca Yacsahuanca

DNI: 40716870

**Confiabilidad del instrumento de la variable:
Habilidades directivas**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,834	20

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Pregunta 01	65,7030	124,45	,351	,840
Pregunta 02	66,8520	113,032	,330	,859
Pregunta 03	66,4530	114,232	,363	,839
Pregunta 04	65,3540	125,849	,179	,841
Pregunta 05	66,8570	125,859	,359	,859
Pregunta 06	65,3050	121,329	,246	,863
Pregunta 07	66,3090	111,178	,560	,840
Pregunta 08	65,4050	122,862	,230	,851
Pregunta 09	66,8520	114,337	,546	,736
Pregunta 10	65,2530	113,848	,258	,854
Pregunta 11	66,5540	124,365	,181	,864
Pregunta 12	66,6050	107,234	,765	,742
Pregunta 13	65,3060	116,644	,560	,850
Pregunta 14	66,4070	117,188	,573	,838
Pregunta 15	63,3460	116,644	,560	,823
Pregunta 16	66,4043	117,233	,592	,830
Pregunta 17	65,4540	118,553	,457	,855
Pregunta 18	66,5540	112,347	,564	,860
Pregunta 19	66,9570	113,964	,373	,848
Pregunta 20	65,2080	129,850	,199	,846

**Confiabilidad del instrumento de la variable:
Comunicación organizacional**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	22

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Pregunta 01	74,5540	178,957	,354	,873
Pregunta 02	75,0540	171,554	,466	,879
Pregunta 03	75,0530	170,947	,472	,849
Pregunta 04	76,8540	178,746	,154	,869
Pregunta 05	75,5050	178,358	,457	,870
Pregunta 06	75,6530	181,964	,268	,885
Pregunta 07	75,9540	148,526	,575	,885
Pregunta 08	76,4530	161,238	,278	,875
Pregunta 09	76,1040	179,538	,571	,877
Pregunta 10	74,6050	179,451	,263	,886
Pregunta 11	74,2560	183,345	,279	,877
Pregunta 12	74,8530	180,881	,774	,882
Pregunta 13	76,5060	166,569	,699	,881
Pregunta 14	75,2050	180,870	,479	,887
Pregunta 15	75,5550	182,165	,476	,870
Pregunta 16	76,1540	180,079	,551	,884
Pregunta 17	76,5060	166,569	,699	,881
Pregunta 18	75,2050	180,870	,479	,887
Pregunta 19	75,5550	182,165	,476	,870
Pregunta 20	76,1540	180,079	,551	,884
Pregunta 21	75,7070	197,359	-,064	,881
Pregunta 22	75,5530	198,281	,351	,883

BASE DE DATOS

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 1 :HABILIDADES DIRECTIVAS																									
	D1: LIDERAZGO					D2: COMUNICACIÓN					D3: CONTROL					D4: EMPATÍA					TV1				
	P1	P2	P3	P4	P5	TD1	P6	P7	P8	P9	P10	TD2	P11	P12	P13	P14	P15	TD3	P16	P17		P18	P19	20	TD4
1	5	5	5	5	5	25	5	3	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	98
2	5	5	5	5	5	25	3	3	4	4	4	18	4	4	3	3	4	18	3	3	4	4	3	17	78
3	5	5	5	5	5	25	5	5	3	5	5	23	5	5	5	5	4	24	5	5	4	4	5	23	95
4	5	4	4	5	4	22	4	4	5	5	5	23	3	3	5	4	4	19	4	4	4	4	4	20	84
5	5	4	5	5	5	24	4	3	3	5	4	19	3	3	5	4	3	18	3	3	3	4	3	16	77
6	3	4	3	3	3	16	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22	88
7	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	3	3	4	19	5	5	5	5	5	25	94
8	1	2	2	2	2	9	2	1	2	1	2	8	2	2	1	1	2	8	2	1	2	1	2	8	33
9	5	4	4	5	5	23	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	4	3	5	3	19	91
10	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	1	3	3	5	17	90
11	5	4	4	4	4	21	4	5	5	5	5	24	4	3	3	4	4	18	4	3	4	4	4	19	82
12	3	3	4	4	4	18	3	4	4	3	4	18	4	4	3	3	3	17	3	4	3	3	3	16	69
13	5	5	3	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	97
14	4	3	5	5	5	22	3	4	4	5	5	21	4	4	3	3	4	18	3	4	3	4	3	17	78
15	1	1	1	1	2	6	2	1	1	2	2	8	1	2	2	1	2	8	1	2	2	2	1	8	30
16	5	3	4	4	3	19	3	4	4	5	5	21	4	3	3	4	4	18	4	4	4	3	3	18	76
17	4	5	4	4	4	21	4	5	3	4	4	20	4	3	3	3	5	18	4	4	3	3	4	18	77
18	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22	4	4	5	5	5	23	5	5	4	5	4	23	88
19	5	5	4	5	5	24	3	4	4	3	5	19	4	5	5	5	5	24	4	3	4	4	4	19	86
20	5	3	3	4	4	19	5	4	3	3	5	20	4	3	5	4	3	19	4	3	4	4	4	19	77
21	3	4	3	4	5	19	4	4	5	5	5	23	4	4	5	5	5	23	3	5	4	4	5	21	86
22	5	4	4	4	4	21	3	4	3	4	4	18	3	4	5	3	5	20	4	3	3	4	5	19	78
23	4	5	4	5	5	23	5	4	5	4	5	23	5	4	5	5	5	24	3	3	4	4	5	19	89
24	3	4	5	5	4	21	3	5	4	4	5	21	4	4	4	4	5	21	3	4	4	4	4	19	82
25	5	3	4	4	4	20	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	5	24	91
26	1	2	1	2	2	8	2	2	1	1	2	8	2	1	1	1	2	7	1	1	2	1	2	7	30
27	5	4	4	3	3	19	4	5	4	5	5	23	5	4	4	5	5	23	3	4	4	4	4	19	84
28	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	5	20	3	4	4	3	4	18	4	3	4	4	4	19	76
29	5	4	4	5	5	23	4	5	4	5	4	22	3	4	4	4	4	19	5	5	5	5	5	25	89
30	3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	4	19	4	3	4	4	4	19	75
31	4	5	5	4	5	23	3	3	3	4	4	17	3	5	3	4	4	19	4	3	3	5	4	19	78
32	5	5	4	4	3	21	4	3	4	3	5	19	3	4	3	4	5	19	4	4	5	5	5	23	82
33	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	79
34	4	5	4	4	4	21	5	4	5	4	5	23	5	4	5	5	4	23	4	5	4	5	5	23	90
35	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	2	6	2	3	2	1	1	9	1	2	3	2	1	9	30
36	5	4	4	5	5	23	4	5	4	5	5	23	4	3	4	4	4	19	4	5	5	5	4	23	88
37	5	4	4	3	4	20	3	4	4	4	5	20	3	3	4	4	5	19	4	5	5	5	5	24	83

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 2: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL																										
	D1: DESCENDENTE										D2: ASCENDENTE							D3: HORIZONTAL						TV2		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	TD	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	TD	P17	P18	P19	P20	P21		P22	TD
1	5	4	3	3	4	5	5	4	5	38	4	4	4	5	5	5	5	32	4	4	5	5	5	5	28	98
2	5	3	3	5	5	3	5	5	3	37	5	5	3	5	3	5	5	31	3	4	5	4	5	3	24	92
3	1	2	2	1	2	2	2	1	2	15	1	2	2	1	1	2	2	11	2	1	2	2	2	1	10	36
4	5	3	4	4	4	3	5	5	5	38	4	3	4	4	3	4	4	26	3	3	4	4	4	5	23	87
5	3	4	4	5	4	3	4	4	5	36	4	5	3	5	5	4	1	27	3	3	5	4	4	4	23	86
6	5	2	4	5	3	5	5	5	3	37	4	4	5	5	4	4	5	31	5	3	5	3	4	4	24	92
7	2	1	1	1	1	2	2	3	1	14	1	1	2	2	2	2	1	11	2	3	2	1	1	1	10	35
8	5	3	3	4	4	4	4	5	4	36	5	3	4	4	3	5	4	28	5	5	4	5	4	4	27	91
9	5	3	4	4	5	3	5	5	3	37	5	5	3	5	5	5	5	33	4	4	4	4	5	3	24	94
10	2	2	1	1	2	2	2	1	2	15	1	2	2	2	1	1	2	11	2	1	1	1	1	2	8	34
11	5	3	3	4	4	5	5	3	5	37	5	5	4	5	5	3	5	32	4	5	4	5	5	3	26	95
12	5	2	4	4	3	5	5	5	5	38	4	3	3	5	5	4	4	28	4	3	4	5	4	5	25	91
13	5	3	4	4	5	4	5	5	3	38	3	4	5	5	4	4	5	30	4	3	4	4	4	4	23	91
14	3	1	2	3	3	3	4	4	5	28	3	3	3	3	4	4	3	23	4	4	3	4	4	4	23	74
15	5	5	4	4	5	5	5	5	3	41	5	5	3	5	3	5	5	31	4	3	4	5	5	5	26	98
16	5	2	3	3	3	4	5	4	5	34	4	4	5	5	4	3	4	29	4	3	3	3	5	5	23	86
17	3	2	3	5	5	4	5	5	5	37	5	4	5	5	3	5	5	32	5	5	5	5	4	5	29	98
18	1	1	1	2	1	2	1	2	2	13	2	1	2	2	2	1	1	11	1	2	1	1	1	2	8	32
19	5	3	4	5	4	4	3	5	5	38	4	3	4	5	4	5	4	29	3	4	5	4	5	5	26	93
20	5	4	5	5	5	3	3	5	3	38	4	4	5	3	4	4	4	28	4	4	3	4	4	4	23	89
21	3	3	4	5	3	4	4	4	5	35	4	3	4	5	5	5	5	31	4	5	5	4	4	4	26	92
22	4	3	3	4	4	5	4	5	5	37	4	5	4	5	3	4	4	29	3	3	4	4	4	4	22	88
23	5	5	3	3	5	3	4	5	4	37	4	4	5	4	4	5	5	31	4	3	5	3	4	4	23	91
24	5	5	5	4	3	4	5	4	4	39	4	3	4	5	4	5	5	30	3	4	4	4	5	5	25	94
25	3	5	4	4	5	4	4	5	5	39	4	5	5	5	3	5	4	31	4	4	4	3	5	4	24	94
26	3	4	5	3	4	4	4	3	4	34	5	5	4	5	4	4	5	32	4	4	5	4	4	4	25	91
27	4	4	5	4	4	3	5	5	5	39	4	5	4	4	3	5	4	29	3	4	4	5	4	4	24	92
28	3	5	5	5	3	5	5	3	4	38	4	4	4	5	4	3	5	29	3	4	5	4	4	4	24	91
29	1	1	1	1	2	1	2	1	2	12	2	1	1	1	2	2	1	10	2	2	2	1	2	1	10	32
30	4	3	3	5	4	4	4	5	3	35	3	4	4	4	4	5	4	28	3	3	5	4	3	4	22	85
31	4	4	5	4	3	4	5	4	5	38	3	5	3	5	4	4	5	29	3	4	4	5	4	4	24	91
32	3	4	5	4	4	3	3	4	4	34	5	5	4	4	3	4	5	30	5	5	4	5	4	5	28	92
33	5	3	4	5	4	5	5	5	5	41	3	5	4	4	5	4	5	30	3	4	5	3	4	3	22	93
34	4	3	4	4	4	4	5	4	4	36	3	5	4	5	4	4	5	30	3	4	4	4	3	5	23	89
35	4	4	4	5	5	3	5	5	5	40	3	4	5	5	4	3	4	28	3	3	5	4	4	4	23	91
36	3	3	4	5	5	4	5	4	5	38	5	4	5	4	4	5	4	31	4	5	5	4	4	5	27	96
37	5	4	4	5	3	5	4	4	5	39	5	3	5	3	5	5	5	31	4	3	5	5	3	4	24	94



**“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra
Independencia, y de la conmemoración de las heroicas
batallas de Junín y Ayacucho”**

Sullana, 17 de junio del 2024

CARTA N° 005 – 2024/IESPPSM

Dr. Edwin Martín García Ramírez

Universidad César Vallejo - Piura

Presento. }

Por medio del presente documento Autorizo al maestrante Villavicencio Jiménez Carlos Eduardo del Programa de Maestría en docencia universitaria, de la Universidad Cesar Vallejos – Piura, responsables de la investigación titulada: Habilidades directivas y comunicación organizacional en los docentes de un instituto pedagógico de Sullana 2024

Entiendo que el objetivo principal de la investigación es Determinar la relación entre habilidades directivas y comunicación organizacional en los docentes de un instituto pedagógico de Sullana 2024.

También comprendo que implica un manejo confidencial, por lo que el participante no será identificado, solo los documentos o publicaciones derivados del estudio. La información obtenida será utilizada sólo con fines de esta investigación. Para lo que permito la recopilación de información a través de cuestionario.

Ante cualquier duda o consulta respecto a la investigación se deben contactar al investigador responsable Villavicencio Jiménez Carlos Eduardo con número de celular N° 947 414 938, ante algún reclamo referido a la vulnerabilidad de los derechos de los participantes.

La presente CARTA DE AUTORIZACIÓN se firma en dos ejemplos. Uno de los documentos queda en poder del investigador y el otro en poder del Coordinador Académico. Para formalizar la autorización del estudio, firmo a continuación.

Dr. Nelson Chuquihuanca Yaacsahuanca

Coordinador Académico