



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Taller de comunicación asertiva en las competencias directivas
en la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo
Domingo, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Farinango Palacios, Narcisa del Carmen (ORCID: 0000-0002-6601-1947)

ASESORA:

Dra. Vargas Farías, Ana Melva (ORCID: 0000-0003-4402-7857)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Mi tesis y preparación se la dedico con todo el amor a Dios porque me dio la fuerza necesaria para continuar con mi carrera profesional, también se la dedico a mi familia y amistades por su atención y dedicación, que con sus palabras de aliento no me dejaron decaer para que siga adelante, siempre estuvieron apoyándome y motivándome, quienes han sido un pilar fundamental en la vida y mi fuente de motivación e inspiración, para poder superarme cada día más y de esta forma luchar, permitiendo que la vida me dé la oportunidad de un futuro mejor, logrando así que este sueño se haga una realidad.

Agradecimiento

La Universidad me dio la bienvenida al mundo de las oportunidades que me ha brindado, las mismas que son incomparables, considerando que antes de todo esto no pensaba que fuera posible, como también la confianza ofrecida durante este tiempo de dedicación y estudio.

Agradezco mucho especialmente a Dios, como también la ayuda de mis maestros por los grandiosos conocimientos que me brindaron, con sus palabras sabias, saberes rigurosos y precisos; por su preocupación invaluable, dedicación, perseverancia y tolerancia; permitiéndome crecer en conocimientos como persona y como profesional.

Estas palabras son para ustedes.

En estas líneas quiero agradecer también a todas las personas que hicieron posible esta investigación y que de alguna manera estuvieron conmigo en los momentos difíciles, alegres, y tristes. A mis padres por todo su amor, comprensión y apoyo, pero sobre todo gracias infinitas por la paciencia que me han tenido. Agradecerles las incontables veces que me brindaron su apoyo en todas las decisiones que he tomado a lo largo de mi vida, gracias por darme la libertad de desenvolverme como ser humano.

Índice de contenidos

| | |
|--|------|
| Dedicatoria..... | iii |
| Agradecimiento..... | iv |
| Índice de contenidos..... | v |
| Índice de tablas..... | vii |
| Índice de gráficos y figuras..... | viii |
| Índice de abreviaturas..... | ix |
| Resumen..... | x |
| Abstract..... | xi |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 4 |
| III. METODOLOGÍA..... | 14 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación..... | 14 |
| 3.2 Variables y operacionalización..... | 15 |
| 3.3 Población y muestra..... | 16 |
| 3.3.1 Población..... | 16 |
| 3.3.2 Muestra..... | 17 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..... | 17 |
| 3.4.1. Técnicas de recolección de datos..... | 17 |
| 3.4.2. Instrumentos de recolección de datos..... | 18 |
| 3.4.3. Validez..... | 18 |
| 3.4.4. Confiabilidad..... | 18 |
| 3.5. Procedimiento..... | 19 |
| 3.6. Método de análisis de datos..... | 19 |
| 3.7 Aspectos éticos..... | 20 |
| III. RESULTADOS..... | 21 |
| IV. DISCUSIÓN..... | 29 |
| V. CONCLUSIONES..... | 35 |
| VI. RECOMENDACIONES..... | 36 |
| REFERENCIAS..... | 38 |
| ANEXOS | |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Población y muestra | 17 |
| Tabla 2. Coeficiente de medida Alfa Cronbach | 20 |
| Tabla 3. Competencias directivas. | 21 |
| Tabla 4. Habilidades para mejor desempeño profesional | 23 |
| Tabla 5. Desarrollo profesional | 24 |
| Tabla 6. Capacidad en el mejoramiento de sus dirigidos | 26 |
| Tabla 7. Validación de la propuesta TCA por juicio de expertos | 28 |

Índice de gráficos y figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1. Competencias directivas | 22 |
| Figura 2. Habilidades para mejorar desempeño profesional..... | 23 |
| Figura 3. Desarrollo profesional | 25 |
| Figura 4. Capacidad de influir en el mejoramiento..... | 26 |

Índice de abreviaturas

| | |
|--------|--|
| OEI: | Organización de Estados Americanos |
| UH: | Universidad de la Habana |
| CEBAS: | Centro de Educación Básica Alternativa |
| UGEL: | Unidad de Gestión Educativa Local |
| CAP: | Comunidades de Aprendizaje Profesional |
| OCDE: | Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos |
| PISA: | Programme for International Student Assessment (Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos) |

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo diseñar una propuesta de comunicación asertiva para mejorar las competencias directivas y describir los niveles de competencias directivas que se desarrolla en la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro, Santo Domingo, 2021.

El tipo de estudio fue descriptivo propositivo y el diseño proyectivo, se realizó el trabajo con una muestra de 24 autoridades y coordinadores de área; el recojo de la información se realizó a través de un instrumento que correspondía a un cuestionario con 41 preguntas que permitió medir la variable competencias directivas diseñado para el fin, el mismo que fue validado por el juicio de tres expertos, demostrado su confiabilidad a través del alfa de Cronbach. Los datos obtenidos se analizaron con la aplicación del programa Excel, presentándolos en tablas estadísticas descriptivas y medidas de tendencia central para el logro del desarrollo de los objetivos planteados.

A la claridad de los resultados se ha obtenido que la muestra de estudio se encuentra en nivel proceso el 66,67% con una media aritmética de 122.00; variables de estudio pueden ser mejoradas y logradas con la ejecución del taller de comunicación asertiva como propuesta presentada.

Palabras clave: Competencias directivas, propuesta taller de comunicación asertiva, mejora profesional

Abstract

The present study aimed to design an assertive communication proposal to improve managerial skills and describe the levels of managerial skills that are developed in the Eladio Roldós Barreiro Educational Unit, Santo Domingo, 2021.

The type of study was descriptive and projective design, the work was carried out with a sample of 24 authorities and area coordinators; The information was collected through an instrument that corresponded to a questionnaire with 41 questions that made it possible to measure the managerial competencies variable designed for the purpose, which was validated by the judgment of three experts, and its reliability demonstrated through the Cronbach's alpha. The data obtained were analyzed with the application of the Excel program, presenting them in descriptive statistical tables and measures of central tendency to achieve the development of the proposed objectives.

Due to the clarity of the results, it has been obtained that the study sample is at process level 66.67% with an arithmetic mean of 122.00; Study variables can be improved and achieved with the execution of the assertive communication workshop as a presented proposal.

Keywords: Management skills, assertive communication workshop proposal, professional improvement.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las instituciones educativas de países internacionales están en permanente cambio y transformación ante un mundo más globalizado, exigiendo un horizonte mayor de competencias directivas, lo cual implica la adquisición de actitudes, habilidades y valores que tiene el directivo en el ser, saber y saber hacer ante situaciones existentes con liderazgo en referencia a las particularidades de la gestión educativa, Fajardo (2021)

La Organización de Estados Iberoamericanos OEI (2017), indican que actualmente el liderazgo y las competencias directivas surgen en las agendas educativas de los países como un tema central para innovar y mejorar la calidad educativa, motivando de esta forma y dando impulso al cambio en la educación, Vaillant (2019)

Según Gloria (2016), la sociedad actual requiere de cambios y transformaciones, creando incertidumbre en el desarrollo y cumplimiento de las competencias directivas con visión disciplinar, interdisciplinar, multidisciplinar y transdisciplinar, que den respuesta al cambio ante un mundo más actual.

En Ecuador las competencias directivas en educación buscan contribuir a mejorar las prácticas de liderazgo y gestión educativa cumpliendo con los estándares de desempeño directivo en función al liderazgo, talento humano, recursos, clima organizacional, convivencia escolar y gestión pedagógica, en el desarrollo de aprendizajes con calidad y calidez de los y las estudiantes, enmarcados en el buen vivir e interculturalidad, respetando la diversidad e inclusión.

En Santo Domingo Provincia de los Tsáchilas no se da cumplimiento con efectividad las competencias directivas, los líderes educativos se ven limitados al estar al frente de su institución ya que no tienen procesos de inducción o de capacitación otorgados a nivel Ministerio de Educación como también existe el factor de inestabilidad como directivo educativo encargado, lo cual repercute en la Organización Educativa Eladio Roldós Barreiro, no permitiendo cumplir con las competencias directivas.

En la organización educativa hay un grupo de personas motivadas con habilidades, competencias, potenciales suficientes para generar resultados de

éxito, quienes están guiados, por los directivos, líderes que tienen como labor primordial orientar de forma estratégica a todo el equipo para alcanzar los fines u objetivos comunes.

En la actualidad la práctica de los estilos de comunicación efectiva y asertiva es muy preocupante ya que se ha perdido el cumplimiento de las competencias directivas, no permitiendo la interacción y participación entre los integrantes de la organización, motivo por el cual no favorece el incremento de la cultura organizacional, disipando el clima laboral y por ende limitando el logro de objetivos institucionales propuestos.

A raíz de la situación descrita se plantea el siguiente problema ¿Qué características debe tener el Taller de comunicación asertiva para mejorar las competencias directivas?; y, ¿Describir los niveles de competencias directivas en la Unidad educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo, 2021?

El presente estudio se justifica puesto que se realiza para orientar, guiar, entusiasmar y motivar a los directivos y equipos de trabajo de la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro fortaleciendo el desarrollo de un liderazgo eficaz, exitoso, y de esta manera ayudar en la mejora del proceso enseñanza aprendizaje y desempeño escolar de los estudiantes, progresando en el liderazgo pedagógico y el desarrollo profesional enmarcados en el buen vivir y la interculturalidad, respetando la diversidad e inclusión de los integrantes de la Unidad Educativa.

También se puede indicar que se realiza el presente estudio por que precisa la necesidad de ejercer las competencias directivas en las prácticas del liderazgo y gestión educativa, cumpliendo con los estándares de desempeño directivo, motivando la cultura organizacional, permitiendo observar la importancia del rol como equipos directivos, contribuyendo a una comunidad de aprendizaje, generando práctica y obteniendo buenos resultados en la Dimensión Ideológica, Organizacional, Afectiva, Cognitiva y Pedagógica, Vaillant (2019).

El objetivo general planteado para este estudio es: Diseñar la propuesta Taller de comunicación asertiva para mejorar las competencias directivas en la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo, 2021; así también se plantea describir los niveles de competencias directivas en la Unidad educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo, 2021.

Como objetivos específicos se han formulado: Describir los niveles de la dimensión Habilidades para el mejor desempeño profesional en la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo, 2021; posteriormente describir los niveles de la dimensión desarrollo profesional en la Unidad Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo, 2021, consecutivamente, describir los niveles de la dimensión capacidad de influir en el mejoramiento de sus dirigidos en la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo, 2021; y, validar la propuesta Taller de comunicación asertiva para mejorar las competencias directivas en la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo, 202.

II. MARCO TEÓRICO

Enríquez (2019), en el artículo que presenta la Revista Cubana de Educación Superior, con el tema una experiencia para la formación en comunicación científica de profesores universitarios. Taller «Estrategias para publicar y visibilizar los resultados científicos», tiene como objetivo reflexionar acerca de la comunicación como mecanismo esencial para el progreso científico, con el propósito de presentar los resultados del diseño y ejecución de un taller dirigido a capacitar a los docentes sobre lo tópicos de la comunicación científica, realizándose un estudio exploratorio de 70 docentes de la UH, evidenciándose que solamente el 34% de encuestados confirmaron haber absorbido temas relacionados al tópico cuando realizaron los estudios superiores, mientras que el 88,23% afirman que no por lo que no lograron el desarrollo de las competencias que permitan publicar los resultados científicos. También el 58, 57 en la formación posgraduada concluyó con una respuesta afirmativa, mientras que el 73,17% certifico que no conocieron lo suficiente; concluye indicando que es reconocida la necesidad de formación de los docentes en el tópico de la comunicación científica.

Según la Escuela Nacional de Administración Pública, Uruguay (2017) en el Taller de Comunicación Organizacional (Virtual). Las entidades públicas no escapan a esta realidad. Por tal razón fue dirigido a los funcionarios de la administración pública que participen y deseen mejorar sus competencias comunicacionales, quienes pueden desarrollar tareas que involucren una alta interrelación como es de atención al ciudadano, trabajo en equipo y supervisión. La comunicación organizacional es parte de un proceso estratégico e integral, sea esta dentro de una organización o fuera de la misma. El objetivo es: Contribuir al desarrollo de capacidades en gestión estratégica de la comunicación organizacional. Taller que permite participar en el análisis crítico sobre la pertinencia y uso de las diferentes herramientas de comunicación, lo cual permite aplicar en los organismos en donde se desempeñan los participantes de una organización proponiendo un espacio en donde los participantes realizan los espacios de reflexión y análisis de la gestión actual comunicacional; diseñando medidas, acciones y prácticas de mejora en el área de trabajo.

Según Escorza (2018), desde 1982 los diferentes talleres de comunicación que se han venido impartiendo con diferentes miembros de una comunidad educativa, consiste en el desarrollo de actividades teóricas, prácticas y experimentales, con el objetivo de consolidar habilidades de comunicación y sociales, permitiendo de esta forma el perfeccionamiento de las relaciones humanas en los diferentes ámbitos o movimientos que se encuentre participando, como también en los diferentes grupos de personas, en donde todos cumplen diferentes roles o cargos, siendo fundamental para cumplir con su función la interacción y la comunicación con los demás, conservando el respeto y la innovación en las intervenciones de quienes toman la iniciativa o participan de las propuestas de los demás; desarrollando el espacio de un taller grupal, considerando muy importante los distintos estilos de comunicación para una mejora de habilidades comunicacionales a través del diálogo sea esto personal o a su vez profesional.

Considerando lo anteriormente expuesto es muy necesario e importante desarrollar talleres de comunicación de forma organizada y sistematizada con espacios en los que se pueda desarrollar técnicas y estrategias, para el logro de habilidades de comunicación asertiva, la misma que brindará mayores oportunidades en los diferentes ámbitos sean estos de forma personal o profesional.

Montalván (2019), en su tesis de maestría modelo de gestión directiva y las competencias socioafectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019, tuvo como objetivo determinar la relación entre el modelo de gestión directiva y las competencias socio-afectivas en la Institución Educativa 14879, Monte Abierto, Sullana, 2019, su población es de 23 profesores, siendo no probabilístico, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de tipo descriptivo con técnicas como la encuesta, y cuestionario, con contestaciones de nivel ordinal con los factores .928 es de la variable gestión directiva y .882 en la variable competencias socio afectiva, se utilizó el software SPSS versión 23, los resultados presentados con tablas de contingencia, con los descriptivos Rho y sig. los efectos correlacionales indican que existe correlación significativa entre las dos variables (rho=.441* y P=.035).

El aporte que entrega Marín (2017), en la investigación que hace referencia en dos fases con el tema de investigación “Caracterización del desarrollo profesional de los maestrantes en educación”, con el objetivo contribuir a la reacción en torno a la

relación entre régimen de nombramiento, título profesional, área de desempeño, sexo y promedio académico alcanzado durante el transcurso del programa. Realizándose un análisis descriptivo e inferencial en el marco de un estudio de caso. Como resultado muestra la necesidad de un programa de formación ps-gradual, cuya realidad es el desarrollo profesional del profesorado, con una muestra de 106 maestrantes, de una población de 308 participantes, aplicando como instrumento un cuestionario, combinando enfoques cualitativos y cuantitativos de carácter estadístico y de carácter comprensivo; con una fase descriptiva e inferencial, con un análisis relacional. Al comparar los parámetros estadísticos entre hombres y mujeres se puede indicar que el desarrollo profesional de acuerdo al Estatuto 2277 la moda para los hombres fue de 4,1 y para los hombres del Estatuto 1278 fue de 4,6; mientras que, para las mujeres, La mediana de cada estatuto ordenados por tamaño, fue de 4,35 para el Estatuto 2277 y de 4,45 para el Estatuto 1278. Conclusión: En el desarrollo del profesorado, se debe ampliar el conocimiento de rendimiento, promedio y crédito con características extrínsecas e intrínsecas; y, con ayuda de procesos curriculares pertinentes.

Fajardo (2021), en la investigación realizada con el tema Gestión educativa y competencias profesionales directivas, con el objetivo de comprobar las causas que originan el limitado progreso en las unidades educativas del Ecuador, respaldándose del aporte de Hernández, Fernández, y Baptista (2014), con un diseño de investigación cuantitativa, no Experimental, de tipo aplicada, con la utilización de la técnica de la encuesta con el instrumento del cuestionario dirigido a las dos variables; aplicado a quince directivos de diferentes instituciones de Quevedo; la contratación utilizada de la hipótesis fue el SPSS aplicativo versión 25. Dando respuesta a la Variable 1: 0,925 con significancia $p = 0,229$ al 5% ($p < 0.05$); y, variable 2: 0,893 dando como significado $p = 0,076$ al 5% ($p < 0.05$), concluye indicando según resultados obtenidos que los directivos deben perfeccionar su formación profesional, para aplicar como herramientas en los procesos de gestión administrativa y pedagógica.

Bonilla (2020), en su tema de maestría proponer la innovación de las competencias directivas en los CEBAS de la UGEL 10 de Huaral, línea metodológica de investigación una genealogía básica, con un paradigma interpretativo, enfoque cualitativo, concluye indicando que los directores compensarían esforzarse en

adquirir competencias gerenciales para así mejorar la gestión eficazmente de los recursos humanos institucional; con un muestreo de tres directores de los CEBAS indicados, como resultados se observó que hay un manejo de las competencias intratécnicas, estratégicas, y de gestión del personal directiva, con un muestreo de 257 directivos. Los resultados establecieron que los directores no poseían competencias directivas para obtener bastos físicos y de instrucción, provisión para biblioteca electrónica y equipamiento de oficinas y aulas, con un modelo del Iceberg de Spencer & Spencer (1993) y Modelo de competencia gerencial de Boyatzis (1982).

Guarnizo (2018), en su tesis de maestría “Las habilidades gerenciales como eje fundamental en la gestión del talento humano en las Instituciones de Educación Superior”, con objetivo principal: Determinar las competencias y las habilidades gerenciales que poseen las autoridades académicas y administrativas de la Universidad Técnica de Ambato para mejorar la gestión del talento humano., es una investigación exploratoria, con una muestra de 812 funcionarios, dando a conocer como conclusiones y recomendaciones, que varios directivos académicos administrativos de la Universidad no poseen habilidades de competencias y/o gerenciales; se propone diseñar un modelo de gestión por competencias dirigido a autoridades de las unidades académicas y administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, lo cual permitirá mejorar las competencias directivas y los objetivos propuestos institucionalmente.

Indica Anderson (2010), en el aporte que entrega a Muñoz (2017), que en las Comunidades de aprendizaje profesional docente (CAP) hace referencia a la presencia de una cultura de mejoramiento, lo cual obligatoriamente se vincula con las creencias compartidas y las normas, como también las estructuras organizacionales que orientan las actividades profesionales de los docentes, mostrando una realidad homogénea en los diferentes países de Caribe y América Latina, evidenciando con los partícipes en PISA 2015, en el cual se alcanzó las opiniones de directivos, presentando así los porcentajes que se obtuvieron en la Encuesta PISA 2007 el promedio en América Latina (53,3%) se encuentra 15 puntos porcentuales por debajo del promedio de los países miembros de la OCDE (68,6%).

Construyendo una mejora continua, involucrando a desarrollar la capacidad de influir en el mejoramiento de sus dirigidos; apreciándose que el 80% de los directores en América Latina, señala que se llevan a cabo actividades de mejoramiento al menos una vez al mes, un promedio que es mayor al de los países miembros de la OCDE (72%). Siendo así posible la puesta en marcha de CAP. Existiendo también un grupo que evidencia los factores que se ha explorado mediante el cuestionario como herramienta PISA 2015, en donde se verifica que mantiene dependencia con el desarrollo profesional docente, presentando preocupación en los directivos puesto de que manifiestan que aún no es suficiente. Pérez (2018), indica que “Las competencias directivas son los comportamientos observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en la función directiva”.

Por los antecedentes anteriormente descritos, coinciden en indicar la necesidad e importancia de las competencias directivas en las Unidades educativas, lo cual determina que se debe desarrollar habilidades, destrezas, potenciales, conocimientos, actitudes, valores, innovación, que le permitan desempeñar de forma correcta su rol de directivo con la integración total del equipo de colaboradores de la institución educativa.

PIÑEIRO (2016), en el artículo con el tema Competencias directivas para promover la participación: familias en las escuelas básicas, entrega su aporte acerca del estado que mantiene la cuestión de competencias directivas y dinámicas que rodean el ejercicio de los directores de las instituciones; utiliza un enfoque cualitativo, con la metodología de estudio se pudo obtener resultados de prácticas y estrategias tradicionalistas, con mínima participación de familias con una implicación pasiva, siendo el desempeño directivo negativo, con falta actitudes con empatía, confianza y diálogo, lo cual permite la mínima participación y compromiso de padres en las instituciones. Concluye indicando que es importante desarrollar las cualidades personales, habilidades sociales y valores que deben profundizar en movimiento los directivos para promover positivamente la participación de padres y demás miembros de la comunidad educativa.

Se ha analizado varias fuentes de estudio para adquirir antecedentes de la investigación, así como libros, tesis, y artículos científicos, fuentes que nos ayudará

con mucha información y será de mucha utilidad para cumplir con los objetivos establecidos.

La comunicación es esencial en los seres humanos, puede expresar sus emociones, sentimientos, ideas, opiniones, su sentir, sus necesidades, convirtiéndose en una competencia necesaria en la profesión docente.

Adler define la comunicación asertiva como “la habilidad de comunicar y expresar tus pensamientos y emociones con confianza y con máxima capacidad.” Pozo, (2018) el estilo de comunicación asertiva es la destreza de transmitir y recibir mensajes de emociones, sentimientos, opiniones propias o de los demás, creencias, con confianza, de forma respetuosa, honesta y oportuna para de esta manera llegar a una comunicación satisfactoria, sana y oportuna, promoviendo auto respeto, dignidad e igualdad.

Torres (2018), en el aporte que realiza a Peñafiel-Villagómez (2021), la comunicación asertiva permite hablar con respeto, claridad y libertad, para que exista una buena comunicación asertiva, como destreza que permite hablar e involucrar a todos.

Gómez (2016), también enfatiza en su artículo, que por naturaleza el hombre es un sujeto social, así como también es un ente partícipe en las relaciones interpersonales

en una organización.

Medina (2017), apuntó que el individuo asertivo se muestra en el desenvolvimiento, en la conducción de los conocimientos, en señalar sus habilidades comunicativas, Según Medina (2017), la expresión “habilidad con libertad” son equivalente de saber hacer, admitiendo escuchar y comunicar eficazmente, sabiendo interactuar, participando con sus cualidades y principios que puedan ofrecer de esta forma una interacción apropiada, enmarcada en el respeto.

Entre las dimensiones existente de la primera variable comunicación asertiva se pueden describir las siguientes:

Según Ferrero (2013), en el aporte a Medina (2019), las estrategias de asertividad son cuando: El educador, como ente comunicador favorece a que los demás contribuyan y se reafirmen en sí mismos, como también lo puede hacer con su personalidad propia, logrando así intercambiar logros enriquecidos en lenguaje y expresión, buscando la satisfacción propia y de los demás.

Formas de comunicación interpersonal: Según Ferrero (2013), son señales que pueden ser gestual o hablado con percepción personal y social, en la marcación del espacio personal, en la interacción, adoptando las posibilidades de simultaneidad y de secuencialidad.

Elementos de las habilidades de la comunicación: la empatía, es relacionarse positivamente con las demás personas, compartiendo, percibiendo y entendiendo con respeto su punto de vista, emociones y sentimientos en determinado contexto, siendo indispensable para toda la humanidad.

La acción comunicativa asertiva, permite la interrelación e intercambio de experiencias de un sujeto a otro de forma eficaz y eficiente, Peñafiel (2021).

Es muy importante de la comunicación asertiva, para Lesme et al (2020), en el que hace referencia el asertividad intrínsecamente con la comunicación es una contribución óptima para el desarrollo de la interacción, en el ámbito educativo, enmarcado del respeto, tolerancia y demás valores humanos, sin discriminación alguna, lo cual permite desarrollar positivamente en la autoestima, el clima organizacional y buscar estratégicamente solución a los conflictos de manera acertada.

Las teorías conceptuales y el enfoque de la investigación se insertan desde una representación organizacional, con mayor exigencia de innovación, dando cumplimiento a las diferentes necesidades de la institución u organización, es por aquello, que los directivos deben ser competentes en relación a la conducción al trabajo en equipo, colaboración y participación; así como en el desarrollo de relaciones humanas y comunicación, lo cual ayuda a realizar su gestión con mayor facilidad, para que de esta forma administre de manera exitosa una institución, aporte de Medina (2012, p. 85) en su tesis de Maestría, Magda (2020).

De acuerdo a lo descrito anteriormente, en la actualidad es necesario desarrollar las competencias directivas desde una representación organizacional planificada, sistematizada, innovando y cumpliendo con las exigencias educativas de acuerdo a la necesidad y los estándares de calidad, desde su perspectiva como líder debe fomentar el trabajo en equipo con motivación permanente de tal forma que pasa a ser el apoyo colaborativo y participativo para lograr cumplir con los objetivos o metas propuestas.

Según Serrano (2017), las competencias directivas es el medio para mejorar las habilidades para una mejor labor o desempeño profesional, constituyéndose en el punto central de la discusión actual sobre lo que hacen las diferentes organizaciones para alcanzar el crecimiento del desarrollo profesional y personal de sus miembros. Desde el punto de vista técnico el enfoque que puede ser acertado no está claro en qué medida está el desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas, contribuyendo a un legítimo crecimiento personal, con mayor relevancia al directivo como también influir en el mejoramiento de sus dirigidos.

Competencias Directivas están orientadas a la formación integral del directivo, quien mediante nuevos enfoques, así como el aprendizaje significativo, en el área cognoscitiva (saber), área psicomotora (saber hacer, aptitudes), área afectiva (saber ser, actitudes, valores), sostiene todo un conjunto de habilidades, capacidades que se desarrollan mediante procesos conducentes a la formación de personas responsables quienes deben ser competentes para ejecutar variadas acciones como: cognitivas, sociales, culturales, afectivas, y productivas, Beneitone (2004), lo cual garantiza una gestión efectiva, eficiente y eficaz enmarcado en establecimientos educativos con innovación, Martínez (2020). Muñoz (2019), en su artículo, manifiesta que en una institución es muy imprescindible e importante el rol del líder en educación, aportando de que la gestión educativa es la encargada de entregar la calidad en la educación y las mejoras de los procesos pedagógicos y administrativos, también manifestó que se deben potencializar las habilidades comunicativas e innovadoras en cada uno de los integrantes del equipo de trabajo, donde se entregue un ambiente laboral armónico y motivador, Peñafiel (2021)

Los autores aportan y hacen referencia en la primera dimensión como es el desarrollo profesional, en el que demuestra la correspondencia eficiente, eficaz con todos los integrantes de la comunidad educativa, demostrando proactividad, liderazgo, toma de decisiones, solución de problemas, integridad, desarrollo personal y gestión personal; el desempeño como líderes educativos es motivar y dinamizar los procesos de participación de todos los actores de la comunidad educativa, dirigiendo sus acciones de participación y colaboración, corresponsabilidad, coordinación, autoridad democrática con una participación que

debe ser entendida como un acto inclusivo organizacional que permita a todas las personas participar de la organización mediante el ejemplo de sus opiniones, actuaciones, aptitudes, actitudes, interrelación con sus pares y toma de decisiones, Piñeiro (2016).

Como segunda dimensión habilidades para mejor desempeño profesional en las que se desarrolla la capacidad de observar, con capacidad de relacionar los datos que proceden de la observación con capacidad de comunicación, asertividad y liderazgo; creando grupos de trabajo en el que exista interacción, reflexión sobre la praxia, análisis de contexto, cumplimientos de normas educativas, participación y compromiso para mejorar las relaciones humanas, Serrano (2017)

Según Serrano (2019), el desarrollo profesional que se presenta en los diferentes ámbitos laborales involucra el reconocimiento de las personas como tal y las posibilidades de su desempeño profesional, existiendo dos formas de reconocerlo; siendo la primera la vinculación y capacitación para lograr mayores y mejores resultados que excedan en las instituciones educativas. Convirtiéndose el ser humano en el recurso al que se le requiere invertir para el logro de sus metas u objetivos. La otra actitud reconoce a los profesionales como sujetos históricos que tienen habilidades y conocimientos, intereses y creencias que en el momento de unirse y ser parte de una institución contribuyen con la configuración para construirse o reconstruirse, recuperando planteamientos desde teorías administrativas humanísticas.

Como tercera dimensión capacidad de influir en el mejoramiento que se caracteriza por el galardón, estableciendo compromisos específicos, a la vez ofrece y entrega incentivos por logros, brindando una información oportuna con una escucha activa, orientado al desarrollo de los colaboradores con empatía, espíritu de colaboración, comunicación, delegación, trabajo en equipo y correcto desempeño en el trabajo, Serrano (2017).

Es muy importante instaurar el liderazgo del directivo educativo para guiar, orientar y dirigir a la comunidad educativa para conseguir las metas u objetivos determinados, debe ser encaminado a mejorar las relaciones humanas dentro de la institución educativa, así como también los aprendizajes, enseñanza, lo cual precisa aprender, reaprender, como claves de mejora y perfección, lo cual llevará al éxito generando talentos con creatividad para crear, analizar, diseñar, evaluar

con el desarrollo de habilidades para formar o innovar proyectos oportunos en su entorno educativo.

El cuestionario a utilizarse es el instrumento, definido “como el grupo de ítems elaboradas para recoger cierto tipo de información de forma estructurada, con el fin de lograr los objetos”, Hernández, 2010, p. 71, para medir la variable competencias directivas será con un cuestionario de 41 ítems; la dimensiones a medir las habilidades para mejor desempeño profesional mediante 12 indicadores; desarrollo profesional a través de 17 indicadores; el desarrollo personal de sus miembros mediante 12 indicadores; capacidad de influir en el mejoramiento a través de 41 indicadores sus posibilidades de respuesta son: 1. Nunca (N) 2. Casi nunca (CN) 3. A veces (AV) 4. Casi siempre (CS) 5. Siempre (S). Ocares (2017).

Los talleres, son espacios de carácter vivencial donde se profundizan diferentes temáticas con el acompañamiento del docente tutor, para afianzar propuestas de fortalecimiento del entorno cotidiano de familias y la convivencia. En estos espacios se proponen agendas nutridas de actividades vivenciales para que madres y padres de familia, quienes plantean desde sus propias miradas sobre los temas y construyan en colectivo las visiones que han de guiar el ejercicio de ser padres y madres en los hogares, y con relación a la escuela, EDUCACION (2021).

Por lo expuesto anteriormente es muy importante y necesario desarrollar Talleres de comunicación asertiva, para afianzar la propuesta Taller de comunicación asertiva y de esta manera mejorar las competencias directivas, lo que permitirá el impulso del dialogo y transformación para comprender a los demás desde un enfoque colaborativo, democrático y participativo, no solo desde el ámbito directivo o representativo sino con el fin de una cooperación educativa activa e integral en sus diferentes áreas.

Muñoz (2019), en su artículo, manifiesta que en una institución es muy imprescindible e importante el rol del líder en educación, aportando de que la gestión educativa es la encargada de entregar la calidad en la educación y las mejoras de los procesos pedagógicos y administrativos, también manifestó que se deben potencializar las habilidades comunicativas e innovadoras en cada uno de los integrantes del equipo de trabajo, donde se entregue un ambiente laboral armónico y motivador, Peñafiel (2021).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, ya que recolecta datos en la que prueba hipótesis, con apoyo de medición numérica y análisis estadístico, en el cual se establece patrones de comportamiento y aprobación de teorías. Hernández (2015)

Tipo de investigación: Descriptiva propositiva

Según, Paredes (2020), en el análisis que realiza de Tartalean, (2015) la investigación con diseño descriptivo propositivo es la recolección de información de un hecho o fenómeno, donde se diagnostica y se evalúa; posteriormente se ejecuta un análisis y fundamentación de teorías, finalizando con una propuesta de solución. Investigación en la que se cumple dos fases que son: investigativa en la que se realiza el diagnóstico y la evaluación, y; propositiva en la que se realiza el análisis y fundamentación de teorías y finalmente es donde se presenta la propuesta como solución de un problema.

Descriptiva, investigación en la que permite conocer, describir, tener claro el panorama investigativo, con el propósito de realizar una investigación con más peculiaridad, permitiendo entender de mejor forma a problemática. Serrano, (2020).

Diseño de investigación: Proyectiva

Este tipo de investigación, consiste en la elaboración de una propuesta, un plan, un programa o un modelo, como solución a un problema o necesidad de tipo práctico, ya sea de un grupo social, o de una institución, o de una región geográfica, en un área particular del conocimiento, a partir de un diagnóstico preciso de las necesidades del momento, los procesos explicativos o generadores involucrados y de las tendencias futuras, es decir, con base en los resultados de un proceso investigativo, Barrera (2021)

Datos:

M = (Muestra) 24 Autoridades y coordinadores del área de la Unidad Educativa

O = (Observación) Competencias Directivas

P = (Propuesta) Taller de comunicación asertiva

Esquema:



3.2 Variables y operacionalización

Según Paredes (2020), en el aporte de Apolaya (2012) “La operacionalización de variables es el proceso de llevar una variable de un nivel abstracto a un plano concreto, es decir, hacerla medible”.

Variable

- Taller de comunicación asertiva

Dimensiones

- Elementos de la comunicación
 - Habilidades comunicativas
 - Empatía
- Características de la asertividad
 - Enfrentar las situaciones de conflicto de forma constructiva
 - Analiza las características de la asertividad
 - Interacción y comunicación

- Procesos del taller de comunicación asertiva
 - Aplicación de técnicas de comunicación asertiva
 - Comunicación no asertiva
 - Aceptación de críticas

Escala de medición: Ordinal

Variable 2

Competencias Directivas

Dimensiones

- Habilidades para mejor desempeño profesional
 - Comunicación
 - Equipos de trabajo
- Desarrollo profesional
 - Gestión personal
 - Proactividad y liderazgo administrativo
 - Solución de problemas
- Capacidad de influir en el mejoramiento de sus dirigidos
 - Inclusivo organizacional
 - Compromiso institucional

Escala de medición: Ordinal

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

Según Echenique (2017), la población (o población objetivo), “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación” , Arias (2006, p. 81).

En el estudio de esta investigación se considerará población a las autoridades y coordinadores de área que tiene la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro.

3.3.2 Muestra

Según Echenique (2017), es un subconjunto representativo y finito que se extrae de algunas variables o fenómenos de la población, Arias (2006); Rojas-Soriano (2013).

“A partir de la población cuantificada para una investigación, se determina la muestra, cuando no es posible medir cada una de las entidades de población; esta muestra, se considera, es representativa de la población”, Tamayo (2003, p. 176).

Se realizó una muestra aleatoria y representativa de los directivos y coordinadores de área, lo que se detalla a continuación:

Tabla 1. Población y muestra

Tabla N° 1. Población y muestra

| Población | Cantidad |
|-----------------------|-----------------|
| Autoridades | 3 |
| Coordinadores de área | 21 |
| Total | 24 |

Fuente: Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro

La muestra en el cuadro de esta investigación, queda conformada por 24 elementos: 3 directivos, 21 coordinadores de área. Evidenciando, el resultado de nuestro tamaño de muestra es de: 24 personas en total.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

3.4.1. Técnicas de recolección de datos

Echenique (2017), en el análisis que realiza de (Behar-Rivero, 2008; Monje-Álvarez, 2011; Tamayo,2003), la recolección de datos se verifica a través de la aplicación de los instrumentos elaborados en la metodología, manipulando una

gran diversidad de técnicas, métodos, y herramientas que deben o pueden ser utilizadas por el investigador con el fin de desarrollar los procedimientos de información, como la entrevista, la observación, la encuesta, los test, los cuestionarios, la recopilación documental, el diccionario de datos diagrama, el de flujo, y otros.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento a utilizar es un cuestionario que radica en preguntas escritas mediante una lista, mismas que se entregarán de forma anónima a cada uno de los miembros de la población, quienes deberán responder por escrito, Echenique (2017).

3.4.3. Validez

Sirve para medir con efectividad, a través de un método o técnica, es el resultado que se obtiene mediante la aplicación del instrumento, Sánchez (2018).

El instrumento seleccionado para esta investigación presenta validez de contenidos, para tal efecto, existen tres expertos que evaluarán la coherencia, congruencia y precisión teórica de los dos cuestionarios a realizarse con la investigación.

3.4.4. Confiabilidad

Confiabilidad es sinónimo de fiabilidad, estabilidad, reproductividad, consistencia, del instrumento de medición los cuales son: estabilidad, fiabilidad, consistencia, reproductibilidad, predictibilidad y falta de distorsión, Paniagua (2018).

Es importante asegurar la confiabilidad de las herramientas manipuladas en la presente investigación, por el derivado de que las interpretaciones que corresponde a la conducta de los fenómenos analizados y estudiados se efectuaron sobre la base de la confianza que se obtenga de los datos recolectados. Si no demuestra la confiabilidad del instrumento a aplicar, asiduamente existirá un margen de duda o error sobre la eficacia de la interpretación que se efectúe desde los datos alcanzados. Para determinar la confiabilidad de los cuestionarios se utilizó el instrumento de medida Alfa de Cronbach.

3.5. Procedimiento

Después de estar elaborado el cuestionario, explícita su confiabilidad y validado, se dió continuación con el siguiente lineamiento, que fue realizar un formato en internet. Para dar cumplimiento, y; con la autorización oportuna por parte de las autoridades y coordinadores de área del plantel, se pronunció un comunicado para congregarse con los participantes a través de la plataforma Microsoft Teams y exponer el objetivo de mi trabajo que comprende la propuesta de tesis y al mismo tiempo contar con todo su apoyo. Remitiéndose a los correos personales de cada uno de los docentes, el respectivo link o formulario para su contestación.

3.6. Método de análisis de datos

La investigación se realizó con un enfoque cuantitativo, en el cual se realiza el análisis estadístico de medios aritméticos de correlación, a través de porcentajes calculados, de medios matemáticos, correlaciones y diagnóstico de significado, ponderaciones, etc. Cálculos que se pueden hacer manualmente; como también se recomienda realizar mediante herramientas estadísticas, Echenique (2017)

Los datos logrados en este estudio se puntualizaron con base al uso de la estadística precisa, esta técnica recoge, examina y determina los datos con el propósito de explicar las propiedades y procederes de este grupo a través de resumen, tablas o gráficos.

Con la información adquirida al aplicar las encuestas a los participantes que laboran en la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro se realizó lo siguiente:

- Revisión y tabulación de datos a través del programa Excel.
- Se elaboró tablas en las que constan: alternativas, frecuencia y porcentajes procedentes de las respuestas.
- Después de alcanzadas las respuestas de las encuestas, se determinó su confiabilidad y validez a través de la aplicación de Alfa Cronbach.
- Se ejecutó la representación gráfica con los datos de cada tabla estadística.
- Se realizó el estudio y explicación de los resultados.
- Se estableció conclusiones y recomendaciones.

El estudio de la presente prueba se realizó mediante el paquete estadístico para Ciencias Sociales, SPSS (Coeficiente de medida Alfa de Cronbach).

El coeficiente de medida es una disciplina del Alfa de Cronbach, usado para la medición de la fiabilidad de una escala de medida o test, García & Ibarra (2013).

Tabla N° 2. Coeficiente de medida Alfa Cronbach

Tabla 2. Coeficiente de medida Alfa Cronbach

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|-----------------|
| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
| ,957 | 41 |

3.7 Aspectos éticos

Esta investigación se basa en información que se centra en el respeto de autenticidad, está elaborada bajo la guía de productos observables de UCV los cuales señalan los aspectos para la elaboración del presente estudio según los lineamientos de la institución. Así mismo se mantiene las ideas de los autores con bases teóricas que se encuentran y se describen en la investigación a través de la bibliografía. Las bases teóricas encontradas por los diferentes autores se encuentran en artículos científicos, libros, tesis, revistas, documentos físicos y virtuales; Estudio basado en los lineamientos de la Universidad Cesar Vallejo. En la Resolución 089 de la universidad César Vallejo y los interrogatorios fueron aplicados en plena libertad, voluntad y responsabilidad, aplicación que se realizó a las autoridades y coordinadores de área.

III. RESULTADOS

A continuación, se dan a conocer los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento determinado para la recolección de datos y posterior cálculo de la estadística descriptiva, para dar respuesta a cada objetivo planteado en la investigación.

Objetivo General:

Determinar el nivel de competencias directivas en la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo, 2021.

Tabla N 3. Competencias directivas.

Tabla 3. Competencias directivas

| Baremación | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------------|------------|----------------|
| Competencias directivas Inicio | 0 | 0,00% |
| Proceso | 16 | 66,67% |
| Logrado | 8 | 33,33% |
| Destacado | 0 | 00,00% |
| Total | 24 | 100,00% |

Fuente: Cuestionario aplicado a autoridades y coordinadores de área de la unidad educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo.

Figura 1: Descripción de los niveles de competencias directivas en la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo.



Figura 1. Competencias directivas

Fuente: Cuestionario aplicado a autoridades y coordinadores de área de la unidad educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo.

Cálculo de Media Aritmética

$$\bar{x} = \frac{X1 + X2 + X3 + X4 + \dots + Xn}{N}$$

Media aritmética: 2928: 24 = 122.00

Interpretación: (Media aritmética nivel proceso)

Descripción

En la tabla N°1 se observa los niveles de competencias directivas, en la muestra estudiada que corresponde a 24 autoridades y coordinadores de área.

El 66, 67% (16) autoridades y coordinadores de área de la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro, a quienes se aplicó el instrumento, se encuentran en nivel proceso de las competencias directivas, lo cual se describe como el nivel más alto; seguido por el nivel logrado que corresponde al 33, 33% (8) de los participantes.

Además, se evidencia el cálculo de la media aritmética, con el cual se ha evidenciado que a nivel general la variable competencias directivas se encuentra en el nivel proceso con un valor de 122.00; el mismo que ha sido determinado en la ficha técnica del instrumento.

Objetivo Específico 1

Determinar el nivel de habilidades para mejor desempeño profesional que existe en la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo, 2021.

Tabla 4: Habilidades para mejor desempeño profesional

Tabla 4. Habilidades para mejorar desempeño profesional

| Baremación | Nº de personas | Porcentaje | |
|--|------------------|------------|----------------|
| Habilidades para mejor desempeño profesional | Inicio | 0 | 0,00% |
| | Proceso | 15 | 62,50% |
| | Logrado | 9 | 37,50% |
| | Destacado | 0 | 0,00% |
| | Total | 24 | 100,00% |

Fuente: Cuestionario aplicado a autoridades y coordinadores de área de la unidad educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo.

Figura 2: Descripción de los niveles de la dimensión habilidades para mejor desempeño profesional en la unidad educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo.

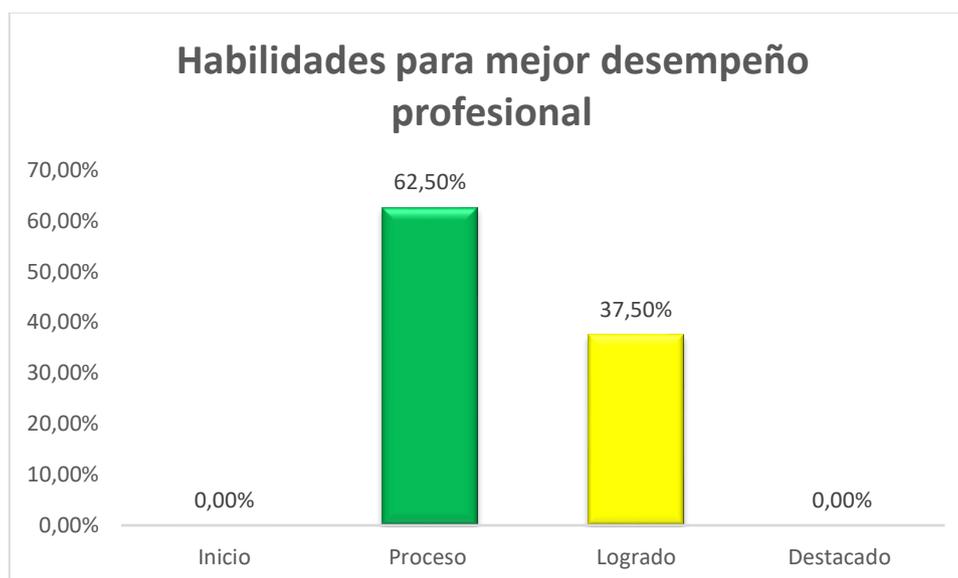


Figura 2. Habilidades para mejorar desempeño profesional

Fuente: Cuestionario aplicado a autoridades y coordinadores de área de la unidad educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo.

Cálculo de Media Aritmética

$$\bar{x} = \frac{X1 + X2 + X3 + X4 + \dots + Xn}{N}$$

Media aritmética: 845: 24 = 35.20

Interpretación: (Media aritmética nivel proceso)

Descripción

En la tabla N°2 se observa los niveles de la dimensión habilidades para mejor desempeño profesional, en la muestra estudiada que corresponde a 24 autoridades y coordinadores de área.

El 62, 50% (15) autoridades y coordinadores de área de la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro, a quienes se aplicó el instrumento, se encuentran en nivel logrado de la dimensión habilidades para mejor desempeño profesional, lo cual se describe como el nivel más alto; seguido por el nivel destacado que corresponde al 37, 50% (9) de los participantes.

Además, se evidencia el cálculo de la media aritmética, con el cual se ha evidenciado que la dimensión habilidades para mejor desempeño profesional de la variable competencias directivas, se encuentra en el nivel proceso con un valor de 35.20; el mismo que ha sido determinado en la ficha técnica del instrumento.

Objetivo específico 2

Determinar el nivel de desarrollo profesional que existe en la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo, 2021

Tabla 5: Desarrollo profesional

Tabla 5. Desarrollo profesional

| Baremación | | Nº de personas | Porcentaje |
|------------------------|------------------|----------------|----------------|
| Desarrollo profesional | Inicio | 0 | 0,00% |
| | Proceso | 17 | 70,83% |
| | Logrado | 7 | 29,17% |
| | Destacado | 0 | 00,00% |
| | Total | 24 | 100,00% |

Fuente: Cuestionario aplicado a autoridades y coordinadores de área de la unidad educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo.

Figura 3: Descripción de los niveles de la dimensión desarrollo profesional en la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo.

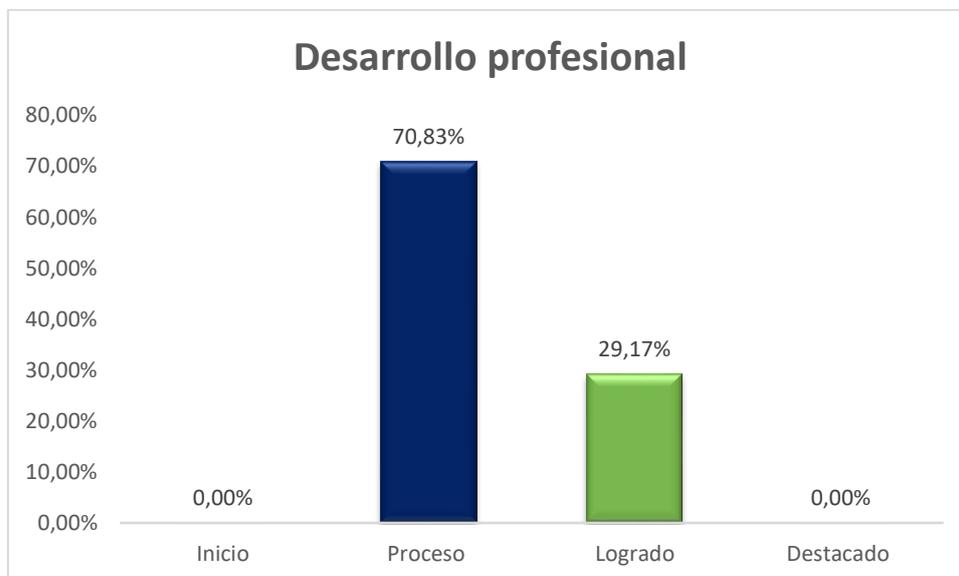


Figura 3. Desarrollo profesional

Fuente: Cuestionario aplicado a autoridades y coordinadores de área de la unidad educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo.

Cálculo de Media Aritmética

$$\bar{x} = \frac{X1 + X2 + X3 + X4 + \dots + Xn}{N}$$

Media aritmética: 1217: 24 = 50.70

Interpretación: (Media aritmética nivel proceso)

Descripción

En la tabla N°3 se observa los niveles de la dimensión desarrollo profesional, en la muestra estudiada que corresponde a 24 autoridades y coordinadores de área.

El 70,83 % (17) autoridades y coordinadores de área de la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro, a quienes se aplicó el instrumento, se encuentran en nivel proceso en la dimensión desarrollo profesional, lo cual se describe como el nivel más alto; y, seguido por el nivel logrado que corresponde al 29,17 % (7) de los participantes. Además, se evidencia el cálculo de la media aritmética, con el cual se ha evidenciado que la dimensión desarrollo profesional se encuentra en el nivel

destacado con un valor de 50.70; el mismo que ha sido determinado en la ficha técnica del instrumento.

Objetivo específico 3:

Determinar el nivel de capacidad en el mejoramiento de sus dirigidos, que existe en los directivos de la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo, 2021.

Tabla 6: Capacidad en el mejoramiento de sus dirigidos

Tabla 6. Capacidad en el mejoramiento de sus dirigidos

| Baremación | Nº de personas | Porcentaje | |
|---|------------------|------------|----------------|
| Capacidad de influir en el mejoramiento | Inicio | 0 | 00,00% |
| | Proceso | 14 | 58,33% |
| | Logrado | 10 | 41,67% |
| | Destacado | 00 | 00,00% |
| | Total | 24 | 100,00% |

Fuente: Cuestionario aplicado a autoridades y coordinadores de área de la unidad educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo.

Figura 4: Descripción de los niveles de la dimensión capacidad de influir en el mejoramiento de sus dirigidos en la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo.

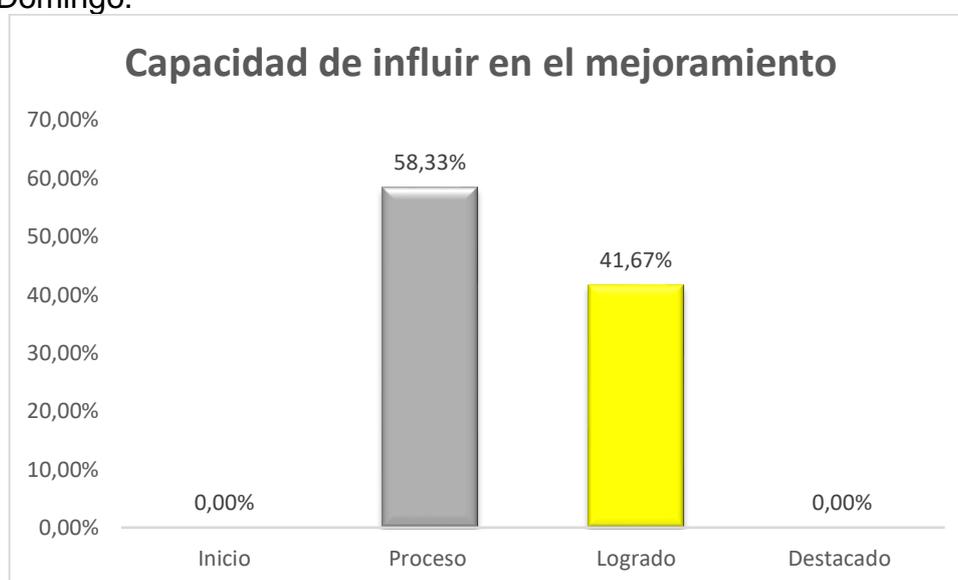


Figura 4. Capacidad de influir en el mejoramiento

Fuente: Cuestionario aplicado a autoridades y coordinadores de área de la unidad educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo.

Cálculo de Media Aritmética

$$\bar{x} = \frac{X1 + X2 + X3 + X4 + \dots + Xn}{N}$$

Media aritmética: 866: 24 = 36.08

Interpretación: (Media aritmética nivel proceso)

Descripción

En la tabla N°4 se observa los niveles la dimensión capacidad en el mejoramiento de sus dirigidos, en la muestra estudiada que corresponde a 24 autoridades y coordinadores de área.

El 58, 33 % (14) autoridades y coordinadores de área de la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro, a quienes se aplicó el instrumento, se encuentran en nivel proceso de la dimensión capacidad en el mejoramiento de sus dirigidos, lo cual se describe como el nivel más alto; y, seguido por el nivel logrado que corresponde al 41, 67 % (10) de los participantes.

Además, se evidencia el cálculo de la media aritmética, con el cual se ha evidenciado que el nivel capacidad en el mejoramiento de sus dirigidos se encuentra en el nivel proceso con un valor de 36.08; el mismo que ha sido determinado en la ficha técnica del instrumento.

SOBRE EL OBJETIVO ESPECÍFICO

validar la propuesta Taller de comunicación asertiva para mejorar las competencias directivas en la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo, 2021

Validar la propuesta

Taller de Comunicación Asertiva

La propuesta Taller de Comunicación Asertiva se elaboró considerando en los resultados descriptivos del estudio de la problemática alcanzada, considerando proporcionar mayor énfasis a las dimensiones y aspectos que mayor dificultad exteriorizaron en nuestra muestra de estudio.

Una vez realizada la propuesta se sometió a juicio de tres expertos, quienes en un primer momento validaron los instrumentos del diagnóstico y luego mediante la aplicación de una ficha de valoración emitieron su veredicto cuantitativo y cualitativo, el cual permitió conformar una opinión consensuada sobre el tema de estudio, de acuerdo con las visiones libres, independientes y confidenciales de un grupo de expertos. Dicha ficha de valoración consideró aspectos como estructura y organización de la propuesta, problemática detectada, objetivos planteados, fundamentación, estrategias, metodología, recursos y su evaluación.

Los resultados obtenidos fueron:

Tabla N° 8. Validación de la propuesta Taller de Comunicación Asertiva por juicio de expertos.

Tabla 7. Validación de la propuesta TCA por juicio de expertos

| EXPERTO | VALORACIÓN CUANTITATIVA | VALORACIÓN CUALITATIVA |
|--|--------------------------------|-------------------------------|
| Experto 1 Magister Elmer F. León Albines | 83.88 | Excelente |
| Experto 2 Magister Leidiana Mariuxi Zambrano Bravo | 83.88 | Excelente |
| Experto 3 Magister Laura Narcisa Bermeo Maldonado | 83.88 | Excelente |
| PROMEDIO | 83.88 | Excelente |

Fuente: Ficha de valoración de la propuesta

Como se observa en la tabla N° 8 la Propuesta Taller de comunicación asertiva obtiene una valoración cuantitativa de 83.88; correspondiéndole una valoración cualitativa de Excelente lo cual indica que permitirá mejorar las competencias directivas.

IV. DISCUSIÓN

Se puede indicar, el objetivo general sería:

Diseñar la propuesta Taller de comunicación asertiva para mejorar las competencias directivas en la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo, 2021; así también se plantea describir los niveles de competencias directivas en la Unidad educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo, 2021.

Y los objetivos específicos se refieren a:

Describir los niveles de la dimensión Habilidades para el mejor desempeño profesional en la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo, 2021.

Describir los niveles de la dimensión capacidad de influir en el mejoramiento de sus dirigidos en la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo, 2021.

Describir los niveles de la dimensión desarrollo profesional en la Unidad Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo, 2021.

Validar la propuesta Taller de comunicación asertiva para mejorar las competencias directivas en la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo, 2021.

La discusión de los resultados se estableció de acuerdo a las deducciones obtenidas de las investigaciones realizadas a las autoridades y coordinadores de área, a la fundamentación del marco teórico y sus antecedentes; estudio que se lo realizó por medio de los objetivos de la investigación.

El primer objetivo específico, está encaminado a Describir los niveles de la dimensión Habilidades para el mejor desempeño profesional en la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo, 2021; según el análisis descriptivo, en los resultados que se presentan la tabla N°2, se pudo evidenciar que el 62,50% de los encuestados consideró en proceso las habilidades para el mejor desempeño profesional; lo que indica que sus autoridades y coordinadores de área

no tiene logrado la capacidad de comunicación asertiva y liderazgo, con la necesidad de crear equipos de trabajo interactivo, mientras el 37,50% si lo tiene logrado.

De acuerdo con el marco teórico, Serrano (2017), manifiesta que las habilidades para mejor desempeño profesional es la capacidad de observar, con capacidad de relacionar los datos que proceden de la observación con capacidad de comunicación, asertividad y liderazgo; creando grupos de trabajo en el que exista interacción, reflexión sobre la praxia, análisis de contexto, cumplimientos de normas educativas, participación y compromiso para mejorar las relaciones humanas. Resultados semejantes en el análisis de Guarnizo (2018), indica que varios directivos académicos administrativos de la Universidad no poseen habilidades de competencias y/o gerenciales, directivas para mejorar la gestión de talento humano; deduciéndose un crecimiento en menor tamaño a la muestra que fue de 812 funcionarios.

El segundo objetivo específico describe los niveles de la dimensión desarrollo profesional en la Unidad Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo, 2021; según al análisis descriptivo, en los resultados que se presentan la tabla N°3, se pudo evidenciar que el 70,83% de los encuestados de autoridades y coordinadores de área, consideró no logrado el desarrollo profesional, mientras que el 29,17% de participantes se encuentran en nivel logrado.

De acuerdo al marco teórico Serrano (2017), manifiesta que el desarrollo profesional es la capacidad de observar, con capacidad de relacionar los datos que proceden de la observación con capacidad de comunicación, asertividad y liderazgo; creando grupos de trabajo en el que exista interacción, reflexión sobre la praxia, análisis de contexto, cumplimientos de normas educativas, participación y compromiso para mejorar las relaciones humanas.

De acuerdo a los resultados obtenidos como desarrollo profesional en el aporte que entrega Marín (2017), de acuerdo al Estatuto 2277 la moda para los hombres fue de 4,1 y para los hombres del Estatuto 1278 fue de 4,6; mientras que,

para las mujeres, La mediana de cada estatuto ordenados por tamaño, fue de 4,35 para el Estatuto 2277 y de 4,45 para el Estatuto 1278. Conclusión: En el desarrollo del profesorado, se debe ampliar el conocimiento de rendimiento, promedio y crédito con características extrínsecas e intrínsecas; y, con ayuda de procesos curriculares pertinentes, se puede indicar que es similar a la necesidad que presenta la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro puesto que se encuentra en nivel proceso.

El tercer objetivo específico, describe los niveles de la dimensión capacidad de influir en el mejoramiento de sus dirigidos en la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo, 2021; según al análisis descriptivo, en los resultados que se presentan la tabla N°4, se pudo evidenciar que el 58,33% de los encuestados consideró en proceso la capacidad de influir en el mejoramiento de sus dirigidos, lo que indica que las autoridades y coordinadores de área no han logrado, mientras que el 41,67% de los encuestados consideró logrado.

De acuerdo al marco teórico Serrano (2017), manifiesta que la capacidad para influir en el mejoramiento de sus dirigidos es contribuir con los demás, cumpliendo compromisos específicos, entregando incentivos por los logros obtenidos, brindando una información oportuna, orientando al desarrollo de los colaboradores con empatía, trabajo en equipo y correcto desempeño en el trabajo.

Resultados no semejantes que presentaron otras investigaciones, en el análisis de Muñoz (2017), indica que el 80% de los directores en América Latina, señala que se llevan a cabo actividades de mejoramiento al menos una vez al mes, un promedio que es mayor al de los países miembros de la OCDE (72%). Siendo así posible la puesta en marcha de CAP; como también se evidencia la semejanza en el resultado que se presentó en un grupo que evidencia los factores que se ha explorado mediante el cuestionario como herramienta PISA 2015, en donde se verifica que mantiene dependencia con el desarrollo profesional docente, presentando preocupación en los directivos puesto de que manifiestan que aún no es suficiente.

El objetivo General determinar el nivel de competencias directivas en la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo, 2021. Describe los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento determinado para la recolección de datos y posterior cálculo de la estadística descriptiva, para dar respuesta a cada objetivo planteado en la investigación. Determina que el nivel de la Variable de las Competencias Directivas de la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro, 2021; según el análisis descriptivo en los resultados que presenta la Tabla N. 1 se pudo evidenciar que el 66,67% de los encuestados consideró en proceso el desarrollo de las Competencias Directivas, lo que indica que las autoridades y coordinadores de área no han logrado.

De acuerdo al Marco Teórico Serrano (2017), las competencias directivas es el medio para mejorar las habilidades para una mejor labor o desempeño profesional, constituyéndose en el punto central de la discusión actual sobre lo que hacen las diferentes organizaciones para alcanzar el crecimiento del desarrollo profesional y personal de sus miembros. Desde el punto de vista técnico el enfoque que puede ser acertado no está claro en qué medida está el desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas, contribuyendo a un legítimo crecimiento personal, con mayor relevancia al directivo como también influir en el mejoramiento de sus dirigidos.

Resultados semejantes obtenidos con el análisis de Fajardo (2021), en la investigación realizada con el tema Gestión educativa y competencias profesionales directivas, que fue con el objetivo de comprobar las causas que originan el limitado progreso en las unidades educativas del Ecuador, respaldándose del aporte de Hernández, Fernández, y Baptista (2014), con un diseño de investigación cuantitativa, no Experimental, de tipo aplicada, con la utilización de la técnica de la encuesta con el instrumento del cuestionario dirigido a las dos variables; aplicado a quince directivos de diferentes instituciones de Quevedo; la contratación utilizada de la hipótesis fue el SPSS aplicativo versión 25. Dando respuesta a la Variable 1: 0,925 con significancia $p = 0,229$ al 5% ($p < 0.05$); y, variable 2: 0,893 dando como significado $p = 0,076$ al 5% ($p < 0.05$), concluye indicando según resultados obtenidos que los directivos deben perfeccionar su

formación profesional, para aplicar como herramientas en los procesos de gestión administrativa y pedagógica. Lo cual nos permite analizar que existe semejanza con las competencias directivas de la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro Santo Domingo, 2021.

De acuerdo al Marco Teórico Muñoz (2019), en su artículo, manifiesta que en una institución es muy imprescindible e importante el rol del líder en educación, aportando de que la gestión educativa, ya que de esta manera se cumple con las competencias directivas dentro de una institución educativa, siendo así la encargada de entregar la calidad en la educación y las mejoras de los procesos pedagógicos y administrativos, como también manifestó que se deben potencializar las habilidades comunicativas e innovadoras en cada uno de los integrantes del equipo de trabajo, donde se entregue un ambiente laboral armónico y motivador, Peñafiel (2021), lo cual tiene similitud en desarrollar los potenciales en las habilidades comunicativas y es así que se presenta la propuesta de Taller de comunicación asertiva para mejorar las competencias directivas en la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro.

De acuerdo al Marco Teórico, EDUCACIÓN, (2020), los talleres son lugares de carácter vivencial actividad en la que se profundizan disímiles temáticas con el acompañamiento del docente, para de esta forma afianzar propuestas de fortalecimiento que permite el diálogo y transformación del entorno cotidiano con un enfoque colaborativo, democrático y participativo con el fin de lograr una cooperación educativa, activa e integral en las diferentes áreas; manteniendo la convivencia en actividades vivenciales con relación a la escuela.

Desde el análisis realizado del Taller de comunicación organizacional (virtual), según la Escuela Nacional de Administración Pública, Uruguay (2017), en relación con el Taller de comunicación asertiva para mejorar las competencias directivas en la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo, 2021. Tienen similitud, puesto que la realidad de los funcionarios de la administración pública es la misma en la institución educativa como parte del sector público, para lo cual se entrega la propuesta de Taller de comunicación asertiva para mejorar las

competencias directivas, en la que se involucran e interrelacionan con la atención a los ciudadanos, trabajo en equipo, y la supervisión del mismo, cumpliendo con el objetivo de promover el desarrollo de competencias directivas en autoridades y coordinadores de área de la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro.

V. CONCLUSIONES

Después de los hallazgos obtenidos podemos concluir que:

1. Según la perspectiva de las autoridades y coordinadores de área el cumplimiento de las competencias directivas en la unidad educativa se encuentra en nivel proceso (66,67%) mientras el (33,33%) de participantes si tiene nivel logrado. (tabla N° 3)
2. Según el análisis descriptivo, en los resultados que se presentan en la tabla N°4, se pudo evidenciar que el 62,50% de los encuestados consideró nivel en proceso las habilidades para mejorar el desempeño profesional; lo que indica que sus autoridades y coordinadores de área no tiene logrado la capacidad de comunicación asertiva y liderazgo mientras el 37,50% si lo tiene logrado.
3. Según el análisis descriptivo que se presentan en la tabla N°5 se pude evidenciar que el 70,83% de los encuestados consideró en nivel proceso el desarrollo profesional, según indican las autoridades y coordinadores de área existe la necesidad de desarrollar gestión personal, proactividad, liderazgo administrativo y solución de problemas; mientras que el 29,17% de participantes se encuentran en nivel logrado.
4. Según el análisis descriptivo que se presentan en la tabla N°6 se evidencia que 58,33% de los encuestados consideró nivel proceso en influir en el mejoramiento de sus dirigidos según indican las autoridades y coordinadores de área, mientras que el 41,67% de los encuestados consideró nivel logrado.
5. La propuesta Taller de comunicación asertiva permitirá desarrollar el logro de la mejora de las competencias directivas y el bien común de todos los miembros de la institución.

VI. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta las conclusiones a las cuales se arribado, se emiten las siguientes sugerencias:

A las autoridades y coordinadores de área de la institución educativa: Estar siempre dispuestos a mejorar el desarrollo de las competencias directivas, exteriorizando habilidades para un mejor desempeño directivo, dando cumplimiento con los estándares de calidad educativa y desempeño directivo.

Al rector de la institución educativa: realizar su labor de manera efectiva desarrollando las habilidades para mejor desempeño profesional, considerando la gestión personal, proactividad y liderazgo administrativo y la solución de problemas entre los miembros de la comunidad educativa teniendo en cuenta la planificación oportuna, contextualizada, y la evaluación pertinente.

A los coordinadores de área: lograr un correcto desempeño docente siendo inclusivo organizacional y con compromiso institucional, reforzando los canales de comunicación entre la dirección y los docentes para dar a conocer los avances en el cumplimiento de los compromisos de gestión en el desarrollo profesional, lo cual permite dar respuesta a las necesidades de autosuperación y buscar soluciones a través de charlas, talleres, capacitaciones que permitan mejorar las competencias directivas.

A los coordinadores de área directivos: Influir en el mejoramiento de sus dirigidos cumpliendo compromisos específicos, a la vez entregando incentivos por logros, brindando una información oportuna con una escucha activa, orientado al desarrollo de los colaboradores con empatía, espíritu de colaboración, comunicación, delegación, trabajo en equipo y correcto desempeño en el trabajo.

Desarrollar la propuesta Taller de comunicación asertiva con el propósito de alcanzar logro de mejora de las competencias directivas y de esta manera alcanzar el bien común de todos los miembros de la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro Santo Domingo, 2021.

REFERENCIAS

- Barrera, J. H. (2021). La investigación proyectiva . Bogotá: Ediciones Quirón.
- Carolina Quinteros Aguilar, P. V. (2020). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN . México: Grupo de Servicios Gráficos del Centro, S.A. de C.V.
- COMUNICACION, L. O. (20 de 02 de 2019). LEY ORGANICA DE COMUNICACION. Registro Oficial Suplemento 22 de 25-jun.-2013. QUITO, PICHINCHA, ECUADOR: LEXIS FINDER.
- Denisse Yadira Peñafiel-Villagómez, G. E.-M. (2021). La efectividad de la comunicación asertiva en la gestión Educativa del Colegio de Bachillerato del Colegio de Bachillerato. DIGITAL PLUBISHER , 159, 160.
- Echenique, E. E. (2017). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. HUANCAYO: Universidad Continental.
- Edisón Damián Cabezas Mejía, D. A. (Octubre de 2018). INTRODUCCIÓN A LA METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA. Ecuador , ECUADOR: COMISIÓN EDITORIAL DE LA UNIVERSIDAD DE LA FUERZAS ARMADAS ESPE.
- EDUCACIÓN, M. D. (2020). Educando en Familia . Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.
- EDUCACION, M. D. (2021). EDUCANDO EN FAMILIA. QUITO.
- EDUCACIÓN, M. D. (2021). TRANSFORMACIONES EDUCATIVAS EN ECUADOR. QUITO: MINISTERIO DE EDUCACIÓN.
- Enríquez, Y. C. (2019). Una experiencia para la formación en comunicación científica de profesores universitarios. Taller «Estrategias para publicar y visibilizar los resultados científicos». Revista Cubana de Educación Superior - Mi SciELO, 1.
- ESCORZA, P. B. (2018). COMUNICACIÓN INTERPERSONAL FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y ACTIVIDADES PRÁCTICAS. LA SERENA: Universidad de la Serena.

- Fajardo, C. A. (2021). Gestión educativa y competencias profesionales directivas. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 3.
- Fajardo, C. A. (2021). Gestión educativa y competencias profesionales directivas. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 1, 6.
- Fajardo, C. A. (2021). Gestión educativa y competencias profesionales directivas. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar* , 1,5.
- Félix Mirardo Paniagua Machicao, P. C. (2018). Investigación científica en educación. Perú: Impreso en Perú / Printed in Peru.
- García, M., & Ibarra, L. (2013). Diagnóstico de clima organizacional. Guanajuato, México: Universidad de Guanajuato.
- Gloria. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Rev. esc. adm. neg.* n°81, 120- 126.
- Hugo Sánchez Carlessi, C. R. (2018). Manual de términos en investigación
Manual de términos en investigación. Lima- Perú: Bussiness Support Aneth S.R.L.
- Humberto Ñaupas Paitán, M. R. (2018). Metodología de la Investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis. Bogotá - México : Ediciones de la U.
- MAGDA, B. R. (2020). TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación. Innovación de competencias directivas en los Centros de Educación Básica Alternativa de la UGEL 10 de Huaral. LIMA, LIMA, PERÚ.
- Marín-Cano*, M. L. (2017). CARACTERIZACIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL DE ESTUDIANTES DE UN PROGRAMA DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN. UN ESTUDIO DE CASO. *REVISTA LATINOAMERICANA DE ESTUDIOS EDUCATIVOS*, 48, 49, 50, 51.
- Medina, I. V. (07 de 10 de 2019). REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNA- PUNO. COMUNICACIÓN ASERTIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE PATAMBUCO - 2019. PUNO, PUNO, PERÚ: 30- 32.
- MUÑOZ, J. W. (2017). MEJORAMIENTO Y LIDERAZGO EN LA ESUELA ONCE MIRADAS. SANTIAGO DE CHILE: UNIVERSIDAD DIEGO PORTALES.

- Ocares, M. A. (2017). Competencias directivas y gestión educativa en el comportamiento organizacional de los profesores del distrito de Putumayo, 2016. TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE: DOCTOR EN EDUCACIÓN. PUTUMAYO, PERÚ.
- Ocares, M. A. (27 de FEBRERO de 2017). TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE: DOCTOR EN EDUCACIÓN. Competencias directivas y gestión educativa en el comportamiento organizacional de los profesores del distrito de Putumayo, 2016. LIMA, LIMA, PERÚ.
- Paredes, R. E. (2020). Investigación Propositiva. PERÚ: La Perla Trujillo.
- Pérez, J. Á. (2018). 9.2 Funciones, competencias y habilidades. Madrid: UNED ISCIII.
- Pila-Martínez, I. S.-J. (23 de agosto de 2020). Revista internacional tecnología educativa docentes. Gestión Directiva en la Mejora Escolar de las Instituciones Educativas del DistritoMetropolitano de Quito: Una Cuestión de Aptitud yActitud. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Piñeiro*, C. B., García**, P. S., & Marcos, S. A. (2016). Competencias directivas para promover la participación familias en las escuelas básicas. SCIELO.
- PIÑEIRO, C. B. (09 de 2016). Competencias directivas para promover la participación: familias en las escuelas básicas. 1,. Chile: Universidad de los Lagos .
- Pozo, A. D. (Enero de 2018). Indicadores de comunicación asertiva del docente y la generación del clima escolar en el aula en situaciones de aprendizaje. Maestría en Innovación en Educación . Quito, Pichincha , Ecuador: Quito.
- Pozo, A. D. (29 de MARZO de 2018). Maestría en Innovación en Educación . Indicadores de comunicación asertiva del docente y la generación del clima escolar en el aula en situaciones de aprendizaje. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Rivera, Y. M. (2020). TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:. Innovación de competencias directivas en los Centros de Educación Básica. LIMA , LIMA, PERÚ.
- Roberto Hernández Sampieri, C. F. (2015). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. SANTA FE : McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

- Sallán, J. G. (2019). *Prácticas educativas Basadas en Evidencias- Reflexiones, estrategias y buenas practicas*. Madrid: NARCEA, S.A. DE EDICIONES.
- Sánchez Carlessi hugo, R. R. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima - Perú: Bussiness Support Aneth S.R.L.
- Serrano, G. (16 de Marzo de 2017). *ESTUDIOS GERENCIALES. Competencias directivas y virtudes: un camino a la excelencia*. La Sabana, Bogotá, Colomba.
- Serrano, G. (16 de Marzo de 2017). *ESTUDIOS GERENCIALES. Competencias directivas y virtudes: un camino a la excelencia*. La Sabana, Bogotá, Colombia: Universidad ICES.
- Serrano, J. (2020). *Metodologías de la Investigación. EDICIÓN GAMMA*.
- Serrano, M. E. (2019). *El desarrollo profesional de docentes. Una propuesta desde la complejidad*. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 4, 5.
- Soto, R. S. (2018). *El impacto de la comunicación asertiva docente en el aprendizaje auto dirigido de los estudiantes*. *UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD: SCIELO*.
- Torres, W. Y. (2021). *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad dComunicación asertiva para mejorar el desarrollo institucional en la unidad educativa Juan Bautista . Ciencia Latina Revista Multidisciplinar , 1,5*.
- Torres, W. Y. (2021). *Comunicación asertiva para mejorar el desarrollo institucional en la unidad educativa Juan Bautista Aguirre. Ciencia Latina Revista Multidisciplinar, 1,5*.
- Uruguay, P. R. (2017). *Taller de comunicación organizacional (virtual)*. URUGUAY: Escuela Nacional de Administración Pública | Convención 1523.
- Vaillant, D. (2019). *Experiencias innovadoras en el desarrollo profesional de directivos*. Uruguay: CAF.
- Zevallos Arbaiza, S. A. (2020). *TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA. Competencias directivas y satisfacción laboral en directivos de IIEE de nivel inicial de reciente creación del distrito de Ate –2019. LIMA, PERÚ*.

ANEXOS

Anexo 1. PROPUESTA

TALLER DE COMUNICACIÓN ASERTIVA PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS DIRECTIVAS

I. DATOS GENERALES

- . Institución : I.E. “ELADIO ROLDÓS BARREIRO”
- . Denominación : Propuesta Comunicación Asertiva
- . Población (Cobertura) : 24 directivos y coordinadores
- . Responsables : Lic. Narcisa del Carmen Farinango Palacios

DESCRIPCIÓN

La presente propuesta denominada: “Taller de comunicación asertiva” para mejorar las competencias directivas de las autoridades y coordinadores de la Unidad Educativa “Eladio Roldós Barreiro”, tiene por finalidad plantear una propuesta de talleres basados en actividades y estrategias que ayude a fortalecer las competencias directivas en la mencionada unidad educativa y que están inmersos en esta investigación. Para el logro de este objetivo se propondrán realizar actividades de capacitación que les ayude a fortalecer las mencionadas competencias.

La metodología estará enmarcada dentro de los enfoques crítico reflexivo y andragógico, donde propongo que las actividades se realicen de manera

participativa, vivencial, constructiva, crítica y reflexiva, de tal manera que se permita valorar y validar la práctica de las autoridades y de los coordinadores para que les ayude a dirigir de manera pertinente sus instituciones en un marco de liderazgo transformacional participativo. El desarrollo de los talleres se podrá realizar de manera virtual o presencial.

Principios Básicos

- ✓ **La calidad**, que asegure la eficiencia en los procesos y eficacia en los logros y las mejores condiciones de una educación para la identidad, la ciudadanía, el trabajo; en un marco de formación permanente.
- ✓ **La democracia**, que permita educar con libertad en y para la tolerancia, el respeto a los derechos humanos, el ejercicio de la identidad y la conciencia ciudadana, así como la participación.
- ✓ **La ética**, que fortalezca los valores, el respeto a las normas de convivencia y la conciencia moral, individual y pública.
- ✓ **La inclusión**, que incorpore a las personas con discapacidad, grupos sociales excluidos, marginados y vulnerables.
- ✓ **La creatividad y la innovación**, que promuevan la producción de nuevos conocimientos en todos los campos del saber, el arte y la cultura.
- ✓ **La comunicación** en las competencias directivas, que alcance un resultado satisfactorio en todas las áreas personales y profesionales.
- ✓ **Valoración de la experiencia**: las personas a quienes va dirigida la propuesta, son personas adultas que tienen variedad de experiencias de trabajo, de vida cotidiana, de familia y esta experiencia constituye una base para sus nuevos aprendizajes, en los adultos no sucede lo que ocurre con los niños que son una pizarra en blanco, y las experiencias que tienen los motiva para aprender lo que consideran una limitación para su desarrollo y son la base de futuros aprendizajes, por ello es importante tomar en cuenta y valorar sus experiencias.

II. PROBLEMÁTICA DETECTADA

En la Institución Educativa Eladio Roldós Barreiro aproximadamente 24 de los directivos y coordinadores de área no han desarrollado las competencias directivas adecuadas para desempeñar efectivamente los principios éticos, morales, sociales, políticos, de equidad en sus diferentes procesos administrativos.

Se observa dificultades en la comunicación que se desarrolla en la comunidad educativa, ya que no hay canales que permitan la fluidez, hay conflictos con los docentes y padres de familia que no son resueltos oportunamente de manera equitativa, la toma de decisiones no es oportuna y en ocasiones no es socializado al personal docente; lo que dificulta la comunicación asertiva y cumplir en el desarrollo de las actividades.

Hay muestras de egoísmo, empatía, antipatía, en el desarrollo de trabajo, predominando el trabajo individual sin fortalecer el trabajo en equipo, como también no se practican consensos, predominando las decisiones unilaterales.

Ante esta situación es importante la propuesta “Taller de comunicación asertiva” que promueva y fortalezca las competencias directivas de la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro, Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021

III. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

General: Promover el desarrollo de competencias directivas en autoridades y coordinadores de área de la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro.

Específicos

- Reconocer sus emociones y fortalezas ejercitando técnicas para desarrollar la empatía en las diferentes actividades y situaciones de comunicación.
- Mejorar el nivel de comunicación asertiva entre el personal que labora en la Institución Educativa Eladio Roldós Barreiro.
- Favorecer el trabajo en equipo incentivando y estimulando la creatividad en la toma de decisiones proyectando confianza y credibilidad.
- Promover la Práctica de técnicas de resolución de conflictos a través de consensos por el bien común.

V. FUNDAMENTACIÓN

i. Fundamento Pedagógico

Los estudios de la comunicación asertiva se inician bajo un enfoque conductista, transitando por el cognitivismo, conciliándose en la interacción conjunta con la filosofía es lo que aporta Caballero, 1997; resaltando la comunicación verbal y no verbal en el componente conductual. En los componentes cognitivos se demuestra las percepciones sobre el ambiente, partiendo de aquellos sentimientos, pensamientos y acciones. Es importante promover el asertividad como eje transversal de comunicación dentro y fuera del aula de clases, basándose en el respeto, la empatía hacia los demás, promoviendo a mejorar el desempeño directivo. Calua, (2021).

ii. Fundamento Psicológico

La teoría de la comunicación humana de Watzlawick, bosqueja que los inconvenientes o problemas de la comunicación entre personas es por la razón de que no siempre tenemos el mismo punto de vista que los interlocutores, como también la falta de cumplimiento de las reglas comunicativas determinadas provoca falta de comunicación asertiva mutua; siendo esta muy importante y necesario desarrollar la vinculación social entre las personas, desarrollándose la lengua especialmente en el hombre para comunicarse con la adquisición de costumbres adaptándose al contexto de forma incluyente. Según la teoría de Gestalt, a través de la observación los individuos reconocen la información, construyendo un concepto erróneo, en el cual no analiza de forma correcta la información. Cedeño, (2020)

iii. Fundamento Legal

Art. 17.- Derecho a la libertad de pensamiento y expresión. Para el desarrollo y aplicación de la presente Ley, toda persona tiene el derecho a la libertad de pensamiento y de expresión. Este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir información ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección, e incluye el no ser molestado a causa de sus opiniones. (COMUNICACIÓN, 2019)

ESTRUCTURA

La propuesta constará de 10 actividades las cuales responderán a los objetivos propuestos.

| ACTIVIDAD | OJEBTIVO | NOMBRE |
|---|---|---|
| TALLER 1 Comunicación efectiva | Mejorar el nivel de comunicación asertiva entre el personal que labora en la Institución Educativa Eladio Roldós Barreiro | Juego: El Cómic loco |
| TALLER 2 Cómo estas tú | Mejorar el nivel de comunicación asertiva entre el personal que labora en la Institución Educativa Eladio Roldós Barreiro | Juego: Pedazos de carta |
| TALLER 3 Aprendo a escuchar y aprendo a hablar | Mejorar el nivel de comunicación asertiva entre el personal que labora en la Institución Educativa Eladio Roldós Barreiro | Técnica: El Banco blanco |
| TALLER 4 Juntos somos Fuertes | -Favorecer el trabajo en equipo incentivando y estimulando la creatividad, la comunicación asertiva en la toma de decisiones proyectando una comunicación con confianza y credibilidad. | Técnica: Preguntas y respuestas |
| TALLER 5 Todos tenemos habilidades | -Reconocer sus emociones y fortalezas ejercitando técnicas para desarrollar la empatía en las diferentes actividades y situaciones de comunicación asertiva. | Observación y análisis de un video. |
| TALLER 6 El trato que busca un docente en la Institución | - Mejorar el nivel de comunicación asertiva entre el personal que labora en la Institución Educativa Eladio Roldós Barreiro | Consejos para una comunicación asertiva en el trabajo |
| TALLER 7 Aprendamos -a conciliarnos | -Promover la Práctica de técnicas de resolución de conflictos a través de | |

| | | |
|--|---|-----------------------------------|
| | consensos y comunicación asertiva por el bien común. | Técnica de secuencias de comandos |
| TALLER 8 La mediación es importante | -Reconocer sus emociones y fortalezas ejercitando técnicas para desarrollar la empatía en las diferentes actividades y situaciones de comunicación. | Técnica de la clarificación |
| TALLER 9 No siempre tengo la razón | -Promover la Práctica de técnicas de resolución de conflictos a través de la comunicación asertiva y consensos por el bien común. | Técnica del acuerdo asertivo |
| TALLER 10 Nos escuchamos | -Promover la Práctica de técnicas de resolución de conflictos a través de la comunicación asertiva y consensos por el bien común. | Técnica de la escucha activa |

VI. EVALUACIÓN

La evaluación se sugiere sea permanente, teniendo en cuenta los productos de cada actividad y los indicadores propuestos.

TALLERES

| | | | | | |
|----------------------------|------------------------------|---------------|----|--------------|--|
| Unidad N° | 01 | Taller | 01 | Fecha | |
| Título de la sesión | Comunicación efectiva | | | | |
| Facilitadora | | | | | |

| | |
|-----------------|---|
| Objetivo | Mejorar el nivel de comunicación asertiva entre el personal que labora en la Institución Educativa Eladio Roldós Barreiro |
|-----------------|---|

TALLER DE COMUNICACIÓN ASERTIVA

| Proceso pedagógico | Actividades | Materiales |
|--------------------|---|---|
| Inicio | <ul style="list-style-type: none"> • Explicación del tema a tratar y el aprendizaje a lograr. Dinámica de presentación de los participantes a través del tejido de la araña. • Dinámica para conocer sus expectativas: “El árbol de expectativas”. • Comparar las expectativas que cada persona tiene del taller con los objetivos que estamos planteando. • Distinguir las expectativas según pertenezcan al ámbito del ser, saber, hacer y convivir. • Participar del juego. | <p>1 papelote con el árbol de expectativas</p> <p>1 plumón por persona cinta maskin - tape.</p> <p>24 cartulinas de diferentes colores: 6 rosadas, 6 celestes, 6 amarillas, 6 verdes.</p> <p>Lápiz</p> <p>Borrador</p> <p>Papel bond</p> <p>Tijeras</p> <p>Teléfono</p> <p>Laptop</p> <p>Internet</p> |
| Desarrollo | <p style="text-align: center;">Cómic loco</p> <p>En este juego del libro que construyen de Alanna Jones, todos los jugadores deben dividirse equitativamente en grupos, y cada grupo debe crear su propia tira cómica.</p> <p>Cada persona es responsable de un cuadro de la tira, por lo que la longitud del cómic se basa en cuántas personas hay en cada grupo (por ejemplo, tres personas hacen un cómic de tres cuadros). Cada equipo tiene un tiempo determinado para</p> | <p>Cartulinas con las letras de las canciones.</p> <p>Hojas bond con las frases de los personajes históricos.</p> |

| | | |
|------------------------------------|--|--|
| | <p>discutir de qué se tratará el cómic, qué dibujará cada persona, etc.</p> <p>Todo debe ser discutido en detalle porque una vez que empiezan a dibujar, se corta la interacción con los otros miembros del equipo, y ni siquiera es permitido ver lo que los están dibujando.</p> <p>Después, todos los equipos se reúnen para ver y discutir sus historietas.</p> <p>Cómic loco funciona muy bien porque fomenta el trabajo en equipo, la estandarización y la coordinación. Los equipos más efectivos se organizan con un mínimo de ayuda de los líderes. Este es un juego excelente, entonces, para que los equipos distribuidos practiquen la cohesión de la visión a través de los componentes.</p> <p>Este juego también puede funcionar con miembros del equipo que trabajan en diferentes lugares, como aquellos que trabajan a distancia.</p> <p>Ellos pueden trabajar por teléfono o video-llamada para crear el cómic.</p> | |
| Cierre | Se resalta las ideas principales sobre los contenidos trabajados y da las orientaciones y precisiones para las actividades de participación del siguiente taller. | |
| Evaluación | | |
| Indicador | Instrumento | |
| Porcentaje de respuestas correctas | Cuestionario | |

| | | | | | |
|--|--|---------------|----|---|--|
| Unidad N° | 01 | Taller | 02 | Fecha | |
| Título de la sesión | Como estas tú | | | | |
| Facilitadora | | | | | |
| Objetivo | Mejorar el nivel de comunicación asertiva entre el personal que labora en la Institución Educativa Eladio Roldós Barreiro | | | | |
| TALLER DE COMUNICACIÓN ASERTIVA | | | | | |
| Proceso pedagógico | Actividades | | | Materiales | |
| Inicio | <p>Explicación del tema a tratar y el aprendizaje a lograr con la práctica de una comunicación efectiva.</p> <p>Se le da a cada participante un objeto de participación para que manifieste la idea principal de la sesión anterior, su opinión al respecto y el sentimiento que los acompaña.</p> <p>Posteriormente hacen lo mismo, con una idea reflejada en cómo le gustaría ser si fuera un animal con el que se puede identificar y como le gustaría que le traten.</p> <p>Invitación a participar del juego.</p> | | | <p>Papelotes Objetos (pelota)</p> | |
| Desarrollo | <p>Pedazos de cartas <u>Pedazos de cartas</u> consiste en formar grupos de 3 o 4 en al menos 3 equipos. Cada equipo recibirá un sobre de cartas o tarjetas cortadas y mezcladas. Luego los equipos tienen un tiempo determinado para negociar e intercambiar con el fin de completar sus cartas. El equipo con más cartas completas gana.</p> <p>El juego funciona bien porque desarrolla habilidades de negociación y empatía, que son componentes clave de la comunicación efectiva. Las habilidades de negociación ayudan a la gente a navegar hacia resultados más exitosos (o situaciones gana-gana). También les ayudan a lidiar con resultados menos exitosos con mayor habilidad.</p> <p>La empatía ayuda a las personas a ver las cosas desde la perspectiva de los demás. Esto les ayuda a adaptar su comunicación de manera más efectiva. No todo el mundo se comunica de la misma forma, por lo que la clave está en ser capaz de adaptarse y entender el estilo de comunicación de los demás.</p> | | | <p>Papel periódico Cartulinas Plumones Cinta Proyectos Equipo de sonido</p> | |

| | | |
|------------------------------------|---|--------------|
| Cierre | Se resalta las ideas principales sobre los contenidos trabajados y da las orientaciones y precisiones para las actividades de aprendizaje de la siguiente sesión. | |
| Evaluación | | |
| Indicador | | Instrumento |
| Porcentaje de respuestas correctas | | Cuestionario |

| | | | | | |
|---------------------|---|--------|---|-------|--|
| Unidad N° | 01 | Taller | 3 | Fecha | |
| Título de la sesión | Aprendo a escuchar y aprendo a hablar | | | | |
| Facilitadora | | | | | |
| Objetivo | Mejorar el nivel de comunicación asertiva entre el personal que labora en la Institución Educativa Eladio Roldós Barreiro | | | | |

TALLER DE COMUNICACIÓN ASERTIVA

| Proceso pedagógico | Actividades | Materiales |
|--------------------|--|---|
| Inicio | <p>Explicación del tema a tratar y el aprendizaje a lograr.</p> <p>Se le da a cada participante una cartulina para que escriban la idea fuerza de la sesión anterior, su opinión al respecto y el sentimiento que los acompaña.</p> | <p>Papelotes</p> <p>Cartulinas</p> <p>Plumones</p> <p>Cinta</p> |
| Desarrollo | <p>La técnica del banco de niebla consiste en otorgarle al cliente la razón, pero no dejando lugar a continuar con el enfrentamiento o discusión. En este caso, hay que tener cierto cuidado al usar esta técnica ya que el cliente puede llegar a sentir que no queremos ayudarlo.</p> <p>Realizar un guion en parejas.</p> <p>Ejemplo:</p> <p>A día de hoy no me habéis solucionado el problema.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Puede que tenga razón. - ¡Claro que tengo razón! - Es posible. - ¡Claro que es posible! - Ya, no se lo voy a negar. | <p>Papelotes</p> <p>Cartulinas</p> <p>Plumones</p> <p>Cinta</p> |
| Cierre | <p>Se resalta las ideas fuerzas sobre los contenidos trabajados y da las orientaciones y precisiones para las actividades de aprendizaje de la siguiente sesión.</p> | |

Evaluación

| | |
|------------------------------------|--------------|
| Indicador | Instrumento |
| Porcentaje de respuestas correctas | Cuestionario |

| | | | | | |
|--|--|--------|----|---|--|
| Unidad N° | 02 | Taller | 01 | Fecha | |
| Título de la sesión | Juntos somos Fuertes | | | | |
| Facilitadora | | | | | |
| Objetivo | Favorecer el trabajo en equipo incentivando y estimulando la creatividad en la toma de decisiones proyectando confianza y credibilidad. | | | | |
| TALLER DE COMUNICACIÓN ASERTIVA | | | | | |
| Proceso pedagógico | Actividades | | | Materiales | |
| Inicio | <p>Explicación del tema a tratar y el aprendizaje a lograr.</p> <p>Se le da a cada participante una cartulina para que escriban la idea fuerza de la sesión anterior, su opinión al respecto y el sentimiento que los acompaña.</p> <p>Posteriormente Observan y dan su criterio sobre el vídeo observado:</p> <p>https://misdinamicas.com/dinamicas/dinamicas-de-comunicacion/dinamicas-de-comunicacion/</p> | | | <p>Papelotes</p> <p>Cartulinas</p> <p>Plumones</p> <p>Cinta</p> | |
| Desarrollo | <p>Analizar el vídeo: Capacidades personales del monitor.</p> <p>Se responde a las siguientes preguntas,</p> <p>¿De qué trata el vídeo?</p> <p>¿De qué tipo de comunicación se trata?</p> <p>¿Por qué cree que es importante?</p> <p>¿Cuáles son las características del monitor?</p> <p>¿Cuál es la objetividad para evaluar?</p> <p>¿Cómo enfrenta conflictos?</p> <p>¿Cuál es la capacidad de igualdad de carácter?</p> <p>¿Por qué?</p> <p>¿Qué espíritu debe tener? ¿Por qué?</p> <p>¿Tiene sentido de responsabilidad?</p> <p>¿Qué se necesita para tener la capacidad de escuchar?</p> <p>¿Qué aprendiste?</p> <p>¿En qué te cambia?</p> <p>¿Cómo lo practica?</p> <p>Durante el debate se explica la dependencia emocional y como influyen en el trabajo para ser unidos, y;</p> <p>¿Qué otras causas impiden romper con una buena comunicación?</p> | | | <p>Papelotes</p> <p>Cartulinas</p> <p>Plumones</p> <p>Cinta</p> <p>Equipo de sonido</p> | |
| Cierre | <p>Se resalta las ideas fuerzas sobre los contenidos trabajados y da las orientaciones y precisiones para las actividades de aprendizaje de la siguiente sesión.</p> | | | | |
| Evaluación | | | | | |
| Indicador | | | | Instrumento | |
| Porcentaje de respuestas correctas | | | | Cuestionario | |

| | | | | | |
|---------------------|--|--------|----|-------|--|
| Unidad N° | 02 | Taller | 02 | Fecha | |
| Título de la sesión | Todos tenemos habilidades | | | | |
| Facilitadora | | | | | |
| Objetivo | Reconocer sus emociones y fortalezas ejercitando técnicas para desarrollar la empatía en las diferentes actividades y situaciones de comunicación. | | | | |

TALLER DE COMUNICACIÓN ASERTIVA

| Proceso pedagógico | Actividades | Materiales |
|------------------------------------|---|---|
| Inicio | <p>Explicación del tema a tratar y el aprendizaje a lograr. Se le da a cada participante una cartulina para que escriban la idea principal de la sesión anterior, su opinión al respecto y el sentimiento que los acompaña dirigiéndose a todos y todas.</p> <p>://www.youtube.com/watch?v=udNEamEBCBg Webinar Hi VIP sobre 'Asertividad en el trabajo</p> | <p>Papelotes Cartulinas Plumones Cinta</p> |
| Desarrollo | <p>Trabajar en grupos separados de varones y mujeres de manera aislada después de observar el vídeo.</p> <p>A través de la terapia grupal, trabajar el reconocimiento de la comunicación asertiva y ejercida por aquello e identificar el o los modelos de comunicación que presenta el vídeo.</p> <p>De igual forma, a través de la terapia grupal, dramatizar sobre un tema sobre comunicación asertiva basándose en el vídeo observado.</p> <p>Se les pide que respondan si reconocen la situación vivida con alguna experiencia vivida.</p> <p>¿Cuáles son las habilidades que posees?</p> <p>Se culmina con un ejercicio de respiración y cada participante le brinda a su compañero un fuerte abrazo que transmita mucha buena energía.</p> | <p>Papelotes Cartulinas Plumones Cinta Proyectos Implementos tecnológicos</p> |
| Cierre | Se resalta las ideas principales sobre los contenidos trabajados y da las orientaciones y precisiones para las actividades de aprendizaje de la siguiente sesión. | |
| Evaluación | | |
| Indicador | | Instrumento |
| Porcentaje de respuestas correctas | | Cuestionario |

| | | | | | |
|---------------------|---|--------|----|-------|--|
| Unidad N° | 02 | Taller | 03 | Fecha | |
| Título de la sesión | El trato que busca el docente en la Institución | | | | |
| Facilitadora | | | | | |
| Objetivo | - Mejorar el nivel de comunicación asertiva entre el personal que labora en la Institución Educativa Eladio Roldós Barreiro | | | | |

TALLER DE COMUNICACIÓN ASERTIVA

| Proceso pedagógico | Actividades | Materiales |
|--------------------|--|--|
| Inicio | <p>Explicación del tema a tratar y el aprendizaje a lograr.</p> <p>Se le da a cada participante una cartulina para que escriban la idea principal de la sesión anterior, su opinión al respecto y el sentimiento que los acompaña dirigiéndose a todos y todas.</p> | <p>Papelotes</p> <p>Cartulinas</p> <p>Plumones</p> <p>Cinta</p> |
| Desarrollo | <p>Trabajar en grupos separados de varones y mujeres y desarrollar lo que entendemos por:</p> <p>Consejos para una comunicación asertiva en el trabajo</p> <p>A través de la terapia grupal, analizar cada uno de los siguientes consejos y compartir con los demás.</p> <p>Demuestra interés por las personas Ten claras tus prioridades y objetivos . . Escucha activamente Se directo y empático Pon límites sanos. Pon límites sanos. Trabaja en tu inteligencia emocional Pide retroalimentación</p> <p>¿Cuál es tu consejo?</p> <p>Se culmina con un ejercicio y cada participante le brinda a su compañero un fuerte abrazo que transmita mucha buena energía.</p> | <p>Papelotes</p> <p>Cartulinas</p> <p>Plumones</p> <p>Cinta</p> <p>Proyectos</p> <p>Implementos tecnológicos</p> |
| Cierre | <p>Se resalta las ideas principales sobre los contenidos trabajados y da las orientaciones y precisiones para las actividades de aprendizaje de la siguiente sesión.</p> | |

Evaluación

| | |
|------------------------------------|--------------|
| Indicador | Instrumento |
| Porcentaje de respuestas correctas | Cuestionario |

| | | | | | |
|--|--|--------|----|---|--|
| Unidad N° | 03 | Taller | 01 | Fecha | |
| Título de la sesión | Aprendamos a conciliar | | | | |
| Facilitadora | | | | | |
| Objetivo | Promover la Práctica de técnicas de resolución de conflictos a través de consensos por el bien común. | | | | |
| TALLER DE COMUNICACIÓN ASERTIVA | | | | | |
| Proceso pedagógico | Actividades | | | Materiales | |
| Inicio | <p>Explicación del tema a tratar y el aprendizaje a lograr.</p> <p>Se le da a cada participante un objeto de conversación para que escriban la idea principal de la sesión anterior.</p> | | | <p>Papelotes Cartulinas Plumones Cinta</p> | |
| Desarrollo | <p>Trabajar en equipos y desarrollar lo que entendemos por:</p> <p>Técnica de secuencias de comando</p> <p>A veces, puede ser difícil saber cómo transmitir tus sentimientos con claridad y confianza a alguien cuando necesitas reafirmarte.</p> <p>La técnica de secuencias de comando puede ayudar en este caso. Te permite preparar lo que quieres decir con anticipación, utilizando un enfoque de cuatro puntos que se describe así:</p> <p>El evento. Dígale a la otra persona exactamente cómo ve la situación o el problema.</p> <p>“Jaime, no me has avisado que los gastos este mes han sido un 30% más altos, lo que me sorprendió por completo l.</p> <p>Tus sentimientos. Describe cómo te sientes acerca de la situación y expresa tus emociones con claridad.</p> <p>“Esto me sabe malo y me hace sentir que no comprendes la importancia de los controles de finanzas de la empresa”.</p> <p>Tus necesidades. Dile a la otra persona exactamente lo que necesitas de ella para que no tenga que adivinar.</p> <p>“Necesito que seas sincero conmigo y me avises cuando empecemos a superar significativamente el presupuesto “.</p> <p>Las consecuencias. Describe el impacto positivo que tendrá tu solicitud para la otra persona o la empresa si sus necesidades se satisfacen con éxito.</p> <p>“Si lo haces, estaremos en una buena posición para lograr nuestros fines y es posible que tengamos una mejor bonificación a fin de año”.</p> | | | <p>Papelotes Cartulinas Plumones Cinta Proyectos Implementos tecnológicos</p> | |

| | | |
|------------------------------------|---|--------------------|
| | <p>Para generar la asertividad, además de utilizar determinadas herramientas lingüísticas, es importante el tono de voz, la velocidad del lenguaje y transmitir con seguridad lo que se dice, creer en lo que se dice.</p> <p>Uno de los elementos que se deben tener en cuenta en la comunicación asertiva es la escucha, las pausas y los silencios.</p> <p>Cuando estamos ante una conversación complicada tendemos a acelerar el ritmo del habla y reflexionar menos sobre lo que se dice, por eso, una pausa a tiempo, un silencio, puede evitar tensión, dar la oportunidad a la otra persona a hablar y generar la asertividad necesario.</p> <p>Conclusiones de los participantes</p> <p>Se culmina con un ejercicio y cada participante le brinda a su compañero un fuerte abrazo que transmita mucha buena energía.</p> | |
| Cierre | Se resalta las ideas principales sobre los contenidos trabajados y da las orientaciones y precisiones para las actividades de aprendizaje de la siguiente sesión. | |
| Evaluación | | |
| Indicador | | Instrumento |
| Porcentaje de respuestas correctas | | Cuestionario |

| | | | | | |
|---------------------|--|--------|----|-------|--|
| Unidad N° | 03 | Taller | 02 | Fecha | |
| Título de la sesión | La mediación es importante | | | | |
| Facilitadora | | | | | |
| Objetivo | Reconocer sus emociones y fortalezas ejercitando técnicas para desarrollar la empatía en las diferentes actividades y situaciones de comunicación. | | | | |

TALLER DE COMUNICACIÓN ASERTIVA

| Proceso pedagógico | Actividades | Materiales |
|--------------------|--|--|
| Inicio | <p>Explicación del tema a tratar y el aprendizaje a lograr.</p> <p>Se le da a cada participante un objeto de conversación para que escriban la idea principal de la sesión anterior.</p> | <p>Papelotes</p> <p>Cartulinas</p> <p>Plumones</p> <p>Cinta</p> |
| Desarrollo | <p>Trabajar en equipos y desarrollar lo que entendemos por:</p> <p>Técnica de clarificación</p> <p>Sé directo y claro al expresar inconformidad. Algo muy típico que suele ocurrir en una discusión es que ambas partes no son claras con lo que desean mejorar. Es por eso que entre las técnicas de comunicación asertiva que veremos el día de hoy, se encuentra la técnica de clarificación.</p> <p>¿En qué consiste? Es una manera de organizar nuestras ideas para transmitirlos con claridad a la otra persona. A continuación, con un ejemplo de comunicación asertiva se comprenderá mejor este método:</p> <p>-Persona: <i>“Ojalá que el día de hoy tengas tiempo para salir conmigo y no te quedes todo el día jugando a ese videojuego”.</i></p> <p>Como puedes notar, en este caso, es muy complicado identificar si lo que le incomoda a la persona en el momento es que no tengas tiempo para salir con ella o que juegues videojuegos. Casos como esos hay muchísimos y, justamente, para ayudarte a solucionar estas situaciones tienes a estas técnicas de comunicación asertiva.</p> <p>¿Cómo utilizar la técnica de clarificación?</p> <p>Un ejemplo correcto en el cual seamos claros con lo que nos incomoda y con lo que esperamos obtener en un futuro sería:</p> <p>-Persona: <i>“Realmente, desde hace un buen tiempo no salimos, por lo que me gustaría que eso</i></p> | <p>Papelotes</p> <p>Cartulinas</p> <p>Plumones</p> <p>Cinta</p> <p>Proyectos</p> <p>Implementos tecnológicos</p> |

| | | |
|------------------------------------|---|--------------------|
| | <p><i>cambie, ya que siento que cada vez me das menos atención”.</i></p> <p>Elabore un guion con la técnica de clarificación como resolución de un conflicto.</p> <p>Se culmina con un ejercicio y cada participante le brinda a su compañero un fuerte abrazo que transmita mucha buena energía.</p> | |
| Cierre | Se resalta las ideas principales sobre los contenidos trabajados y da las orientaciones y precisiones para las actividades de aprendizaje de la siguiente sesión. | |
| Evaluación | | |
| Indicador | | Instrumento |
| Porcentaje de respuestas correctas | | Cuestionario |

| | | | | | |
|---------------------|---|--------|----|-------|--|
| Unidad N° | 03 | Taller | 03 | Fecha | |
| Título de la sesión | No siempre tengo la razón | | | | |
| Facilitadora | | | | | |
| Objetivo | Promover la Práctica de técnicas de resolución de conflictos a través de consensos por el bien común. | | | | |

TALLER DE COMUNICACIÓN ASERTIVA

| Proceso pedagógico | Actividades | Materiales |
|--------------------|---|--|
| Inicio | <p>Explicación del tema a tratar y el aprendizaje a lograr.</p> <p>Se le da a cada participante un objeto de conversación para que escriban la idea principal de la sesión anterior.</p> | <p>Papelotes</p> <p>Cartulinas</p> <p>Plumones</p> <p>Cinta</p> |
| Desarrollo | <p>Trabajar en equipos analizar y exponer lo que entendemos por:</p> <p>Técnica del acuerdo asertivo</p> <p>¿Cómo reaccionas cuando sabes que has cometido un error?</p> <p>Aunque muchos no opinen igual, las críticas son necesarias para mejorar y no seguir cometiendo los mismos errores.</p> <p>También, es cierto que no todas las personas saben expresar sus críticas de la mejor forma posible; sin embargo, queda en nosotros mismo aprender a aceptarlas de manera asertiva.</p> <p>La técnica del acuerdo asertivo consiste en reconocer que has fallado en algo cuando te realizan alguna crítica o un reclamo.</p> <p>Sin embargo, ten en cuenta que esta técnica de comunicación asertiva se puede aplicar de dos maneras:</p> <p>Cuando una persona generaliza algún comportamiento de tu parte que no es habitual en ti. En este caso debes reconocer el error, pero debes puntualizar que no siempre ocurre de la misma manera.</p> <p>Veamos un ejemplo que puedes implementar en tu trabajo para equilibrar tu inteligencia emocional.</p> <p>Persona: <i>"¿Por qué nunca me respondes los correos?"</i></p> <p>Tú: <i>"Tienes razón al decir que no respondí el correo que enviaste hace un momento, pero fue porque estaba... (incluir el motivo). Ten presente que en</i></p> | <p>Papelotes</p> <p>Cartulinas</p> <p>Plumones</p> <p>Cinta</p> <p>Proyectos</p> <p>Implementos tecnológicos</p> |

| | | |
|------------------------------------|---|--|
| | <p><i>otras ocasiones siempre le doy prioridad a lo que me escribes".</i></p> <p>La otra manera de aplicar esta técnica de comunicación asertiva se da al momento de reconocer un error puntual, pero informando a la otra persona que no se repetirá.</p> <p>Por ejemplo: Tú: <i>"Olvidé realizar lo que me pediste, pero ten por seguro que no volverá a suceder".</i></p> <p>¿Cómo utilizar la técnica del acuerdo asertivo?</p> <p>En el primer caso, el hecho de que una persona tienda a generalizar un comportamiento nuestro puede producir cierta molestia. A pesar de ello, lo importante en esta técnica de comunicación asertiva es mantener la calma y hacerle saber a la persona que nuestra conducta no siempre ocurre de la misma manera.</p> <p>Por último, nada tranquiliza más a nuestra mente que reconocer un error que cometimos. Por eso, debes aceptar tu fallo y comunicar a la otra persona que no volverá a ocurrir, justamente, para darle seguridad y tranquilidad.</p> <p>Explique un ejemplo partiendo de su propia experiencia.</p> <p>Se culmina con un ejercicio y cada participante le brinda a su compañero un fuerte abrazo que transmita mucha buena energía.</p> | |
| Cierre | Se resalta las ideas principales sobre los contenidos trabajados y da las orientaciones y precisiones para las actividades de aprendizaje de la siguiente sesión. | |
| Evaluación | | |
| Indicador | Instrumento | |
| Porcentaje de respuestas correctas | Cuestionario | |

| | | | | | |
|---------------------|---|--------|----|-------|--|
| Unidad N° | 03 | Taller | 04 | Fecha | |
| Título de la sesión | Nos escuchamos | | | | |
| Facilitadora | | | | | |
| Objetivo | Promover la Práctica de técnicas de resolución de conflictos a través de consensos por el bien común. | | | | |

TALLER DE COMUNICACIÓN ASERTIVA

| Proceso pedagógico | Actividades | Materiales |
|--------------------|--|--|
| Inicio | <p>Explicación del tema a tratar y el aprendizaje a lograr.</p> <p>Se le da a cada participante un objeto de conversación para que escriban la idea principal de la sesión anterior.</p> | <p>Papelotes</p> <p>Cartulinas</p> <p>Plumones</p> <p>Cinta</p> |
| Desarrollo | <p>Trabajar en equipos analizar y exponer lo que entendemos por:</p> <p>Técnica de la escucha activa</p> <p>Si bien mencionamos anteriormente que dependiendo de tu estilo de comunicación deberás elegir las técnicas de comunicación asertiva para empezar a entrenar, existe una estrategia de comunicación que aplica para todos los casos posibles.</p> <p>Se debe entender que, realmente, sin una escucha mutua no existe la comunicación. Es por esa razón que es necesario aprender de escucha activa para evitar o solucionar cualquier tipo de conflicto. Esta técnica para comunicación asertiva implica ser empático y ser consciente de cómo se siente la otra persona en el momento.</p> <p>¿Cómo utilizar la técnica de la escucha activa?</p> <p>La mayoría de malentendidos surgen de ignorar las peticiones o sugerencias que la otra persona solicita. Esto se puede demostrar en el siguiente ejemplo:</p> <p>Persona: “No me parece bien lo que hiciste, realmente estas no son las horas de llegar a la casa”.</p> <p>Tú: “Todo el tiempo me regañas. Estoy harto de escucharte hablar”.</p> <p>Desarrolle una dramatización de escucha activa con su equipo de trabajo.</p> | <p>Papelotes</p> <p>Cartulinas</p> <p>Plumones</p> <p>Cinta</p> <p>Proyectos</p> <p>Implementos tecnológicos</p> |

| | | |
|------------------------------------|---|--|
| | Se culmina con un ejercicio y cada participante le brinda a su compañero un fuerte abrazo que trasmite mucha buena energía. | |
| Cierre | Se resalta las ideas principales sobre los contenidos trabajados y da las orientaciones y precisiones para las actividades de aprendizaje de la siguiente sesión. | |
| Evaluación | | |
| Indicador | Instrumento | |
| Porcentaje de respuestas correctas | Cuestionario | |

BIBLIOGRAFÍA

- Enríquez, Y. C. (2019). Una experiencia para la formación en comunicación científica de profesores universitarios. Taller «Estrategias para publicar y visibilizar los resultados científicos». Revista Cubana de Educación Superior - Mi SciELO, 1.
- COMUNICACION, L. O. (20 de 02 de 2019). LEY ORGANICA DE COMUNICACION. Registro Oficial Suplemento 22 de 25-jun.-2013. QUITO, PICHINCHA, ECUADOR: LEXIS FINDER.

Anexo 4. Matriz de operacionalización de las variables

Autora: Narcisa del Carmen Farinango Palacios

Título: Taller de comunicación asertiva en las competencias directivas de la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo

Domingo, 2021

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|---|--|--|--|--|--|
| Variable independiente: Taller de Comunicación asertiva | Habilidad que permite manifestar emociones, sentimientos, opiniones, creencias, ideas, sin herir los sentimientos de los demás de manera clara, sencilla, específica, en el momento preciso y a la persona indicada. | Definir el grado de conducta asertiva de los docentes, en referencia al grado de malestar que provocan diversas situaciones laborales y de convivencia, la probabilidad de manifestar conductas asertivas y las situaciones en las que las personas quisieran ser más asertivas. | Dimensión 1: Elementos de la comunicación | Indicador 1: Habilidades comunicativas Indicador 2: Empatía | Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Siempre (4) Casi siempre (5) |
| | | | Dimensión 2: Características de la asertividad | Indicador 1: Análisis del nivel de asertividad Indicador 2: Enfrentar las situaciones de conflicto de forma constructiva Indicador 3: Analiza las características de la asertividad | |
| | | | Dimensión 3: Procesos del taller de comunicación asertiva | Indicador 4: Elementos de la comunicación Indicador 5: Interacción y comunicación Indicador 1: Aplicación de técnicas de comunicación asertiva Indicador 2: Comunicación no asertiva Indicador 3: Aceptación de críticas | |

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|--|--|---|--|---|--|
| Variable dependiente (VD): Competencias Directivas | Las competencias directivas son el conjunto de conocimientos, creencias, capacidades, habilidades, | Serrano(2017), Las competencias directivas es el medio para mejorar las habilidades para una mejor labor o desempeño profesional, constituyéndose en el punto | Dimensión 1: Habilidades para mejorar desempeño profesional | Indicador 1: Comunicación Indicador 2: Equipos de trabajo | Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Siempre |
| | | | Dimensión 2: Desarrollo profesional | Indicador 1: Gestión personal Indicador 2: Proactividad y liderazgo administrativo Indicador 3: Solución de problemas | |
| | | | Dimensión 3: | Indicador 1: Inclusivo organizacional | |

| | | | | | |
|--|--|---|---|--|-------------------------------------|
| | <p>actitudes, valores y estrategias que posee un director que determina el modo y los resultados de sus intervenciones pedagógicas. Es la forma en que un directivo enfrenta diversas situaciones; así como el nivel de conciencia sobre sus propias acciones y reflexiones.</p> | <p>central de la discusión actual sobre las diferentes organizaciones para alcanzar el crecimiento del desarrollo profesional y personal de sus miembros. Desde el punto de vista técnico el enfoque que puede ser acertado no está claro en qué medida está el desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas, contribuyendo a un legítimo crecimiento personal, con mayor relevancia al directivo como también influir en el mejoramiento de sus dirigidos.</p> | <p>Capacidad de influir en el mejoramiento de sus dirigidos</p> | <p>Indicador 2: Compromiso institucional</p> | <p>(4) Casi siempre (5)</p> |
|--|--|---|---|--|-------------------------------------|

Anexo 5. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario sobre comunicación asertiva dirigido a autoridades y coordinadores de área

Estimad@ docente:

El presente cuestionario tiene por objetivo evidenciar la influencia de la comunicación asertiva en las competencias directivas, información importante para una maestría de la Universidad César Vallejo de Perú.

Lea cada ítem y responda seleccionando según su criterio, se le agradece resolverlo con veracidad.

Toda información que nos suministre será confidencial, lo mismo que no tendrá ningún impacto sobre usted.

Este cuestionario tendrá un tiempo más o menos de 30 minutos.

Por favor de respuesta a las preguntas con la opción que usted considera correcta.

| ÍTEMS | OPCIONES DE RESPUESTA | | | | |
|---|-----------------------|------------|----------|--------------|----------|
| | Nunca | Casi Nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| Dimensión: Habilidades para mejor desempeño profesional | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.-Brinda oportunidad de participación, en el análisis y toma de decisiones. | | | | | |
| 2.-Comunica a sus colaboradores sus opiniones y sentimientos, de manera amigable. | | | | | |
| 3.-Escucha con atención sin juzgar al interlocutor. | | | | | |
| 4.-Percibe las emociones de los demás a través de su lenguaje no verbal. | | | | | |
| 5.-Da a conocer a su equipo de trabajo los lineamientos de manera oportuna. | | | | | |
| 6.-Promueve la empatía en el grupo. | | | | | |
| 7.-Recibe opiniones, críticas constructivas de sus colaboradores y equipo de trabajo. | | | | | |
| 8.-Existe participación activa de cada uno de los integrantes u equipos de trabajo. | | | | | |
| 9.-Promueve el liderazgo en los integrantes del equipo. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 10.-Procura que los resultados del equipo de trabajo sean reconocidos por el resto de la organización. | | | | | |
| 11.-Valora las habilidades y capacidades de los miembros del equipo. | | | | | |
| 12.-Mantiene claros los objetivos de cada una de las actividades. | | | | | |
| Dimensión: Desarrollo profesional | | | | | |
| 13.-Un directivo debe mostrar liderazgo en la ejecución de sus funciones. | | | | | |
| 14.-Participa en procesos de formación profesional continua. | | | | | |
| 15.- Considera muy importante el comportamiento ético y moral de un directivo. | | | | | |
| 16.-Participa en eventos que tienen como objetivo el desarrollo personal. | | | | | |
| 17.-La investigación educativa mejora los resultados de la gestión docente. | | | | | |
| 18.-El desempeño de sus funciones está enmarcado en los estándares de calidad educativa. | | | | | |
| 19.-La toma de decisiones está basada en los resultados de la evaluación institucional. | | | | | |
| 20.-El logro de objetivos y metas propuestas es un indicador permanente dentro de su gestión. | | | | | |
| 21.-Las actividades que desarrolla en el ámbito administrativo están enmarcadas dentro de las competencias directivas. | | | | | |
| 22.-Promueve procesos de innovación en la institución educativa. | | | | | |
| 23.-Se generan espacios de reflexión con los equipos docentes sobre su rol. | | | | | |
| 24.- La cooperación se evidencia en las actividades institucionales. | | | | | |
| 25.-Promueve una gestión institucional participativa y consensuada. | | | | | |
| 26.-Toma decisiones basadas en el análisis de los hechos. | | | | | |
| 27.-El análisis y la reflexión son habilidades que favorecen el proceso de resolución de conflictos. | | | | | |
| 28.-Busca la resolución de los problemas con la participación de las partes involucradas. | | | | | |
| 29.-Se practican mecanismos de resolución pacífica de conflictos. | | | | | |
| Dimensión: Capacidad de influir en el mejoramiento de sus dirigidos | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 30.- Delega funciones de trabajo en equipo con responsabilidades a los docentes. | | | | | |
| 31.-Se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación. | | | | | |
| 32.-Se genera la participación equitativa de hombres y mujeres. | | | | | |
| 33.-Hace énfasis en el respeto a los derechos y oportunidades de los miembros de su comunidad educativa. | | | | | |
| 34.-Practica la equidad con cada uno de sus colaboradores. | | | | | |
| 35.-Existe el compromiso de trabajo en equipo de cada uno de los miembros de la comunidad educativa. | | | | | |
| 36.-Los integrantes de la comunidad educativa se identifican con la misión y visión institucional en el desempeño de sus funciones. | | | | | |
| 37.-Cuando participa en un grupo de trabajo orienta al servicio y al bien común. | | | | | |
| 38.-Se promueve la cultura de trabajo en equipo. | | | | | |
| 39.-Los intereses personales se subordinan a los intereses institucionales. | | | | | |
| 40.-Existe un ambiente de confianza en los equipos de trabajo. | | | | | |
| 41.- Brinda acompañamiento a los integrantes de la institución educativa. | | | | | |

Anexo 6. Validez de instrumento



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir las competencias directivas

OBJETIVO: Determinar el nivel de competencias directivas de las autoridades y coordinadores de área en la unidad educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo, 2021

DIRIGIDO A: Autoridades y coordinadores de área de la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro, Ecuador.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: León Albines Elmer Framberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Administración de la educación

VALORACIÓN:

| Inadecuado | Regular | Adecuado |
|------------|---------|----------|
| | | ☑ |

ELMER F. LEÓN ALBINES
Mag. Administración de la educación
CORLAD Nº 16359

.....
Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Taller de comunicación asertiva en las competencias directivas en la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo, 2021

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | Observaciones |
|--|--|----------------------------|--|-------|------------|---------|--------------|---------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------|
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| (Semano, 2017). Las competencias directivas es el medio para mejorar las habilidades para una mejor labor o desempeño profesional, constituyéndose en el punto central de la discusión actual sobre lo que hacen las diferentes organizaciones para alcanzar el crecimiento del desarrollo profesional y personal de sus miembros. Desde el punto de vista técnico el enfoque que puede ser acertado no está claro en qué medida está el desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas, contribuyendo a un legítimo crecimiento personal con mayor relevancia al directivo como | Habilidades para mejor desempeño profesional Es la capacidad de observar y relacionar los datos que proceden de la observación con capacidad de comunicación, asertividad y liderazgo; creando equipos de trabajo en el que exista interacción, reflexión sobre la praxis, análisis de contexto, cumplimiento de normas educativas, participación y compromiso para mejorar las relaciones humanas. (Semano, 2017) | -Comunicación | 1-Brinda oportunidad de participación, en el análisis y toma de decisiones. | | | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | | 2-Comunica a sus colaboradores sus opiniones y sentimientos, de manera amigable | | | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | | 3-Escucha con atención sin juzgar al interlocutor. | | | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | | 4-Permite las emociones de los demás a través de su lenguaje no verbal. | | | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | | 5- Da a conocer a su equipo de trabajo los lineamientos de manera oportuna. | | | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | | 6-Promueve la empatía en el grupo. | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | | 7-Recibe opiniones, críticas constructivas de sus colaboradores y equipo de trabajo. | | | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | -Equipos de trabajo | 8-Existe participación activa de cada uno de los integrantes u equipos de trabajo. | | | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | | 9-Promueve el liderazgo en los integrantes del equipo | | | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | | 10- Procura que los resultados del equipo de trabajo sean reconocidos por el resto de la organización. | | | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | | 11-Valora las habilidades y capacidades de los miembros del equipo | | | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | | 12-Mantiene claros los objetivos de cada una de las actividades. | | | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | | 13-Un directivo debe mostrar liderazgo en la ejecución de sus funciones | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>Es la capacidad de influir con los demás cumpliendo compromisos específicos, a la vez ofrece y entrega incentivos por logros, brindando una información oportuna con una escucha activa, orientado al desarrollo de los colaboradores con empatía, espíritu de colaboración, comunicación, delegación, trabajo en equipo y correcto desempeño en el trabajo. (Serrano, ESTUDIOS GERENCIALES, 2017)</p> | <p>-Compromiso Institucional</p> | 33.-Hace énfasis en el respeto a los derechos y oportunidades de los miembros de su comunidad educativa. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 34.-Practica la equidad con cada uno de sus colaboradores. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 35.-Existe el compromiso de trabajo en equipo de cada uno de los miembros de la comunidad educativa. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 36.-Los integrantes de la comunidad educativa se identifican con la misión y visión institucional en el desempeño de sus funciones. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 37.-Cuando participa en un grupo de trabajo orienta al servicio y al bien común. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 38.-Se promueve la cultura de trabajo en equipo. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 39.-Los intereses personales se subordinan a los intereses institucionales. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 40.-Existe un ambiente de confianza en los equipos de trabajo. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 41.- Brinda acompañamiento a los integrantes de la institución educativa. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

ELMER F. LEÓN ALBINES
 Mag. Administración de la educación
 CORLAD Nº 16359

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir las competencias directivas

OBJETIVO: Determinar el nivel de competencias directivas de las autoridades y coordinadores de área en la unidad educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo, 2021

DIRIGIDO A: Autoridades y coordinadores de área de la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro, Ecuador.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Leidiana Mariuxis Zambrano Bravo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gerencia Educativa

VALORACIÓN:

| Inadecuado | Regular | Adecuado |
|------------|---------|----------|
| | | ✓ |



MSc. Leidiana Mariuxis Zambrano Bravo
MSc. GERENCIA EDUCATIVA
Evaluador

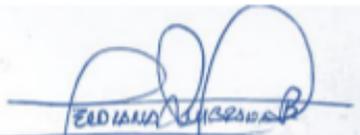
MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Taller de comunicación asertiva en las competencias directivas en la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo, 2021

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | Observaciones | | |
|---|---|----------------------------|--|-------|------------|---------|--------------|---------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------|--|--|
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (Serrano, 2017). Las competencias directivas es el medio para mejorar las habilidades para una mejor labor o desempeño profesional, constituyéndose en el punto central de la discusión actual sobre lo que hacen las diferentes organizaciones para alcanzar el crecimiento del desarrollo profesional y personal de sus miembros. Desde el punto de vista técnico el enfoque que puede ser acertado no está claro en qué medida está el desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas, contribuyendo a un legítimo crecimiento personal, con mayor relevancia al | Habilidades para mejor desempeño profesional Es la capacidad de observar y relacionar los datos que proceden de la observación con capacidad de comunicación, asertividad y liderazgo; creando equipos de trabajo en el que exista interacción, reflexión sobre la praxis, análisis de contexto, cumplimiento de normas educativas, participación y compromiso para mejorar las relaciones humanas. (Serrano, 2017) | -Comunicación | 1.-Brinda oportunidad de participación, en el análisis y toma de decisiones. | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | |
| | | | 2.-Comunica a sus colaboradores sus opiniones y sentimientos, de manera amigable | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | | 3.-Escucha con atención sin juzgar al interlocutor. | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | | 4.-Percibe las emociones de los demás a través de su lenguaje no verbal. | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | | 5.-Da a conocer a su equipo de trabajo los lineamientos de manera oportuna. | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | | 6.-Promueve la empatía en el grupo. | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | 7.-Recibe opiniones, críticas constructivas de sus colaboradores y equipo de trabajo. | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | -Equipos de trabajo | 8.-Existe participación activa de cada uno de los integrantes u equipos de trabajo. | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | | 9.-Promueve el liderazgo en los integrantes del equipo | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | | 10.-Procura que los resultados del equipo de trabajo sean reconocidos por el resto de la organización. | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | | 11.-Valora las habilidades y capacidades de los miembros del equipo | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | | 12.-Mantiene claros los objetivos de cada una de las actividades. | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | | 13.-Un directivo debe mostrar liderazgo en la ejecución de sus funciones | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|--|--|
| directivo como también influir en el mejoramiento de sus dirigidos. | -Desarrollo profesional | -Gestión personal | 14.-Participa en procesos de formación profesional continua. | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |
| | | | 15.- Considera muy importante el comportamiento ético y moral de un directivo | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| | | | 16.-Participa en eventos que tienen como objetivo el desarrollo personal. | | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| | | | 17.-La investigación educativa mejora los resultados de la gestión docente. | | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| | -Proactividad y liderazgo administrativo | de | 18.-El desempeño de sus funciones está enmarcado en los estándares de calidad educativa. | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| | | | 19.-La toma de decisiones está basada en los resultados de la evaluación institucional. | | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| | | | 20.-El logro de objetivos y metas propuestas es un indicador permanente dentro de su gestión. | | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| | | | 21.-Las actividades que desarrolla en el ámbito administrativo están enmarcadas dentro de las competencias directivas. | | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| | | | 22.-Promueve procesos de innovación en la institución educativa. | | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| | | | 23.-Se generan espacios de reflexión con los equipos docentes sobre su rol. | | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| | | | 24.- La cooperación se evidencia en las actividades institucionales. | | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| | | | 25.-Promueve una gestión institucional participativa y consensuada. | | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| | -Solución de problemas | de | 26.-Toma decisiones basadas en el análisis de los hechos. | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| | | | 27.-El análisis y la reflexión son habilidades que favorecen el proceso de resolución de conflictos. | | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| 28.-Busca la resolución de los problemas con la participación de las partes involucradas. | | | | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| 29.-Se practican mecanismos de resolución pacífica de conflictos. | | | | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| -Capacidad de influir en el mejoramiento de sus dirigidos | de | 30.- Delega funciones de trabajo en equipo con responsabilidades a los docentes. | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |
| | | 31.-Se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación. | | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|----------------------------------|---|--|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| Es la capacidad de influir con los demás cumpliendo compromisos específicos, a la vez ofrece y entrega incentivos por logros, brindando una información oportuna con una escucha activa, orientado al desarrollo de los colaboradores con empatía, espíritu de colaboración, comunicación, delegación, trabajo en equipo y correcto desempeño en el trabajo. (Serrano, ESTUDIOS GERENCIALES, 2017) | -Inclusivo organizacional | 32.-Se genera la participación equitativa de hombres y mujeres. | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | |
| | | 33.-Hace énfasis en el respeto a los derechos y oportunidades de los miembros de su comunidad educativa. | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | |
| | -Compromiso Institucional | 34.-Practica la equidad con cada uno de sus colaboradores. | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | 35.-Existe el compromiso de trabajo en equipo de cada uno de los miembros de la comunidad educativa. | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | 36.-Los integrantes de la comunidad educativa se identifican con la misión y visión institucional en el desempeño de sus funciones. | | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 37.-Cuando participa en un grupo de trabajo orienta al servicio y al bien común. | | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 38.-Se promueve la cultura de trabajo en equipo. | | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 39.-Los intereses personales se subordinan a los intereses institucionales. | | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 40.-Existe un ambiente de confianza en los equipos de trabajo. | | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 41.- Brinda acompañamiento a los integrantes de la institución educativa. | | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |



MSc. Leidiana Mariuxis Zambrano Bravo
MSc. GERENCIA EDUCATIVA
Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir las competencias directivas

OBJETIVO: Determinar el nivel de competencias directivas de las autoridades y coordinadores de área en la unidad educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo, 2021

DIRIGIDO A: Autoridades y coordinadores de área de la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro, Ecuador.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Laura Narcisa Bermeo Maldonado

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Pedagogía Profesional- Magister en Tecnologías para la Gestión y Práctica Docente- Diploma Superior en Educación Universitaria- Diploma Internacional en Competencias Investigativas.

VALORACIÓN:

| Inadecuado | Regular | Adecuado |
|------------|---------|----------|
| | | ✓ |



Laura Narcisa Bermeo Maldonado

MSc. Laura Narcisa Bermeo Maldonado
Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: Taller de comunicación asertiva en las competencias directivas en la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo, 2021

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | Observaciones | |
|--|--|----------------------|--|-------|------------|---------|--------------|---------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------|--|
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | |
| (Serano, 2017). Las competencias directivas es el medio para mejorar las habilidades para una mejor labor o desempeño profesional, constituyéndose en el punto central de la discusión actual sobre lo que hacen las diferentes organizaciones para alcanzar el crecimiento del desarrollo profesional y personal de sus miembros. Desde el punto de vista técnico el enfoque que puede ser acertado no está claro en qué medida está el desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas, contribuyendo a un legítimo creci- | Habilidades para mejor desempeño profesional Es la capacidad de observar y relacionar los datos que proceden de la observación con capacidad de comunicación, asertividad y liderazgo; creando equipos de trabajo en el que exista interacción, reflexión sobre la praxis, análisis de contexto, cumplimiento de normas educativas, participación y compromiso para mejorar las relaciones humanas. (Serano, 2017) | -Comunicación | 1.-Brinda oportunidad de participación, en el análisis y toma de decisiones. | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | |
| | | | 2.-Comunica a sus colaboradores sus opiniones y sentimientos, de manera amigable | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | | 3.-Escucha con atención sin juzgar al interlocutor. | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | 4.-Percebe las emociones de los demás a través de su lenguaje no verbal. | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | 5.-Da a conocer a su equipo de trabajo los lineamientos de manera oportuna. | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | 6.-Promueve la empatía en el grupo. | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | | |
| | 7.-Recibe opiniones, críticas constructivas de sus colaboradores y equipo de trabajo. | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | |
| | 8.-Existe participación activa de cada uno de los integrantes u equipos de trabajo. | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | |
| | 9.-Promueve el liderazgo en los integrantes del equipo. | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | |
| | 10.-Procura que los resultados del equipo de trabajo sean reconocidos por el resto de la organización. | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | |
| | 11.-Valora las habilidades y capacidades de los miembros del equipo. | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | |
| 12.-Mantiene claros los objetivos de cada una de las actividades. | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
| <p>miento personal, con mayor relevancia al directivo como también influir en el mejoramiento de sus dirigidos.</p> | <p>-Desarrollo profesional</p> <p>Es una etapa del crecimiento personal que da respuesta a las necesidades de autosuperación así mismo y del personal de una institución; demostrando la correspondencia eficiente y eficaz con todos los integrantes de la comunidad educativa, demostrando proactividad, liderazgo, toma de decisiones, solución de problemas, integridad, desarrollo personal y gestión personal; y, organizacional que permita a todas las personas participar de la organización mediante el ejemplo de sus opiniones, actuaciones, aptitudes, actitudes, interrelación con sus pares y toma de decisiones (Pérez*, García**, & Marcos, 2016).</p> | <p>-Gestión personal</p> | 13.-Un directivo debe mostrar liderazgo en la ejecución de sus funciones | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | |
| | | | 14.-Participa en procesos de formación profesional continua. | | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |
| | | | 15.- Considera muy importante el comportamiento ético y moral de un directivo | | | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| | | | 16.-Participa en eventos que tienen como objetivo el desarrollo personal. | | | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| | | | 17.-La investigación educativa mejora los resultados de la gestión docente. | | | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| | <p>-Proactividad y liderazgo administrativo</p> | <p>Es una etapa del crecimiento personal que da respuesta a las necesidades de autosuperación así mismo y del personal de una institución; demostrando la correspondencia eficiente y eficaz con todos los integrantes de la comunidad educativa, demostrando proactividad, liderazgo, toma de decisiones, solución de problemas, integridad, desarrollo personal y gestión personal; y, organizacional que permita a todas las personas participar de la organización mediante el ejemplo de sus opiniones, actuaciones, aptitudes, actitudes, interrelación con sus pares y toma de decisiones (Pérez*, García**, & Marcos, 2016).</p> | <p>-Solución de problemas</p> | 18.-El desempeño de sus funciones está enmarcado en los estándares de calidad educativa. | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |
| | | | | 19.-La toma de decisiones está basada en los resultados de la evaluación institucional. | | | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| | | | | 20.-El logro de objetivos y metas propuestas es un indicador permanente dentro de su gestión. | | | | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | | | | 21.-Las actividades que desarrolla en el ámbito administrativo están enmarcadas dentro de las competencias directivas. | | | | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | | | | 22.-Promueve procesos de innovación en la institución educativa. | | | | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | | | | 23.-Se generan espacios de reflexión con los equipos docentes sobre su rol. | | | | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | | | | 24.- La cooperación se evidencia en las actividades institucionales. | | | | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | | | | 25.-Promueve una gestión institucional participativa y consensuada. | | | | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | <p>-Capacidad de influir en el</p> | <p>Es una etapa del crecimiento personal que da respuesta a las necesidades de autosuperación así mismo y del personal de una institución; demostrando la correspondencia eficiente y eficaz con todos los integrantes de la comunidad educativa, demostrando proactividad, liderazgo, toma de decisiones, solución de problemas, integridad, desarrollo personal y gestión personal; y, organizacional que permita a todas las personas participar de la organización mediante el ejemplo de sus opiniones, actuaciones, aptitudes, actitudes, interrelación con sus pares y toma de decisiones (Pérez*, García**, & Marcos, 2016).</p> | <p>-Solución de problemas</p> | 26.-Toma decisiones basadas en el análisis de los hechos. | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |
| 27.-El análisis y la reflexión son habilidades que favorecen el proceso de resolución de conflictos. | | | | | | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| 28.-Busca la resolución de los problemas con la participación de las partes involucradas. | | | | | | | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| | | | 29.-Se practican mecanismos de resolución pacífica de conflictos. | | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |
| | | | 30.- Delega funciones de trabajo en equipo con responsabilidades a los docentes. | | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|----------------------------------|---|--|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| mejoramiento de sus dirigidos Es la capacidad de influir con los demás cumpliendo compromisos específicos, a la vez ofrece y entrega incentivos por logros, brindando una información oportuna con una escucha activa, orientado al desarrollo de los colaboradores con empatía, espíritu de colaboración, comunicación, delegación, trabajo en equipo y correcto desempeño en el trabajo. (Serrano, ESTUDIOS GERENCIALES, 2017) | -Inclusivo organizacional | 31.-Se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación. | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | |
| | | 32.-Se genera la participación equitativa de hombres y mujeres. | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | |
| | | 33.-Hace énfasis en el respeto a los derechos y oportunidades de los miembros de su comunidad educativa. | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | |
| | -Compromiso Institucional | 34.-Practica la equidad con cada uno de sus colaboradores. | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | 35.-Existe el compromiso de trabajo en equipo de cada uno de los miembros de la comunidad educativa. | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | 36.-Los integrantes de la comunidad educativa se identifican con la misión y visión institucional en el desempeño de sus funciones. | | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 37.-Cuando participa en un grupo de trabajo orienta al servicio y al bien común. | | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 38.-Se promueve la cultura de trabajo en equipo. | | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 39.-Los intereses personales se subordinan a los intereses institucionales. | | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 40.-Existe un ambiente de confianza en los equipos de trabajo. | | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 41.- Brinda acompañamiento a los integrantes de la institución educativa. | | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |



Firmado electrónicamente por:
LAURA NARCISA BERMEO MALDONADO

.....
Msc. Laura Narcisa Bermeo Maldonado
 Evaluador

Anexo 7. Confiabilidad de Instrumento

Coeficiente de medida Alfa Cronbach

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,959 | 41 |

| Resumen de procesamiento de casos | | | |
|-----------------------------------|-----------------------|---|-------|
| | | N | % |
| Casos | Válido | 6 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 6 | 100,0 |

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

Anexo 8. Ficha técnica de instrumentos

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS DIRECTIVAS

DATOS INFORMATIVOS:

| | | |
|---------------------------------------|---|--|
| Denominación | : | Cuestionario |
| Institución donde se aplicará | : | Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro |
| Fecha de aplicación pre cuestionario | : | 8 de Noviembre de 2021 |
| Fecha de aplicación post cuestionario | : | 20 de Noviembre de 2021 |
| Autora | : | Lic. Narcisa del Carmen Farinango Palacios |
| Medición | : | Variable Competencias Directivas |
| Administración | : | Autoridades y coordinadores de área U.E. Eladio Roldós Barreiro |
| Tiempo de aplicación | : | 30 min Aprox. |
| Forma de aplicación | : | Individual |

OBJETIVO: Determinar el nivel de competencias directivas de las autoridades y coordinadores de área en la unidad educativa Eladio Roldós Barreiro de Santo Domingo, 2021.

MATERIALES:

Energía eléctrica
Internet
Computadora – laptop o celular
Formulario digital

DIMENSIONES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:

Habilidades para mejor desempeño profesional

Desarrollo profesional

Capacidad de influir en el mejoramiento de sus dirigidos

INSTRUCCIONES:

1. El cuestionario de observación consta de 41 ítems que miden la variable competencias directivas y sus tres dimensiones:
Habilidades para mejor desempeño profesional (12),
Desarrollo profesional (17),
Capacidad de influir en el mejoramiento de sus dirigidos (12).
2. Se han establecido cuatro niveles para medir la variable y sus dimensiones investigadas:
Nivel inicio,
Nivel proceso,
Nivel logrado,
Nivel destacado.
3. Si consideramos el sistema de calificación del cuestionario, tenemos que cada ítem (pregunta) tiene un valor de:
Nunca= 1 punto
Casi nunca= 2 puntos
A veces= 3 puntos
Casi siempre= 4 puntos
Siempre= 5 puntos
4. El resultado final es la suma de las tres dimensiones haciendo un total de 205 puntos.

EVALUACIÓN:

B. Nivel para cada una de las dimensiones

El puntaje parcial, se obtendrá sumando las puntuaciones de los ítems que corresponden a cada dimensión y de esta manera se obtendrá el nivel de la dimensión.

Habilidades para mejor desempeño profesional (12)

| | |
|-----------------|---------|
| Nivel inicio | 12 – 24 |
| Nivel proceso | 25 – 36 |
| Nivel logrado | 37 – 48 |
| Nivel destacado | 49 – 60 |

Desarrollo profesional (17)

| | |
|-----------------|---------|
| Nivel inicio | 17 – 34 |
| Nivel proceso | 35 – 51 |
| Nivel logrado | 52 – 68 |
| Nivel destacado | 69 - 85 |

Capacidad de influir en el mejoramiento de sus dirigidos (12)

| | |
|-----------------|---------|
| Nivel inicio | 12 - 24 |
| Nivel proceso | 25 - 36 |
| Nivel logrado | 37 - 48 |
| Nivel destacado | 49 - 60 |

B. Nivel de la variable COMPETENCIAS DIRECTIVAS: formado por la sumatoria de las dimensiones

| | |
|-----------------|-----------|
| Nivel inicio | 41 - 82 |
| Nivel proceso | 83 - 123 |
| Nivel logrado | 124 -164 |
| Nivel destacado | 165 - 205 |

Santo Domingo, 22 de septiembre del 2021.

MSc. Fabricio Saltos

RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA ELADIO ROLDÓS BARREIRO

Presente.

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN

Reciba un atento y cordial saludo augurándole éxitos y bendiciones en las actividades que Ud., acertadamente realiza en beneficio de la comunidad educativa.

El presente documento tiene como finalidad solicitarle de la manera más comedida me autorice mediante documento la utilización del nombre y datos o información de la Unidad Educativa "Eladio Roldós Barreiro" la cual dirige tan acertadamente, los mismos que serán utilizados para la realización del proyecto de investigación, documento que es un requisito previo para la obtención del título de maestría en administración de la educación que me encuentro cursando en la **Universidad Cesar Vallejo Perú-Piura**, con el Tema de investigación: **Taller de comunicación asertiva en las competencias directivas en la Unidad Educativa Eladio Roldós Barreiro Santo Domingo, 2021.**

Por la atención dada al presente documento reitero mis agradecimientos de consideración y estima.

Atentamente,



Lic. Narcisa del Carmen Farinango Palacios.

Docente



Handwritten signatures and dates: "Lic. Fabricio Saltos", "Rector", "Fecha: 20/09/21", and "DIR. U.E.B.".

Anexo 10. Validez de propuesta



PROPUESTA: taller de comunicación asertiva para mejorar las competencias directivas

NOMBRES Y APELLIDOS DE LA MAESTRANTE: Narcisca del Carmen Farinango Palacios

FICHA DE EVALUACIÓN DEL PLAN O PROPUESTA

| N° | Criterios | Deficiente 0 - 20 | | | | Regular 21 - 40 | | | | Buena 41 - 60 | | | | Muy Buena 61 - 80 | | | | Excelente 81 - 100 | | | | OBSERVACIONES | |
|----|---|----------------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------------|----|----|----|-----------------------|----|----|-----|---------------|--|
| | | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 | | |
| | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | | |
| 1. | <u>NOMBRE DEL PLAN O PROPUESTA:</u> El título del plan o propuesta posibilita entender y comprender el problema existente | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | | |
| 2. | <u>PROBLEMÁTICA DETECTADA:</u> Describe claramente el problema y sus variables causales | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 80 | | | |
| 3. | <u>FUNDAMENTACIÓN</u> La fundamentación explica por qué es necesario diseñar el plan o propuesta | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 85 | | | |
| 4. | <u>OBJETIVO GENERAL:</u> Están formulados con claridad y precisión | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 85 | | | |
| 5. | Están escritos en verbo infinitivo y expresa la intención del investigador de resolver el problema planteado | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | | |
| 6. | Deben contener las unidades de análisis y las mismas variables del proyecto en estudio | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | | |
| 7. | <u>OBJETIVO ESPECÍFICO:</u> Están escritos en verbo infinitivo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | | |
| 8. | Describe las acciones que dan cumplimiento al objetivo general | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 80 | | | |

PROPUESTA: taller de comunicación asertiva para mejorar las competencias directivas

NOMBRES Y APELLIDOS DE LA MAESTRANTE: Narcisa del Carmen Farinango Palacios

FICHA DE EVALUACIÓN DEL PLAN O PROPUESTA

| N° | Criterios | Deficiente 0 - 20 | | | | Regular 21 - 40 | | | | Buena 41 - 60 | | | | Muy Buena 61 - 80 | | | | Excelente 81 - 100 | | | | OBSERVACIONES | |
|----|---|----------------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------------|----|----|----|-----------------------|----|----|-----|---------------|--|
| | | 0 | 5 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 | | |
| | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | | |
| 1. | <u>NOMBRE DEL PLAN O PROPUESTA:</u> El título del plan o propuesta posibilita entender y comprender el problema existente | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | | |
| 2. | <u>PROBLEMÁTICA DETECTADA:</u> Describe claramente el problema y sus variables causales | | | | | | | | | | | | | | | | | 80 | | | | | |
| 3. | <u>FUNDAMENTACIÓN</u> La fundamentación explica por qué es necesario diseñar el plan o propuesta | | | | | | | | | | | | | | | | | | 85 | | | | |
| 4. | <u>OBJETIVO GENERAL:</u> Están formulados con claridad y precisión | | | | | | | | | | | | | | | | | | 85 | | | | |
| 5. | Están escritos en verbo infinitivo y expresa la intención del investigador de resolver el problema planteado | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | | |
| 6. | Deben contener las unidades de análisis y las mismas variables del proyecto en estudio | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | | |
| 7. | <u>OBJETIVO ESPECÍFICO:</u> Están escritos en verbo infinitivo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | | |
| 8. | Describe las acciones que dan cumplimiento al objetivo general | | | | | | | | | | | | | | | | | 80 | | | | | |

