



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Habilidades directivas y el uso de los recursos didácticos en los docentes de la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

**Lcda.** Alvarado Veliz, Verónica Alexandra (ORCID: 0000-0001-8194-2152)

**ASESOR:**

**Dr.** Briones Mendoza, Mario Napoleón (ORCID: 0000-0001-9494-0850)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

Piura – Perú

2020

## **DEDICATORIA**

A ti DIOS que me distes la oportunidad de vivir y regalarme una familia maravillosa.

Con mucho amor y cariño a mis padres y familia quienes a lo largo de la vida me han dado su apoyo en todo momento. Gracias a ellos que soy lo que soy ahora.

**Verónica Alexandra Alvarado Veliz**

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero empezar agradeciendo a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mí fortaleza en los momentos de dificultad y debilidad, por brindarme una vida llena de aprendizaje y experiencia.

También agradezco a la Universidad Cesar Vallejo, a quien le debo gran parte de mis conocimientos, quiero agradecerle al tutor de nuestra investigación de tesis al Dr. Briones Mendoza, Mario Napoleón por cada detalle y momento dedicado para aclarar cualquier tipo de duda que me surgiera, agradecerle por la claridad y exactitud con la que me enseñó cada clase, discurso y lección.

De manera especial y profunda agradezco a mis padres Ángel Alvarado y Mercedes Veliz, por haberme dado su amor y comprensión, Gratifico a Gustavo Cruzatty, a mi Familia y amigos porque siempre estuvieron conmigo dándome su apoyo incondicionalmente. A mis compañeras de viajes, Jessica Barragán y Tanlly Suquitana gracias por los momentos compartidos dentro y fuera de las aulas.

**Verónica Alexandra Alvarado Veliz**

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>DEDICATORIA</b>	ii
<b>AGRADECIMIENTO</b>	iii
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b>	iv
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	v
<b>RESUMEN</b>	vi
<b>ABSTRACT</b>	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	5
<b>III. METODOLOGÍA</b>	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variable y Operacionalización	22
3.3. Población y muestra	23
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimiento	24
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
<b>IV. RESULTADOS</b>	26
<b>V. DISCUSIÓN</b>	34
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	38
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	39
<b>REFERENCIAS</b>	40
<b>ANEXOS</b>	46
ANEXO 1. Matriz de Operacionalización de Variables	46
ANEXO 2. Instrumento de recolección de datos	47
ANEXO 3. Prueba de validez y confiabilidad	75
ANEXO 4. Solicitud de Autorización de aplicación de los instrumentos	79

ANEXO 6. Consentimiento Informado	81
ANEXO 7: Base De Datos	82
ANEXO 8. Matriz de consistencia	84
ANEXO 9. Resultado Turnitin	85
ANEXO 10. Declaratoria de autenticidad (autor)	86
ANEXO 11. Declaratoria de autenticidad del (tutor)	87
ANEXO 12. Acta De Sustentación De Tesis	88
ANEXO 13. Autorización de publicidad de tesis en repositorio	89
ANEXO 14. Autorización de la versión final del trabajo de investigación	90

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Población de investigación	23
<b>Tabla 2.</b> Análisis descriptivo de objetivo general	26
<b>Tabla 3.</b> Análisis descriptivo de objetivo específico 1	27
<b>Tabla 4.</b> Análisis descriptivo de objetivo específico 2	28
<b>Tabla 5.</b> Análisis descriptivo de objetivo específico 3	29
<b>Tabla 6.</b> Análisis inferencial de hipótesis general	30
<b>Tabla 7.</b> Análisis inferencial de hipótesis específica 1	31
<b>Tabla 8.</b> Análisis inferencial de hipótesis específica 2	32
<b>Tabla 9.</b> Análisis inferencial de hipótesis específica 2	33

## RESUMEN

Esta investigación buscó relacionar las habilidades directivas y el uso de los recursos didácticos en los docentes de la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia, Ecuador, 2020, bajo la metodología cuantitativa y el diseño descriptivo correlacional. Se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios conformados por 20 ítems cada uno, validados por tres expertos y sometidos a pruebas de confiabilidad obteniendo coeficientes Alfa de Cronbach de 0,960 y 0,978, por cada variable. Se aplicaron ambos cuestionarios a 30 docentes, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico. Los datos se procesaron en Excel y SPSS, presentándose en tablas. Se utilizó la prueba estadística no paramétrica rho de Spearman, para determinar las correlaciones, así como para contrastar las hipótesis. En las habilidades directivas y el uso de los recursos didácticos predominó el nivel bueno con un 40%. Como conclusión se determinó que la correlación obtenida entre las variables habilidades directivas y el uso de los recursos didácticos son alta y significativa. Se comprobó a través la prueba inferencial, que entre las variables habilidad directiva y recursos didácticos, existe correlación de Spearman de 0,843 la cual es alta y significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

**Palabras clave:** habilidades directivas, recursos didácticos, informáticos, convencionales y audiovisuales.

## ABSTRACT

This research sought to relate the management skills and the use of didactic resources in the teachers of the Federico Intriago Educational Institution, Valencia, Ecuador, 2020, under the quantitative methodology and the correlational descriptive design. The survey was applied as a technique and as an instrument two questionnaires made up of 20 items each, validated by three experts and subjected to reliability tests, obtaining Cronbach's Alpha coefficients of 0.960 and 0.978, for each variable. Both questionnaires were applied to 30 teachers, selected through a non-probabilistic sampling. The data was processed in Excel and SPSS, presented in tables. Spearman's rho non-parametric statistical test was used to determine the correlations, as well as to test the hypotheses. In management skills and the use of teaching resources, the good level prevailed with 40%. In conclusion, it was determined that the correlation obtained between the management skills variables and the use of teaching resources are high and significant. It was verified through the inferential test, that between the variables managerial ability and didactic resources, there is a Spearman correlation of 0.843 which is high and significant at the 0.01 level (bilateral).

**Keywords:** management skills, didactic, computer, conventional and audiovisual resources.

## I. INTRODUCCIÓN

Los directivos, como bien se conoce, son los principales actores del cambio y transformaciones dentro de las instituciones educativas; todas sus cualidades que desempeñan dentro de sus funciones correspondientes tienen un papel decisivo en la dinámica para lograr su finalidad de desarrollar la formación integral del ser humano. Hay que tener en cuenta que los directivos ejercen un importante impacto en la comunidad educativa con sus decisiones y mecanismos para conciliar a los miembros de la organización hacia el alcance de la eficacia, sobre todo para dirigirlos en el cumplimiento del rol que les corresponde.

Pereda (2016) presenta un estudio que enfatiza la necesidad de tener habilidades personales y directiva para trabajar de manera efectiva, que generalmente es el factor más vulnerable en el sector público y es un verdadero impulso del cambio organizacional. Se reconoce que, en este mundo de la actualidad, todo se transforma rápidamente; esta evolución acelerada también ocurre en el ámbito organizacional, donde el cambio es continuo y evidente, y requiere una nueva calidad de quien lo dirige, en sus habilidades profesionales para la renovación, la competitividad y la resolución de problemas.

Esas habilidades se desarrollan y fortalecen con la ayuda de ciertas acciones de carácter interpersonal que conectan al directivo con los miembros del establecimiento o institución que dirige. Ya que, por ejemplo, la comunicación que es la clave fundamental para motivar y manejar el estrés emocional es una habilidad que permite al directivo mostrar su apoyo y encontrarlo para lograr sus objetivos propuestos o encontrar soluciones prácticas a problemas de su cotidianidad institucional.

De acuerdo con Ríos (2017) el uso de recursos didácticos no solo es aplicable en el proceso educativo, sino también como herramienta de interconexión con la comunidad educativa, optimizando de esa manera la comunicación interna. El autor hace énfasis en los recursos innovadores, considerando necesario que los directivos planteen propuestas de mejoramiento enfocándose en las prácticas escolares y la gestión administrativa.

En el contexto directivo la Unidad Educativa Federico Intriago, se ve afectada por problemas que se derivan de las habilidades directivas, que implican

sobre las capacidades personales, interpersonales y grupales de la autoridad de la institución, teniendo a cargo la responsabilidad de controlar, realizar seguimiento, apoyar y orientar a 20 docentes, quienes en algunas situaciones se muestran reacios a los cambios o procesos estratégicos propuestos, debido a las diversas perspectivas pedagógicas que no logran establecer acuerdos a través de una sola visión.

En este orden de ideas, según se observó en la planificación micro curricular presentada por los docentes al director, el uso de recursos didácticos por la mayoría de los docentes de la Unidad Educativa Federico Intriago se limita al texto escolar y al cuaderno de trabajo, con relación al material de apoyo para explicar las clases, generalmente los docentes utilizan carteles con mapas sinópticos o conceptuales. Este recurso que se está utilizando no es coherente con la metodología y enfoque pedagógico planteado en la propuesta curricular la cual se describe como constructivista, al mismo tiempo según las observaciones realizadas por el director en las fichas de observación áulica, se ha comprobado dentro de la planificación recursos que no se utilizan en la verdadera práctica pedagógica.

Sobre la realidad problemática a continuación, se presenta la formulación del problema general de la investigación: ¿Qué relación existe entre habilidades directivas y el uso de los recursos didácticos de los docentes en la institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020?

Desde el marco del problema general surgen las preguntas: ¿Qué relación existe entre habilidades directivas y el uso de los recursos informáticos de los docentes en la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020? ¿Qué relación existe entre habilidades directivas y el uso de los recursos convencionales de los docentes en la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020? ¿Qué relación existe entre habilidades directivas y el uso de los recursos audiovisuales de los docentes en la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020?

Partir de los problemas planteados la investigación se justifica por ser conveniente en el ámbito educativo, estableciendo nuevos procesos a partir del desarrollo de las habilidades directivas de la Unidad Educativa Federico Intriago, del Cantón Valencia - Ecuador.

En un contexto práctico la investigación se justifica porque ayuda a orientar a las autoridades institucionales en el desarrollo de sus habilidades directivas, para solucionar las deficiencias en el uso de recursos didácticos, contemplando esta realidad como una debilidad que lentifica el avance académico a nivel global en la Institución Educativa Federico Intriago.

A través de la investigación se logra beneficiar al directivo de la institución, quien a través del desarrollo de habilidades personales, interpersonales y grupales podrá ejercer sus funciones con efectividad, promoviendo un adecuado manejo de recursos didácticos por parte de los docentes. De la misma manera se benefician los docentes, a través del fortalecimiento de sus estrategias, en las cual podrán incluir el uso de materiales didácticos atractivos y dinámicos que a su vez motivará mayormente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.

El análisis teórico da paso a la planificación de programas de mejoramiento pedagógico, mediante el fortalecimiento de habilidades directivas, desde las dimensiones personales, interpersonales y grupales. De esta manera, se busca crear espacios de comunidad de aprendizaje, en el que se pueda brindar orientación oportuna a los docentes por parte del directivo.

En un contexto práctico la investigación se justifica porque a partir de la indagación teórica se pueden llevar a cabo nuevas investigaciones, enfocadas en las habilidades directivas. En este sentido el proyecto de investigación se considera relevante en el área administrativa, fortaleciendo el trabajo en equipo y las relaciones sociales dentro de la organización educativa.

En el contexto metodológico, la investigación se orienta hacia la comprobación de las hipótesis, a partir del análisis y la interpretación descriptiva e inferencial, cuyos resultados permitieron reconocer las debilidades en el ámbito administrativo y en base a ello realizar las recomendaciones pertinentes.

La presente investigación se orienta a partir del siguiente objetivo general:

Determinar la relación entre habilidades directivas y el uso de los recursos didácticos en los docentes en la institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020.

Del objetivo general se despliegan los objetivos específicos:

Determinar la relación entre habilidades directivas y el uso de los recursos informáticos en los docentes en la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020.

Determinar la relación entre habilidades directivas y el uso de los recursos convencionales en los docentes en la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020.

Determinar la relación entre habilidades directivas y el uso de los recursos audiovisuales en los docentes en la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020.

La hipótesis general de la investigación se plantea de la siguiente manera:

**Hi:** Existe relación significativa entre habilidades directivas y el uso de los recursos didácticos en los docentes en la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020.

En cuanto a las hipótesis específicas

**He1:** Existe relación significativa entre habilidades directivas y el uso de los recursos informáticos en los docentes en la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020.

**He2:** Existe relación significativa entre habilidades directivas y el uso de los recursos convencionales en los docentes en la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020.

**He3:** Existe relación significativa entre habilidades directivas y el uso de los recursos audiovisuales en los docentes en la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Realizando una revisión de los trabajos previos a nivel internacional se examina la investigación de Pereda (2016) con el tema “Análisis de las habilidades directivas”, de la Universidad de Córdoba, previo a obtener el grado de Doctor en Administración Pública, de tipo correlacional – transversal, con una muestra de 1363 empleados del sector público de la provincia de Córdoba, utilizando el cuestionario como instrumento, a través del estudio se llegó a las siguientes conclusiones:

a) Las habilidades personales favorecen la gestión directiva, resultando ser favorables en un aspecto competitivo, altamente sintonizadas en el presente y, sobre todo, en el futuro, dependiendo del entorno en constante evolución. La situación actual de cada organismo requiere el desarrollo de habilidades gerenciales que permitan ofrecer y desarrollar mejores servicios para los ciudadanos, b) la capacidad de aprendizaje es la capacidad más apreciada por los directivos lo que concuerda con los empleados, aunque con un promedio mucho más bajo (3.51), y una desviación estándar es mucho más alta, que las evaluaciones de los directivos, c) finalmente se concluyó que las habilidades directivas, se desarrollan en base a las habilidades personales, interpersonales y grupales. Estos resultados aportan en la presente investigación en tanto que permiten comparar la correlación entre las variables, a partir de la interpretación de cada una de las dimensiones.

Otro trabajo relevante fue realizado por Tafur (2017) con el tema “habilidades directivas y cambio organizacional”, en la Universidad César Vallejo, previo a optar el grado de Maestra en Gestión Pública, la investigación es de tipo no experimental correlacional, donde la muestra se conformó por 101 servidores del programa de Saneamiento Rural, a quienes se aplicó un cuestionario como instrumento de 26 ítems, para la tabulación de los datos se utilizó el programa SPSS-23. El análisis de los resultados de manera descriptiva permitió llegar a las siguientes conclusiones:

a) las habilidades directivas según la percepción de los encuestados alcanza un nivel favorable en un 41,6% y muy favorables en un 34,7%, b) la dimensión habilidades personales de acuerdo con el 60% alcanza un nivel favorable, la dimensión habilidades interpersonales se única según el 35,6% en

un nivel muy favorables y de acuerdo al 36,6% se consideran desfavorables, c) de acuerdo con el valor Rho de Spearman de 0,904 entre las habilidades directivas y uso de recursos informáticos, existe un correlación alta, directa y significativa.

Perú, Sánchez & Vílchez (2018) realiza una investigación denominada “las habilidades directivas y su relación con la satisfacción laboral ante el uso de recursos tecnológicos, por parte de los trabajadores de una empresa”, en la Universidad Nacional del Centro del Perú, para optar por el grado de magister en administración, de tipo aplicada y nivel correlacional, con una muestra de 12 empleados, aplicándose el cuestionario como instrumentos de la encuesta, para el procesamiento de dato se utilizó Microsoft Excel y SPSS.

A partir de los resultados obtenidos en el análisis descriptivo, se concluye: a) las habilidades directivas se ubicaron en un nivel bajo según el 66,7% de los encuestados, de igual modo los recursos informáticos alcanzaron un nivel bajo de acuerdo al 66,7% y los recursos audiovisuales también lograron un nivel bajo según el 91,7%, b) que existen falencias de tipo estructural en la organización de la empresa, que envuelven una serie de problemas como: la falta de capacidad comunicativa, un liderazgo desprovisto y la falta de visión e iniciativa, c) según el valor Rho de 0,775 existe relación significativa entre las habilidades directivas y el uso de recursos didácticos, en cuanto a las habilidades directivas se relaciona de manera directa y significativa con los recursos informáticos según el valor Rho = 0,775, el mismo valor es alcanzado en la prueba de Spearman aplicada sobre la dimensión habilidades interpersonales, mientras que las habilidades grupales y la satisfacción laboral no muestran una relación directa entre sí, según el valor Rho alcanzado que fue de 0,488.

Gómez & Moreira (2018) a través de tu tesis titulada “habilidades directivas y el compromiso organizacional del personal administrativo”, de la Universidad Nacional de Huancavelica, de tipo descriptiva – correlacional con una muestra de 79 personales, a quienes se aplicó el cuestionario como instrumentos de la técnica encuesta. A partir del análisis estadístico obtenido a través del programa SPSS – 25.0, se obtuvieron las siguientes conclusiones:

a) Según el 83,5% de los empleados, las habilidades directivas alcanzan un nivel medio, de igual modo la variables recursos didácticos, por su parte la

dimensión recursos informáticos alcanzó un nivel medio según el 87,3%, las habilidades directivos conjunto al uso de recursos convencionales alcanzaron un nivel medio en un 72,2%, por último las habilidades directivas y la dimensión recursos audiovisuales alcanzaron un nivel medio según el 74,7%, b) en cuanto a la relación de las habilidades directivas y el compromiso de los miembros de la organización, se determinó que existe relación positiva entre las variables.

Por otra parte, se analiza el trabajo investigativo de Lévano (2018) con el tema “habilidades directivas y empoderamiento en la gestión de organizaciones públicas”, de la Universidad Nacional del Educación, previo a obtener el grado académico de Maestro en Administración, el estudio es de tipo correlacional, con una muestra de 156 docentes den tres establecimientos, aplicándose un cuestionario como instrumento, a partir de una encuesta, concluyendo que el 61,4% las habilidades directivas alcanzan un nivel regular, mientras que se determina que las habilidades directivas y el empoderamiento se relacionan directamente y moderada según el correlacional de Pearson de 0,430.

Además se analiza la investigación realizada por Morales (2019) con el tema “habilidades directivas y desempeño laboral del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local N.º 16”, mediante la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, para obtener el grado académico de Maestro en Gestión, de tipo transversal y correlacional, con una muestra de 52 trabajadores entre directivos, técnicos y auxiliares, utilizando el cuestionario como instrumento, el mismo que se diseñó a partir de 17 ítems sobre habilidades personales, interpersonales y grupales.

El análisis de los resultados a partir de las pruebas estadísticas permitió establecer las siguientes conclusiones: a) la variable habilidades directivas según el 46,2% de los empleados alcanza un nivel medio, seguido de un 38,5% que la ubican en un nivel bueno, mientras que la dimensión habilidades personales alcanzó un nivel medio según el 44,2%, las habilidades interpersonales de igual manera alcanzaron un nivel medio según el 48,1% y las habilidades grupales según el 50% obtuvieron con un nivel medio, b) en cuanto a la correlación la prueba de Spearman realizada sobre las habilidades interpersonales y la eficacia en el uso de recursos audiovisuales y las habilidades directivas arrojó un valor de 0,549 lo que significó que ambos elementos se relacionan aunque en un nivel moderado.

A nivel nacional Guarnizo (2018) realizó un estudio titulado “las habilidades directivas como eje fundamental en la gestión del talento humano en las Instituciones de Educación Superior”, de la Universidad Técnica de Ambato, previo a obtener el grado de Magíster en Gestión de Talento Humano, con el objetivo de crear un innovador modelo de gestión basado en habilidades directivas que conduzcan hacia el adecuado desarrollo y aplicación de los recursos didácticos, la investigación es de tipo campo, bibliográfica y nivel relacional, con un muestra de 269 funcionarios, a quienes se aplicó un cuestionario de 14 ítems sobre las habilidades directivas como instrumento de investigación.

En la obtención de los datos se utilizaron las pruebas estadísticas descriptivas e inferenciales, obteniendo las siguientes conclusiones: a) la comunidad educativa de la Universidad no está conforme con los procesos de selección de los directivos, pues consideran que algunos funcionarios nos muestran estar capacitados, tanto en conocimientos, como en experiencia para desempeñarse con eficiencia en el compromiso que adquirieron, b) las habilidades directivas y el uso de recursos convencionales síson calificadas con un nivel regular según el 67,16% y malo según el 11,94%, c) según los encuestados algunos directivos de los departamentos académicos no brindan orientación oportuna, técnicas y / o estrategias efectivas de apoyo laboral, carecen de los tres tipos de habilidades directivas: habilidades personales, interpersonales y grupales.

En cuanto a la variable recursos didácticos se toma como referente la investigación realizada por Puente (2015) denominada “el uso de recursos didácticos para la preparación de los Diplomas de Español como Lengua Extranjera del Instituto Cervantes”, de la Universidad Nacional de Educación A distancia de España, para obtener el diploma de doctor en didáctica, organización escolar y didácticas especiales, de tipo descriptivo y correlacional, con una muestra de 120 docentes, a quienes se aplicó el cuestionario como instrumento de investigación, constituido por las dimensiones de los recursos didácticos, cuyos resultados permitieron concluir que: a) al analizar los tipos de materiales de enseñanza, se constató que, a pesar del desarrollo de nuevos recursos didácticos y su implementación en ciertos campos de la educación, continúan siendo de poca utilidad en la organización de las clases, b) se constató que los

recursos didácticos tecnológicos inciden sobre las habilidades de los docentes durante las clases que imparten de manera positiva.

García (2017) que es su tesis titulada “uso de recursos educativos digitales y resultados en el área de matemática de los estudiantes del Centro de Integración Popular en la Ciudad de Riohacha, Colombia”, de la Universidad Privada Norbert Wiener, previo a obtener el diploma de posgrado de Maestro en informática Educativa, el tipo de investigación es transversal y correlacional, con una muestra de 110 estudiantes, a quienes se aplicó un cuestionario de 30 preguntas con escala de Likert, obteniendo las siguientes conclusiones: Respecto al nivel de implementación de recursos educativos informáticos el 41,82% de los estudiantes califica con un nivel medio la variable recursos informáticos educativos, b) la variable recursos educativos convencionales no se relaciona con las habilidades directiva según el valor de Rho de Spearman igual a -0,194 con un valor Sig. 0,042, con lo que se demuestra que el uso de recursos educativos no ejerce ninguna influencia sobre el aspecto cognitivo de los estudiantes.

Vargas (2017) a través de su tesis denominada “Recursos educativos didácticos en el proceso de enseñanza aprendizaje”, realizado para optar por el título de Doctor en tecnología educativa, en la Facultad de Educación Virtual de Medicina, en La Paz, cuya metodología es de tipo descriptiva, basada en la comprensión teórica de los recursos didácticos, concluye que: los directivos deben orientar a los docentes en la elaboración de materiales didácticos y estos a su vez deben involucrar a los estudiantes en esta actividad, para que sus necesidades e ideas sean consideradas en la planificación de nuevas actividades.

Por su parte Chancusig & otros (2017) en un estudio denominado “utilización de recursos didácticos interactivos a través de las Tics”, de la Universidad Técnica de Cotopaxi, para optar el título de magister en docencia matemática, de tipo experimental y descriptivo, con una muestra de 272 personas entre directivos, docentes, estudiantes y padres de familia, a quienes se aplicó el cuestionario como instrumentos, logrando a través del análisis e interpretación de resultados llegar a las siguientes conclusiones: la planificación de actividades estratégicas depende de los recursos didácticos que se utilicen, b) el uso de recursos tradicionales y carentes de innovación no favorece la gestión pedagógica, causando desmotivación e insatisfacción, c) la mayoría de los

docentes se sienten más seguros y activamente preparados cuando organizan sus clases a través de recursos didácticos innovadores.

Otro trabajo realizado sobre la variables recursos didácticos corresponde a Benavidez (2018), el cual se titula “material didáctico para el desarrollo sensorperceptivo de los niños y niñas”, de la Universidad Tecnológica Iberoamericana, de Ambato, previo a obtener el título de Magister en Innovación y Liderazgo Educativo, de tipo no experimental, de nivel descriptivo – exploratorio, con una muestra de 40 personas, aplicándose la ficha de entrevista y de observación como instrumentos de la investigación, concluyendo que dentro de los fundamentos teóricos esenciales en los que el autor se basa en el desarrollo de la propuesta se encuentran los fundamentos del paradigma cultural e histórico de Piaget, que proporcionan los elementos necesarios para un aprendizaje significativo en la práctica del desarrollo sensorial.

En el estudio de la variable habilidades directivas y sus dimensiones se analiza la teorías de Whetten (2011) & Puchol (2006) sintetizadas en el estudio realizado por Beltrán, Rodríguez, & Méndez (2018) quienes argumentan que las habilidades directivas son diferentes de otras prácticas de gestión de varias maneras; comportamiento observado que conduce a acciones concretas que producen los resultados esperados, a diferencia de otras clases de dirección concernientes al estilo y la personalidad, que proporcionan tipologías mentales que no se pueden observar. Los estilos de personalidad pueden influir en cómo las personas emplean las habilidades de gestión, pero hay una cadena de características comunes que podría considerarse como exitosas, independientemente del estilo del líder, estas habilidades son manejables.

La segunda clasificación según la teoría de Puchol (2006) es la toma de decisiones asertivas; donde juega un papel primordial la creatividad; la adaptación a los cambios y a los procesos organizacionales. La tercera característica es la gestión, determinada por el liderazgo; en donde la motivación es el elemento esencial para la gestión de proyectos; dentro de la gestión es importante la organización del tiempo, así como el control de emociones que causen estrés y el control de situaciones conflictivas en la organización; finalmente está la gestión del conocimiento; gestión de la diversidad y gestión de la fuerza laboral.

Beltrán, Rodríguez, & Méndez (2018) se refiere en su estudio a la teoría de Whetten (2011) quien clasifica las habilidades directivas en tres dimensiones; habilidades personales, habilidades interpersonales, habilidades grupales. Cada unidad tiene habilidades específicas asociadas entre sí. Las habilidades personales incluyen los indicadores; autoconocimiento, control del estrés, solución metódica y creativa de problemas; la dimensión habilidades interpersonales, encuentra relaciones a través de la comunicación asertiva, grado de empatía y manejo de conflictos; en el trabajo grupal se mencionan como indicadores: la colaboración mutua y el trabajo en equipo. (pág. 20)

El enfoque conceptual se enmarca en las variables de la investigación, empezando por la primera variable: "Habilidades directivas", definida como un conjunto de operaciones que efectúan los administrativos, conduciéndolos al cumplimiento de metas establecida en el plan de la organización (Pereda, 2016, pág. 85). Según la Real Academia Española las habilidades directivas son las capacidades que posee un directivo para llevar a cabo las actividades que les corresponde de acuerdo con sus funciones.

En la administración de una empresa, las habilidades directivas se relacionan con la capacidad de liderazgo que poseen los dirigentes, con lo cual se determina la calidad del servicio que ofrecen. Pereda (2016) argumenta que tener habilidad directiva es saber convertir la información en conocimiento de proyección, para obtener un producto favorable para todos. Las organizaciones necesitan personas competentes y dispuestas a llevar a cabo una serie de funciones con efectividad, eficiencia y optimismo.

Las habilidades directivas se consideran exitosas en el desempeño de las funciones de gestión y se entienden como todos los procedimientos evidenciables que juegan un papel importante en las condiciones en las que se encuentra la empresa. De acuerdo con Rosales (2018) "las habilidades directivas se sitúan en tres dimensiones, la primera: lograr los resultados esperados; la segunda, alcanzar el desarrollo humano y tercera alcanzar la autodirección. A partir de las tres dimensiones expuesta se despliegan tres tipos de habilidades en la gestión: seguridad personal, estrategias interpersonales y estrategias grupales" (p. 23).

Por su parte García (2016) define a las habilidades directivas como el modo de administración, organización y control que se tiene como responsable

de una empresa o entidad, según el autor, la dirección de una empresa requiere de aptitudes dominio, capacidades, actitud y carisma, en tres dimensiones, que son: habilidades personales, habilidades interpersonales y habilidades grupales.

Desde la perspectiva de Cadena (2017) las habilidades directivas son las capacidades principales para administrar nuestras vidas, y también servirán para apoyar de manera responsable la dirección de nuestros empleados, primordial para el desarrollo efectivo de los procesos en la organización.

Como primera dimensión de las habilidades directivas, según la teoría de Whetten (2011), se considera a las habilidades personales, definida por García (2016) como una cualidad propia de la persona que busca establecer la relación entre la razón y la coherencia, empezando por conocerse a sí mismo, con debilidades y virtudes, fortalezas, limitaciones y capacidades, los indicadores de las habilidades personales son: desarrollo de autoconocimientos, solución de problemas y manejo de estrés.

De acuerdo con Aljure (2016) las habilidades personales son las que determinan que cada individuo sea capaz de adquirir nuevos conocimientos, durante ese trayecto se desarrolla una visión prospectiva en torno al logro de los objetivos y un mayor nivel de inteligencia emocional que le facultará la capacidad de percibir y autoevaluar su comportamiento, dentro de las capacidades que posee se encuentra la gestión de tiempo y control de estrés, lo cual a su vez le permite tomar decisiones acertadas frente a los problemas presentados.

Las habilidades personales son las bases que respaldan el actuar con responsabilidad, eficiencia, responsabilidad y sentido altruista, a partir de esta dimensión de las habilidades sociales el individuo estará preparado para adaptarse a los nuevos cambios que experimente, llevando así buenas relaciones, tanto familiares, como laborales y de pareja. (Ruiz & García, 2019)

Las habilidades personales se agrupan según Arancibia (2015) en tres componentes, estos son: desarrollo de autoconocimientos, es decir que la persona identifica en sí mismo sus debilidades y fortalezas, buscando mejorar las falencias y auto valorándose. El segundo componente es el manejo de estrés personal, que garantiza la tranquilidad y orden de las ideas y por último la solución de problemas a partir del análisis crítico y reflexivo.

Según la teoría de Whetten (2011) uno de los indicadores de la dimensión habilidades personales es el desarrollo de autoconocimiento. Al respecto de Neisser tal como lo cita Ramírez, Rivas, & Mosqueda (2019) sostiene que toda persona desde su nacimiento logra desarrollar dos formas de autoconocimientos, el primero es el autoconocimiento ecológico, mientras el segundo es el autoconocimiento interpersonal. En este sentido, el desarrollo del autoconocimiento se define como la destreza que una persona posee para reconocerse a sí mismo como un ser que siente, piensa, sueña y que a su vez es parte de un entorno social.

Por otra parte, Espinosa & Vírseda (2018) se refieren al desarrollo del autoconocimiento como la habilidad cognitiva y afectiva con la que una persona actúa en su proceso de consciencia y de singularidad, donde se logra definir y evaluar a sí mismos, a través de la autoimagen que construye a lo largo de su vida y que se fortalece con las relaciones familiares. A partir de esta relación, el proceso de auto aceptación se desarrolla como un contexto diferente de los demás.

Un segundo indicador de la dimensión habilidades personales es la solución de problemas. De acuerdo con Gardner (2016) se define a la solución de problemas como la capacidad que un individuo desarrolla a lo largo de su vida para resolver las dificultades que se le presenten, logrando con ello adecuarse a las condiciones del entorno en el que se desenvuelve. Cuando se logra resolver un problema, se aumenta la confianza en sí mismo, y se fortalece la predisposición para aprender, comprender y aplicar nuevos conocimientos, con el propósito de desarrollar con utilidad las habilidades y destrezas.

La capacidad para solucionar problemas implica saber gestionar los recursos con los que se cuenta, teniendo además control de las vicisitudes que puedan alterar la naturalidad de los escenarios, sabiendo actuar en el momento exacto con puntualidad y juicio de valor (Chiavenato, 2017, pág. 72). En el proceso de solución de problemas es importante tener la autoconfianza suficiente para llevar a cabo las acciones o estrategias planificadas.

El tercer indicador de la dimensión habilidades personales es el manejo de estrés, definido por Marizan (2016) como:

La habilidad para mantener la estabilidad fisiológica y emocional ante la demasía de exigencias que superan las posibilidades y capacidades personales, así como los recursos propios, pudiendo controlar los temores, convirtiendo las debilidades en fortalezas y visualizando los problemas en solución (Marizán, 2016, pág. 47).

Para Torres & Baillés (2015) la capacidad para manejar el estrés implica desarrollar estrategias de resistencia ante situaciones estresantes. Estos métodos incluyen cambios en la atención plena como el manejo del tiempo, descanso oportuno, mayor flexibilidad, producción del tiempo libre y ejercicio.

La segunda dimensión de la variable habilidades directivas, corresponde a las habilidades interpersonales:

Desde la concepción de Reyes (2015) “las habilidades interpersonales se reconocen como las diversas relaciones que una persona establece a lo largo de su vida” (p. 67). Desde las relaciones que se conciben en la familia, hasta las que surgen en el ambiente escolar y laboral, produciéndose así el intercambio de sentimiento, emociones e ideales.

A partir de la concepción de Reyes (2015) se comprende que este tipo de habilidades no se hereda y mucho menos se adquiere como producto de un aprendizaje y a pesar de que no son peculiaridades propias de cada personas, si son consideradas como un patrón de comportamiento específico para cada situación social, explica además que la conducta que una persona demuestre frente a un grupo, dependerá siempre del contexto social en el que se desenvuelva y las personas con las que interactúe, juega un papel importante la habilidad lingüística.

Por su parte Peters & Waterman (2017) definen las relaciones interpersonales como el “conjunto de comportamientos que surgen de las situaciones acaecidas en un entorno social, que se comunican a través de expresiones verbales y no verbales” (p. 46). A partir de las relaciones interpersonales se da paso a convenios, compromisos, interpretaciones, ideas y emociones.

Por su parte Corrales, Quijano, & Góngora (2017) define a las habilidades interpersonales como la capacidad de escuchar y comprender a los demás, haciendo uso de una comunicación asertiva y la empatía; la tercera dimensión es la habilidad grupal, la cual se orienta hacia el trabajo en equipo y nivel de liderazgo asertivo, saber delegar tareas es un paso importante para las operaciones normales. La dimensión habilidades interpersonales de acuerdo con Peña, Henar, & Wandosel (2015) presenta tres indicadores, siendo uno de ellos la comunicación asertiva, considerada por como la herramienta de la que disponen de modo natural las empresas, el segundo indicador es la empatía y el tercero el manejo de conflictos.

La Comunicación se define por Romero (2015) como la condición existencial por la cual la persona se realiza como tal, como ser relacional, situacional, en devenir histórico, constituyendo todo acto humano con contenido significativo suficiente para ser percibido, decodificado e interpretado” (p. 12). En base del concepto expuesto, se define a la comunicación asertiva como la transmisión de mensajes de manera clara, concisa, rápida y enérgica. Además, este tipo de comunicación requiere de claridad, fuerza y la franqueza, para así poder producir y recibir un mensaje que sea claro y esperando, que este mensaje sea entendido. (Burbano, Pantoja, Sierra, & Arias, 2018)

El segundo indicador de la dimensión habilidades interpersonales es la empatía. Basado en el concepto de Altuna (2017) se define a la empatía como “la capacidad de reconocer que el otro es similar, por lo tanto, presta mucha atención a los sentimientos y emociones de los demás. Esta es una habilidad indefectible para las personas porque toda la vida tiene lugar en condiciones de vida complejas. La naturaleza social prioriza el reconocimiento y la comprensión de los estados mentales, así como la capacidad de compartir y responder a estos.

El tercer indicador de la dimensión relaciones interpersonales es el manejo de conflictos:

Se define como manejo de conflicto a la acción de enfrentar los problemas, en el momento necesario, sabiendo actuar con precisión, prudencia y estrategia. Para Toro (2017) “el manejo de conflicto en las relaciones interpersonales requiere de actitud positiva para ver los problemas como una oportunidad de perfeccionamiento tanto personal como organizacional” (p. 31). Durante el

manejo de conflicto se tiene control del estado emocional, evitando sentirse ansioso, frustrado o tenso.

Para comprender la tercera dimensión “habilidades grupales” se analiza la teoría de Fernández (2016) quien la define como una competencia de nivel social, que faculta al directivo para ajustarse a un entorno laboral conformado por varios miembros cuyas necesidades y capacidades son distintas. En esta habilidad se destaca la comunicación, iniciativa, empatía, trabajo colaborativo y convenios.

El primer indicador de la dimensión “habilidades grupales” es la motivación, que según Vásquez (2016) se define como el motivo que lleva a las personas a ejercer una acción. Hay motivos que son demasiado obvios para justificar una investigación, como es el caso de la respuesta dada a una orden específica o a un hecho determinado (como puede ser el comer cuando se tiene hambre). Otras veces el motivo que origina una cierta respuesta no es tan evidente. Bono (2015) describe a la motivación como la capacidad que posee un individuo para comunicarse efectivamente con los demás, establecer enlaces y conexiones efectivas que garanticen una adecuada comprensión, cooperación y trabajo en equipo, priorizando la asertividad y la negociación.

La importancia de la motivación en la función directiva se comprende fácilmente si se cae en la cuenta del valor que tiene el que los empleados lleven a cabo una serie de tareas sin necesidad de instrucciones y supervisión constantes. Esto aligera en buena medida, el peso de la responsabilidad de los directivos y reduce el número de ejecutivos que se necesitan. (Vásquez, 2016)

Otro indicador es el liderazgo, factor importante dentro de la estructura de una institución, definido por Robbins (2014) como el ejercicio de influir, de motivar a otros, de lograr un objetivo. De esta forma, el director debe conocer plenamente a su personal y sus necesidades específicas para lograr establecer la interacción necesaria en la comunicación efectiva.

La delegación es el tercer indicador, según Tracy (2016) es una de las habilidades esenciales de una gestión eficaz. Sin la capacidad de delegar bien y eficazmente, no es posible satisfacer tu potencial como ejecutivo. La gestión ha sido definida como “obtener resultados a través de otros”. Inherente a esta definición está la idea de delegación efectiva de tareas, deberes y

responsabilidades a tu equipo. (...) A veces las personas están tan ocupadas y abrumadas con las responsabilidades que piensan que no tienen tiempo suficiente para sentarse y explicar el trabajo a otra persona. (...) En otras ocasiones pueden delegar el trabajo a otras personas, pero no se toman el tiempo suficiente para guiar a la persona en la asignación y explicarle exactamente lo que debe de hacer.

Para García, Rojas, & Campos (2015) la función de conducción requiere delegar tareas a un grupo de empleados que comparten la responsabilidad de apoyar el proyecto institucional. Dar dirección a las acciones como guía y apoyo no significa estar presente. Al delegar, aprenderá a sufrir la inevitable pérdida de experiencia en la que no participará. El ejercicio de la delegación requiere el acuerdo previo de las partes en cuanto a lo que se delega y hasta qué punto cada miembro del personal es autónomo y qué funciones tienen ante quién son responsables. La delegación es la transferencia prevista de autoridad y responsabilidad a otros. Se pueden delegar funciones y poderes; pero la responsabilidad nunca puede delegarse completamente. (p. 22)

Para analizar la segunda variable la investigación se sustenta en la teoría de Mattos (1963), la cual reconoce al “recurso didáctico” como un medio a través del cual se toman decisiones sobre las estrategias acordes para cada temática, desde esta perspectiva se determina que los recursos didácticos van fusionados a la acción pedagógica. De acuerdo con la teoría de Mattos (1963) los recursos didácticos se clasifican a partir de criterios de selección y utilidad, agrupándolos en tres paradigmas: técnicos, prácticos y estratégicos. Dentro de los paradigmas de los recursos didácticos se encuentran los de uso reproductor, interpretativo y crítico.

Según la teoría de Cook y Reinhardt (1986) citada por Aparicio (2016) los recursos didácticos se clasifican en dos grupos: cerrados y abiertos. Los recursos didácticos cerrados se caracterizan por ser estandarizados, uniformes y de aprendizaje memorístico, mientras que los recursos didácticos abiertos son diversificados, adaptados a la realidad y favorables para un aprendizaje constructivo.

A partir de la clasificación presentada Cook y Reinhardt (1986) subdividen a los recursos didácticos en tres dimensiones: una de ellas son los recursos

didácticos informáticos, reconociéndose en ese grupo a los materiales de información, de aprendizaje y de evaluación; la segunda dimensión incluye a los recursos didácticos convencionales, dentro de este conjunto se encuentran los materiales impresos, tableros, material concreto manipulativo y de laboratorio; y la tercera dimensión implica a los recursos didácticos audiovisuales, estos son de proyección, sonoros y audiovisuales. Marqués (2000) señala que de manera conjunta estos medios se caracterizan por ser motivadores, orientadores, de apoyo, evaluativos, de simulación y experimentación.

En el enfoque conceptual de la variable recursos didácticos se analiza la definición realizada por Morales (2012) en la que expresa que “el recurso didáctico es visto como una colección de materiales que interfieren en el proceso de aprendizaje y la gestión pedagógica” (p. 87). En la clasificación de los recursos didácticos puede haber materiales virtuales como físicos, en ambos casos, adquieren una condición significativa tanto para el alumno como para el docente, pues despiertan el interés, son adaptables a cualquier tiempo, espacio y tema, además de facilitar las actividades de aprendizaje como guía. (Vargas, 2017)

Los recursos didácticos de acuerdo con Aparicio (2016) son muy útiles en la labor que desempeña el docente, representando para ellos un apoyo que a la vez hace más fácil la comprensión y aplicación de los conocimientos en los estudiantes. El autor basándose en la teoría de Cook y Reinhardt (1986) sostiene que los recursos didácticos ayudan a construir conocimientos, desde las siguientes dimensiones: informáticos, convencionales y audiovisuales.

En relación con la dimensión recursos didácticos informáticos se comparte el criterio de Cacheiro (2015) quien los identifica como aquellos materiales que permiten emitir y receptor una información determinada, es así que las principales características de este tipo de recurso son: interactividad, flexibilidad y disponibilidad a través de fuentes de accesibilidad directa. Por su parte Cacheiro basándose en la explicación teórica de Blázquez y Lucero (2002) define a los materiales didácticos informáticos como herramientas tecnológicas que permiten emplear y desarrollar el currículo. Facilitan la labor tanto del docente como del alumno y también de los directivos y padres de familia, dividiéndose entre tres subgrupos o indicadores: recursos de información, de colaboración y de aprendizaje.

Los recursos de información según Cacheiro (2015) consienten la obtención y transferencia de información actualizada sobre diferentes temáticas, presentado tales datos en diversos formatos multimedios, se consideran recursos de información a sitios web que contienen información, como la web gráfica, las bases de datos, los videos tutoriales, las herramientas web 2.0, entre otros que brinda la oportunidad de mantenerse globalmente informado.

El otro indicador se denomina “recursos de colaboración” los cuales permiten participar en redes de profesionales, instituciones y más. Trabajar juntos permite reflejar los recursos existentes y usarlos en diferentes contextos. López y Lorenzo (2008) como citó Martín & Rubio (2020) identifican la "brecha con el aislamiento" como uno de los aspectos que surgieron de la experiencia de la intervención en el aula basada en la escuela a través de videoconferencia. Esta modalidad de enseñanza aprendizaje se muestra como una alternativa para dar continuidad al proceso educativo en los niños hospitalizados por mucho tiempo.

Como tercer indicador se encuentran los “recursos de aprendizaje” Aparicio (2016) los describe como los medios que hacen factible la transmisión, adquisición y transferencia de conocimientos, así como también el desarrollo de capacidades procedimental y el fortalecimiento de actitudes, pasando de la información al conocimiento compartido.

En el mismo sentido, se analiza la segunda dimensión de recursos didácticos, según la teoría de Cook y Reinhardt (1986) refiriéndose a los recursos convencionales como los instrumentos tradicionales utilizados en el proceso de enseñanza y aprendizaje, estos pueden ser: impresos, tableros, material concreto manipulativo y de laboratorio, diseñados para desarrollo una destreza específica. Según Gómez (2015) este tipo de material fue el más utilizado por los docentes antes de la sociedad de la información donde no había fácil acceso a las herramientas tecnológicas, actualmente la situación ha cambiado, por lo tanto, su diseño e implementación se ha mermado.

Los materiales impresos como libros, fichas de foto copias, revistas, entre otros, son de fácil manipulación para los estudiantes y docentes, no obstante, para quienes están más acoplados con la tecnología no resultan tan motivadores, así lo indica en su estudio (Gómez, 2015 pág. 180). En cuanto a los materiales de tablero didáctico, siguen siendo tan importantes como en el inicio, en especial

dentro del salón de clases, donde el docente hace uso de la pizarra y otros materiales que sirven para facilitar las presentaciones. Sobre el mismo tema se especifica el uso de los materiales manipulativos, aquellos se propician la experimentación directa con la finalidad de consolidar los conocimientos, permitiendo al estudiante observar, comparar, reflexionar y hacer conclusiones. Mientras que los materiales de laboratorio son aquellos que se utilizan generalmente en la enseñanza de ciencias naturales, a través de la experimentación y comprobación de fenómenos.

Dentro de este orden de ideas se presenta la tercera dimensión expuesta por Cook y Reinhardt (1986) siendo “los recursos didácticos audiovisuales”, con sus indicadores: de proyección y sonoros. De acuerdo con Caram & Capeans (2015) los recursos didácticos de proyección son aquellos que permiten visualizar imágenes, diapositivas, gráficos o videos a través de una pantalla. Este tipo de recursos es muy práctico y efectivo en todo tipo de estrategia metodológica, por lo tanto, se puede adaptar a cualquier área en la gestión pedagógica y administrativa.

### III. MÉTODOLÓGÍA

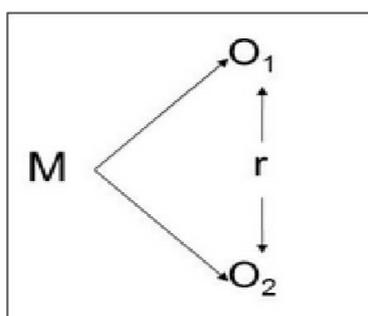
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

En el contexto metodológico, es preciso establecer que la investigación fue de enfoque cuantitativo en el que se orientó en el presente proyecto, se define el tipo de investigación, el cual fue “aplicado”, que según Osorio (2006) se denomina de tal modo, porque tienen la finalidad o propósito de beneficiar a quienes estén involucrados o se vean afectados ante un problema.

Por la descripción realizada sobre las variables, el estudio es de tipo transversal, el mismo que permitió contrastar los resultados obtenidos con otras investigaciones, lo que significa que la investigación es de diseño no experimental, correlacional.

El diseño correlacional causal, tal como lo definió Ortiz, Sánchez, & Reyes, (2018) estudia el control riguroso de las dos variables, si existió o no existen relación y cuál es su grado, facilitando la identificación del dominio significativo que existe entre una variable y la otra.

A continuación, se muestra el esquema del diseño correlacional Causal:



**M:** representa a la muestra seleccionada

**V1:** Habilidades directivas

**V2:** Recursos didácticos

**r:** es la relación de las variables

### **3.2. Variable y Operacionalización**

#### **V1: Habilidades directivas**

##### **Definición Conceptual**

Según la teoría de Whetten las habilidades directivas son un conjunto de operaciones que efectúan los administrativos, conduciéndolos al cumplimiento de metas establecidas en el plan de la organización (Pereda, 2016). Entre las habilidades directivas se ubican las dimensiones: habilidades personales, interpersonales y de trabajo grupal.

##### **Definición Operacional**

Las habilidades directivas son las capacidades principales para administrar nuestras vidas, y también servirán para apoyar de manera responsable la dirección de nuestros empleados, primordial para el desarrollo efectivo de los procesos en la organización, a partir de las habilidades personales, interpersonales y grupales.

#### **V2. Recursos Didácticos**

##### **Definición Conceptual**

Según Aparicio (2016) los recursos didácticos son muy útiles en la labor del docente, representado para ellos como un apoyo que a la vez facilita el trabajo, según la teoría de Cook & Reinhardt los recursos didácticos pueden ser: informáticos, convencionales y audiovisuales.

##### **Definición Operacional**

Son materiales que permiten emitir y receptor una información determinada, es así que las principales características de este tipo de recurso son: interactividad, flexibilidad y disponibilidad a través de fuentes de accesibilidad directa.

### 3.3. Población y muestra

La población según Rodríguez (2005) “es un conjunto general de elementos con características similares, que comparte un mismo contexto” (p. 74). En síntesis, se describió la población utilizada para llevar a cabo el estudio, la cual estuvo conformada por los docentes de la Unidad Educativa “Federico Intriago”, tal como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 1. Población de investigación

<b>Población No</b>	
Docentes	20
Total	20

Elaboración: autoría propia  
Fuente: distributivo de docentes

Teniendo en cuenta que la población no superó los 20 docentes, no fue necesaria la aplicación del muestreo.

### 3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

La información relevante sobre la población escogida se recopiló mediante la encuesta, aplicando el instrumento de cuestionario para las dos variables de estudio: habilidades directivas y recursos didácticos, la comprensión de las variables demandó la revisión teórica que fundamentó las dimensiones y a su vez estos sirvieron en la selección de los indicadores.

Con respecto a la implementación de la encuesta, Cictec (2018) la define como una “técnica de investigación, que propicia la indagación, exploración y recolección de información concerniente a las preguntas planteadas” (p. 278).

Considerando las variables de la investigación, se establecieron dos instrumentos, estos son los cuestionarios, en los que se formularon ítems en función de las variables, dimensiones e indicadores, esto dependió del problema de investigación, objetivos e hipótesis.

El instrumento cuestionario es definido por García (2005) como “un recurso de utilidad práctica en la indagación de un tema o problemas es así que, en el presente estudio, a partir de las preguntas planteadas, se indagó desde el discernimiento de los docentes de la Unidad Educativa Federico Intriago, los aspectos relevantes a las habilidades directivas y el uso de los recursos didácticos que utilizan los docentes.

En cuanto a la validez de los cuestionarios se utilizó la validez de criterio, con el estadístico de correlación Pearson, que servirá para comprobar que las preguntas están enunciadas correctamente, es decir, que son coherentes y relevantes, teniendo en cuenta el criterio de expertos. De acuerdo con González, (2018) la validez de los expertos es el grado en que una herramienta mide una variable, lo cual se comprobó la relación de los criterios.

Para analizar el nivel de confiabilidad se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, a través del programa estadístico SPSS, que permitió verificar la alta confiabilidad de los instrumentos, brindado seguridad al momento de aplicar el instrumento.

### **3.5. Procedimiento**

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2012) es necesario durante el proceso de investigación de diseño experimental cruzado, tener en cuenta los criterios de integridad que garantizo la seguridad de los datos y los participantes. En este tipo de estudio, las variables no se someten a ningún proceso de manipulación, en tanto que el procedimiento de investigación se basa en la observación y medición, a través de los instrumentos seleccionados.

Al requerir como principal elemento la colaboración de los docentes de la Institución Educativa “Federico Intriago”, se solicitó en primera instancia el permiso de consentimiento informado al rector del plantel educativo, con su autorización, se podrá tener la apertura para dirigir el estudio hacia los docentes.

Con la autorización y el consentimiento informado de los docentes que formarán parte de la muestra, se tendrá mayor organización y seguridad.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Mediante el análisis estadístico descriptivo se presentó los resultados en tablas de frecuencia desde la organización de los datos y porcentajes simples. Del mismo modo, los datos se agruparon y codificaron de acuerdo con las dimensiones que se presentaron a través de las tablas, teniendo en cuenta los objetivos, así también los resultados y mostraron mediante gráficos que facilito la comprensión de los datos y una mejorar interpretación.

Para la recolección de la información se va a utilizo una matriz de Excel, en la que se reorganizo las respuestas emitidas por los docentes en la encuesta que se les aplico. Se utilizó dos hojas de cálculo, asignando un nivel de calificación de acuerdo al rango establecido por porcentaje de las respuestas.

Los niveles de calificación de las variables y sus dimensiones, se procesó en el estadístico SPSS, ingresando los nombres de las variables, las etiquetas de valores y la medida correspondiente, la cual será nominal.

El siguiente procedimiento fue el análisis descriptivo, realizado a partir de la tabla cruzada, además del análisis inferencial realizado en la tabla de correlaciones variadas.

### **3.7. Aspectos éticos**

En el proceso de la investigación se obtuvo el resultado de las variables presentes; su validez y eficacia se asentó en las bases de los aspectos éticos necesarios para la aplicación. Esto, en primer lugar, se identificó la importancia de obtener el respectivo permiso para la ejecución del estudio a las personas que fueron participes en la búsqueda de resultados, además para interactuar se requirió tener plena conciencia, de que los participantes se rigieron bajo las normas de un código de ética y convivencia, por lo tanto, el estudio se realizó procurando su dignidad, a la vez que se constató la confiabilidad de los fines investigativos.

## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos

#### Objetivo General

Determinar la relación entre habilidades directivas y el uso de los recursos didácticos de los docentes en la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020.

**Tabla 2.** Análisis descriptivo de objetivo general

		RECURSOS_DIDÁCTICOS							
		Deficiente		Regular		Bueno		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
HABILIDADES DIRECTIVAS	Regular	1	5%	5	25%	2	10%	8	40%
	Bueno	0	0%	4	20%	8	40%	12	60%
Total		1	5%	9	45%	10	50%	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente

#### Interpretación

Tal como se evidencia en la tabla 2, se determina que las variables habilidades directivas y recursos didácticos alcanzan una calificación de nivel bueno con un 60%, mientras que de acuerdo con el 25% ambas son calificadas con un nivel regular. Los resultados demuestran que a pesar de alcanzar un nivel bueno existe un porcentaje mayor que discrepa al respecto, considerando que hay factores que deben mejorar en cuanto al uso de recursos didácticos, siendo uno de ellos la orientación y posibilidades que ofrecen los directivos.

## Objetivo específico 1

Determinar la relación entre habilidades directivas y el uso de los recursos informáticos de los docentes en la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020.

**Tabla 3.** Análisis descriptivo de objetivo específico 1

		RECURSOS_INFORMÁTICOS							
		Deficiente		Regular		Bueno		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
HABILIDADES DIRECTIVAS	Regular	2	10%	5	25%	1	5%	8	40%
	Bueno	0	0%	5	25%	7	35%	12	60%
Total		2	10%	10	50%	8	40%	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente

## Interpretación

Tal como se evidencia en la tabla 3, se determina que la variable habilidades directivas y la dimensión recursos informáticos alcanzan una calificación de nivel bueno con un 35%, mientras que de acuerdo con el 25% ambas son calificadas con un nivel regular, existe un 10% que considera que a pesar de que las habilidades directivas son buenas, el uso de los recursos didácticos es deficiente. En este aspecto, se interpreta que son pocos los docentes que consideran que las habilidades directivas han aportado productivamente en el uso de los recursos informáticos.

## Objetivo específico 2

Determinar la relación entre habilidades directivas y el uso de los recursos convencionales de los docentes en la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020.

**Tabla 4.** Análisis descriptivo de objetivo específico 2

		RECURSOS_CONVENCIONALES					
		Regular		Bueno		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%
HABILIDADES DIRECTIVAS	Regular	4	20%	4	20%	8	40%
	Bueno	2	10%	10	50%	12	60%
Total		6	30%	14	70%	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente

## Interpretación

Tal como se evidencia en la tabla 4, se determina que la variable habilidades directivas y la dimensión recursos convencionales alcanzan una calificación de nivel bueno con un 50%, mientras un 20% coincide en un nivel regular. A partir de estos resultados, se interpreta que muchos docentes han tenido apoyo por parte de los directivos en cuando al uso de recursos convencionales, en este contexto la mayoría ha utilizado materiales impresos, manipulativos y de laboratorio en sus actividades didácticas. Cabe recalcar que algunos docentes no comparten esta idea, por lo que creen que se debe mejorar en el diseño y uso de este tipo de recursos.

### Objetivo específico 3

Determinar la relación entre habilidades directivas y el uso de los recursos audiovisuales de los docentes en la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020.

**Tabla 5.** Análisis descriptivo de objetivo específico 3

		RECURSOS_AUDIOVISUALES							
		Deficiente		Regular		Bueno		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
HABILIDADES DIRECTIVAS	Regular	1	5%	5	25%	2	10%	8	40%
	Bueno	0	0%	4	20%	8	40%	12	60%
Total		1	5%	9	45%	8	50%	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal docente

### Interpretación

Como se observa en la tabla 5, se determina que la variable habilidades directivas y la dimensión recursos audiovisuales alcanzan una calificación de nivel bueno con un 40%, mientras un 25% coincide en un nivel regular. A partir de estos resultados, se interpreta que la mayoría de los docentes utilizan como recursos didácticos los medios audiovisuales, aunque para ciertos docentes incorporarlos o aplicarlos en sus clases resulta un poco difícil, mucho más en aquellos niveles donde los estudiantes no tienen autonomía o no cuentan con los recursos necesarios en su hogar, que les permita complementar mucho más la clase.

## Contrastación De Hipótesis

**Hi:** Existe relación significativa entre habilidades directivas y el uso de los recursos didácticos de los docentes en la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020.

**Ho:** Existe relación significativa entre habilidades directivas y el uso de los recursos didácticos de los docentes en la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020.

**Tabla 6.** Análisis inferencial de hipótesis general

### Correlaciones: habilidades directivas y recursos didácticos

			Habilidades directivas	Recursos didácticos
<b>Rho de Spearman</b>	VAR01 HABILIDADES_ DIRECTIVAS	Coeficiente de correlación	1,000	,843**
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N	20	20
	VAR02 RECURSOS_DI DÁCTICOS	Coeficiente de correlación	,843**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N	20	20

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

Como se presenta en la tabla 6, se comprobó a través la prueba inferencial, que entre las variables habilidad directiva y recursos didácticos, existe correlación de Spearman de 0,843\*\* la cual es alta y significativa en el nivel 0.01 (bilateral). En función de los resultados, se decide acepta la hipótesis alternativa y negar la hipótesis nula.

## Hipótesis específica 1

**H1i:** Existe relación significativa entre habilidades directivas y recursos informáticos de los docentes en la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020.

**H1o:** No existe relación significativa entre habilidades directivas y recursos informáticos de los docentes en la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020.

**Tabla 7.** Análisis inferencial de hipótesis específica 1

### Correlaciones: habilidades directivas y recursos informáticos

		Habilidades directivas	Recursos informáticos
<b>Rho de Spearman</b>	VAR01	Coeficiente de correlación	1,000
	HABILIDADES_	Sig. (bilateral)	,000
	DIRECTIVAS	N	20
	VAR02	Coeficiente de correlación	,847**
	RECURSOS_INF	Sig. (bilateral)	,000
	ORMÁTICOS	N	20

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

Como se presenta en la tabla 7, se comprobó a través la prueba inferencial, que entre la variable habilidad directiva y la dimensión recursos informáticos, existe correlación de Spearman de 0,847\*\* la cual es alta y significativa en el nivel 0.01 (bilateral). En función de los resultados, se decide acepta la hipótesis alternativa y negar la hipótesis nula.

## Hipótesis específica 2

**H2i:** Existe relación significativa entre habilidades directivas y recursos convencionales de los docentes en la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020.

**H2o:** No existe relación significativa entre habilidades directivas y recursos convencionales de los docentes en la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020.

**Tabla 8.** Análisis inferencial de hipótesis específica 2

### Correlaciones: habilidades directivas y recursos convenciones

		Habilidades directivas	Recursos convencionales
<b>Rho de Spearman</b>	VAR02	Coeficiente de correlación	1,000
	HABILIDADES_DIRECTIVAS	Sig. (bilateral)	,000
		N	20
	VAR02	Coeficiente de correlación	,801**
	RECURSOS_CONVENCIONALES	Sig. (bilateral)	,000
		N	20

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

Como se presenta en la tabla 8, se comprobó a través la prueba inferencial, que entre la variable habilidad directiva y la dimensión recursos convencionales, existe correlación de Spearman de 0,801\*\* la cual es alta y significativa en el nivel 0.01 (bilateral). En función de los resultados, se decide acepta la hipótesis alternativa y negar la hipótesis nula.

### Hipótesis específica 3

**H3i:** Existe relación significativa entre habilidades directivas y el uso de los recursos audiovisuales de los docentes en la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020.

**H3o:** No existe relación significativa entre habilidades directivas y el uso de los recursos audiovisuales de los docentes en la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020.

**Tabla 9.** Análisis inferencial de hipótesis específica 2

#### Correlaciones: habilidades directivas y recursos audiovisuales

		Habilidades directivas	Recursos audiovisuales
<b>Rho de Spearman</b>	VAR03	Coeficiente de correlación	1,000
	HABILIDADES_DIRECTIVAS	Sig. (bilateral)	,767**
		N	,000
			,000
		N	20
			20
	VAR03	Coeficiente de correlación	,767**
	RECURSOS_AUDIOVISUALES	Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			,000
		N	20
			20

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

Como se presenta en la tabla 9, se comprobó a través la prueba inferencial, que entre la variable habilidad directiva y la dimensión recursos audiovisuales, existe correlación de Spearman de 0,767\*\* la cual es alta y significativa en el nivel 0.01 (bilateral). En función de los resultados, se decide acepta la hipótesis alternativa y negar la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

Los resultados de la hipótesis general de acuerdo con el análisis de descriptivo, evidenciado en la tabla N° 3 señalan que las habilidades directivas y los recursos didácticos desde la percepción de los docentes, alcanzaron una preeminencia del nivel bueno en un 40%, lo que se interpreta en un aspecto positivo que los directivos si contribuyen en el uso manejo de recursos didácticos, en esta línea también es importante resaltar que un 25% valora ambas variables como regulares, por otra parte un 20% calificó como buena las habilidades directivas, pero regular a los recursos didácticos y finalmente un 5% calificó como regular las habilidades directivas, pero deficientes los recursos didácticos. Los resultados se asemejan a los datos obtenidos en la investigación realizada por Tafur (2017) donde las habilidades directivas según la percepción de los encuestados alcanzaron un nivel favorable en un 41,6%. Mientras que los resultados se contradicen en relación con los resultados de Sánchez & Vílchez (2018) donde las habilidades directivas se ubicaron en un nivel bajo según el 66,7% de los encuestados.

Los resultados concuerdan con la fundamentación teórica de Whetten (2011), quien reconoce que las habilidades directivas son procedimientos asociados a capacidades sociales, que caracterizan la gestión de un administrador o directivo de una empresa. Según el autor, este tipo de habilidades se relaciona con los estilos de comportamientos y la personalidad, los cuales se pueden ver influenciados positiva o negativamente por agentes externos o internos.

Por otra parte, mediante los resultados de la hipótesis general, a través del estudio estadístico expuesto en la tabla N° 7, se demostró la existencia de correlación de Spearman= 0,843\*\* entre las habilidades directivas y el manejo de recursos didácticos, los resultados de manera explícita muestran que la correlación obtenida es positiva, y poseen un nivel bueno, con un p valor = 0,000 significativo en el nivel 0,01. Los datos concuerdan con el estudio de Sánchez & Vílchez (2018) cuyo valor Rho de 0,775 demostró que existe relación significativa entre las habilidades directivas y el uso de recursos didácticos.

### Hipótesis específica 1

Los resultados del objetivo específico N° 1, de acuerdo con el análisis de descriptivo, evidenciado en la tabla N° 4 señalan que las habilidades directivas y los

recursos informáticos desde la percepción de los docentes, alcanzaron una preeminencia del nivel bueno en un 35%, lo que se interpreta en un aspecto positivo que los directivos si utilizan y a la vez propician en uso de recursos informáticos, en esta línea también es importante resaltar que un 25% valora ambas variables como regulares, por otra parte un 25% calificó como buena las habilidades directivas, pero regular a los recursos informáticos y finalmente un 10% calificó como regular las habilidades directivas, pero deficientes los recursos informativos. Los resultados se asemejan a los datos obtenidos en la investigación realizada por Guarnizo (2018) donde las habilidades directivas según la percepción de los encuestados alcanzaron un nivel favorable en un 41,6%. Mientras que los resultados se contradicen en relación con los resultados de Sánchez & Vílchez (2018) donde las habilidades directivas se ubicaron en un nivel bajo según el 66,7% de los encuestados

Se acuerdo con García (2016), las habilidades directivas son los modos eficientes de administrar, organizar, controlar y dirigir una empresa u organización, resaltando que estas habilidades van de la mano con la actitud y aptitud, el dominio de emociones y habilidades para la vida. Mientras que los recursos informáticos según Cacheiro (2015), son medios o sitios web que facilitan el entorno laboral o educativo, brindado la oportunidad de concesión e interacción activa a los usuarios.

Por otra parte, mediante los resultados de la hipótesis específica N° 1, a través del estudio estadístico expuesto en la tabla N° 8, se demostró la existencia de correlación de Spearman= 0,847\*\* entre las habilidades directivas y los recursos informáticos, los resultados de manera explícita muestran que la correlación obtenida en positiva, y poseen un nivel bueno, con un p valor = 0,000 significativo en el nivel 0,01. Resultados muy similares al estudio de Tafur (2017) cuyo valor Rho de Spearman de 0,904\*\* entre las habilidades directivas y uso de recursos informáticos, demostró que existe un correlación alta, directa y significativa. relaciona de manera directa y significativa con los recursos informáticos según el valor Rho = 0,775\*\*.

#### Hipótesis específica 2

Los resultados del objetivo específico N° 2, de acuerdo con al análisis de descriptivo, evidenciado en la tabla N° 5 señalan que las habilidades directivas y los recursos convencionales desde la percepción de los docentes, alcanzaron una preeminencia del nivel bueno en un 50%, con lo que se interpreta que los directivos

se esmeran un poco más en otorgar a los docentes materiales convencionales de acuerdo a las área de estudio, en esta línea también es importante resaltar que un 25% valora ambas variables como regulares, por otra parte un 25% calificó como buena las habilidades directivas, pero regular a los recursos informáticos y finalmente un 10% calificó como regular las habilidades directivas, pero deficientes los recursos informáticos. Los resultados se asemejan a los datos obtenidos en la investigación realizada por García (2017) donde respecto al nivel de implementación de recursos educativos convencionales el 41,82% de los estudiantes calificaron con un nivel medio la variable recursos informáticos. Mientras que para Puente (2015) el uso de recursos didácticos tecnológicos o informáticos inciden sobre las habilidades directivas durante las clases que imparten de manera positiva.

Desde la teoría de Cook y Reinhardt (1986), los recursos convencionales son materiales o medios tradicionales a través del cual se aplicaban estrategias técnicas pedagógicas, este tipo de material es muy usual en las instituciones, generan menor gasto y se caracterizan por su fácil manipulación, como folletos, libros, herramientas de laboratorio, materiales de presentación directa.

Por otra parte, mediante los resultados de la hipótesis específica N° 2, a través del estudio estadístico expuesto en la tabla N°, se demostró la existencia de correlación de Spearman= 0,801\*\* entre las habilidades directivas y los recursos convencionales, los resultados de manera explícita muestran que la correlación obtenida es positiva, y poseen un nivel bueno, con un p valor = 0,000 significativo en el nivel 0,01. Los resultados desacuerdan con García (2017) son de la variable recursos educativos convencionales no se relaciona con las habilidades directivas según el valor de Rho de Spearman igual a -0,194 con un valor Sig. 0,042.

### Hipótesis específica 3

Los resultados del objetivo específico N° 3, de acuerdo con el análisis de descriptivo, evidenciado en la tabla N° 5 señalan que las habilidades directivas y los recursos audiovisuales desde la percepción de los docentes, alcanzaron una preeminencia del nivel bueno en un 40%, con lo que se interpreta que los directivos facilita y promueven a los docentes el uso de recursos audiovisuales como una opción didáctica, que ayuda a los estudiantes a ver los aprendizajes de manera concreta y clara, en esta línea también es importante resaltar que un 25% otorgó una valoración

regulares, por otra parte un 25% calificó como buena las habilidades directivas, pero regular a los recursos audiovisuales y finalmente un 5% calificó como regular las habilidades directivas, pero deficientes los recursos audiovisuales. Los resultados divergen con los datos obtenidos en la investigación realizada por Sánchez & Vílchez (2018) donde las habilidades directivas y el manejo de los recursos audiovisuales lograron un nivel bajo según el 91,7%, mientras que los resultados por otra parte se contradicen en relación con los resultados de Sánchez & Vílchez (2018) donde las habilidades directivas y la dimensión recursos audiovisuales alcanzaron un nivel medio según el 74,7%.

Estos resultados se sustentan en la teoría de Cook y Reinhardt (1986) quien establece que estos medios son de fácil aplicación, tales como proyectores, pizarra interactiva, materiales sonoros, entre otros que permitan la visualización digital de imágenes y por otra parte también se encuentran los recursos auditivos.

Por otra parte, mediante los resultados de la hipótesis general, a través del estudio estadístico expuesto en la tabla N° 10, se demostró la existencia de correlación de Spearman= 0,767\*\* entre las habilidades directivas y los recursos audiovisuales, los resultados de manera explícita muestran que la correlación obtenida es positiva, y poseen un nivel bueno, con un p valor = 0,000 significativo en el nivel 0,01. Por su parte según Morales (2019) la eficacia en el uso de recursos audiovisuales y las habilidades directivas arrojó un valor de 0,549 lo que significó que ambos elementos se relacionan, aunque en un nivel moderado.

## VI. CONCLUSIONES

Dentro de las conclusiones se presentan los datos relevantes que fueron interpretados a partir de los análisis descriptivos e inferenciales:

1. A partir de los resultados obtenidos desde la percepción de 20 docentes de la Unidad Educativa Federico Intriago, del cantón Valencia, Ecuador, se concluye que el 40% se encuentra muy satisfecho con la labor realizada por los directivos respecto a la orientación y apoyo que les brindan para el uso de recursos didácticos. Es así que en los resultados inferenciales demostraron una correlación alta según el Coeficiente  $0,843^{**}$ , que indica a la vez que la acción del directivo ejerce un impacto positivo en el uso de recursos didácticos.
2. De igual manera los resultados obtenidos desde la percepción de 20 docentes de la Unidad Educativa Federico Intriago, se concluye que el 35% se encuentra muy satisfecho con la viabilidad que ofrecen los directivos en cuanto al uso y acondicionamiento del espacio para implementar recursos informáticos en sus clases. Es así como en los resultados inferenciales demostraron una correlación alta según el Coeficiente  $0,847^{**}$ , que indica a la vez que la acción del directivo es oportuna y precisa en la adecuación del espacio y entorno en el cual se utilizarán recursos informáticos.
3. Los resultados obtenidos desde la percepción de 20 docentes de la Unidad Educativa Federico Intriago, se concluye que el 50% se encuentra muy satisfecho en cuanto a la factibilidad de materiales convencionales y la orientación que brindan en este sentido los directivos. Es así como en los resultados inferenciales demostraron una correlación alta según el Coeficiente  $0,801^{**}$ , que indica a la vez que la acción del directivo influye en el uso ya adecuado manejo de recursos convencionales.
4. Los resultados obtenidos desde la percepción de 20 docentes de la Unidad Educativa Federico Intriago, se concluye que el 40% se encuentra muy satisfecho con el apoyo que reciben de los directivos en cuanto al uso de materiales audiovisuales. Es así como en los resultados inferenciales demostraron una correlación alta según el Coeficiente  $0,767^{**}$ , que indica a la vez que la acción del directivo influye en el uso ya adecuado manejo de recursos audiovisuales.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a los directivos y tutores que realicen gestiones estratégicas para aplicar modelos de técnicas didácticas y métodos pedagógicos, por medio de las habilidades directivas, comenzando por orientar a los docentes trabajar conjuntamente para obtener y crear recursos didácticos innovadores, con el propósito de mejorar los procesos de enseñanza y aprendizajes y ayudar a desarrollar proyectos de aula usando recursos de toda índole que fortalezcan los conocimientos tanto de los docentes y estudiantes.
2. Para mejorar las habilidades directivas las autoridades y cuerpos directivo de la institución deben trabajar en la concepción de equipos informáticos y aplicaciones a través del compromiso social entre autoridades pertinentes, comunidad y la administración de la institución, para ello recomienda hacer usos de las actividades de liderazgo activa y participativa por parte del rector y vicerrector, además de mejorar las habilidades directivas por medio de orientaciones organizacionales por medio del uso de recursos informáticas (oficios, foros online, redes sociales, etc.).
3. La pérdida de lectura y libros de consultas en las instituciones educativa lleva a la decadencia los aprendizajes, por ellos se recomienda al rector, cuerpo directivos y docentes a través de las habilidades directivas, gestionando para crear están de textos, libros, revistas, periódicos, para promover la lectura, la información y la consulta convencional, además se debe trabajar para crear proyectos de reciclaje de recursos convenciones a nivel institucional y comunitario.
4. Se recomienda a las autoridades administrativas motivar a los docentes que empleen en su metodología pedagógicas y estratégicas trabajar con recursos audiovisuales y para ello debe emplear técnicas de aprendizajes activas y participativas a través de un parlante, televisión, radio, megáfono, etc., dentro y fuera del aula de clase, además se recomienda que realicen planificación en las áreas de formación donde se requiera el uso de recursos audiovisuales.

## REFERENCIAS

- Aljure, A. (2016). *El plan estratégico de comunicación: Método y recomendaciones prácticas para su elaboración*. Bogotá : UOC.
- Altuna, B. (2017). Empatía y moralidad: las dimensiones psicológicas y filosóficas de una relación compleja. *Revista de Filosofía*, 246-260.
- Aparicio, Ó. (2016). *El uso educativo de las TIC*. Bogotá : Universidad Central.
- Arancibia, V. (2015). *Manual de psicología educacional*. Santiago de Chile: UC.
- Beltrán, L., Rodríguez, L., & Méndez, C. (2018). *Habilidades Directivas Esenciales: Desarrollo de Ventajas Competitivas en las Organizaciones por Medio del Talento Humano*. Bogotá: Utadeo.
- Benavidez, J. N. (2018). *Material didáctico para el desarrollo sensorio-perceptivo en los niños y niñas del nivel inicial ii en la unidad educativa "luis cordero"*. Ambato : Universidad Tecnológica Indoamérica.
- Bernal, S., Pereira, o., & Rodríguez, G. (2018). *Comunicación Humana Interpersonal. Una mirada sistémica*. Bogotá: ÌbērAM.
- Burbano, L., Pantoja, M., Sierra, J., & Arias, W. y. (2018). Impacto de un programa de intervención en la asertividad de estudiantes adolescentes de dos preuniversitarios. *Espacios*, 58-69.
- Cacheiro, M. L. (2015). ICT Educational Resources For Information, Colaboration And Learning. *Píxel-Bit*, 69-81.
- Cadena, R. F. (2017). *Teoría organizacional y habilidades gerenciales*. Bogotá D.C.: Fundación Universitaria del Área Andina.
- Caram, C., & Capeans, H. (2015). *El recurso didáctico. Usos y recursos para el aprendizaje dentro del aula*. Buenos Aires: Universidad de Palarmo.
- Chancusig, J. C., Flores, G. A., Venegas, G. S., Cadena, J. A., Guaypatin, O. A., & Izurieta, E. M. (2017). *Utilización de recursos didácticos interactivos a través de las tic's en el proceso de enseñanza aprendizaje en el área de matemática*. Cotopaxi : Dialnet .

- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. Bloomington : McGraw-Hill.
- Citect. (2018). *Investigaciones cualitativas en ciencia y tecnología*. Alicante: 3Ciencias.
- Corrales, A., Quijano, N. K., & Góngora, E. A. (2017). Empatía, comunicación asertiva y seguimiento de normas. Un programa para desarrollar habilidades para la vida. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 58-65.
- Cruz, Z. M. (2019). *Assertiveness Training: Mastering Assertive Communication to Learn How to be Yourself and Still Manage to Win the Respect of Others*. United States of America: Freedom Bound Publishing.
- De Bono, E. (2015). *El pensamiento lateral práctico*. Barcelona : Planeta (GBS).
- Espinosa, M., & Vírseda, J. (2018). *Relaciones familiares, afecto, valores y aprendizaje creador*. México, D.F.: Amapsi .
- Fernández, E. (2010). *Administración de empresas : un enfoque interdisciplinar*. Madrid: Paraninfo.
- Fernández, F. (2016). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo. UF0346*. Logroño : Tutor Formación.
- García, A. J. (2016). *Competencias sociales en las relaciones interpersonales y grupales*. Sevilla: Pirámide.
- García, E. J. (2017). *Uso de recursos educativos digitales y resultados en el área de matemáticas de los estudiantes del grado noveno del Centro de Integración Popular en la ciudad de Riohacha*. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener.
- García, F. (2005). *El cuestionario: recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionarios*.
- García, F. J. (2017). *Education in the Knowledge Society*. Bloomington : CreateSpace Independent Publishing Platform.
- García, N., Rojas, M., & Campos, N. (2015). *La Administración Escolar Para El Cambio Y El Mejoramiento de Las Instituciones Educativas*. Costa Rica: Editorial Universidad de Costa Rica.

- Gardner, H. (2016). *Estructuras de la mente: La teoría de las inteligencias múltiples*. Ciudad de México : Fondo de Cultura Económica.
- Gómez, L. (2015). *Empatía y trauma psicológico”(estudio realizado en el centro ecuménico de integración pastoral en quetzaltenango, con personas mayores de 16 años*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Gómez, M. (2015). El material didáctico expuesto en clase. *Revista de Paz y Conflictos*, 155-174.
- Gómez, W., & Moreyra, J. (2018). *Las habilidades directivas y el compromiso organizacional del personal administrativo en la Universidad Nacional de Huancavelica*. Facultad de Ciencias Empresariales. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- González, O. (2018). *Diseño y validación de un instrumento de medición de clima organizacional para el INPEC*. Bloomington : GRIN Verlag.
- Gracia, S., Maluenda, J., & Varas, M. (2016). Differences of sex and subject area in Chilean university students in the province of Concepcion, Chile. *Educación*, 46-64. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.18800/educacion.201602.004>
- Guarnizo, W. J. (2018). *Las habilidades gerenciales como eje fundamental en la gestión del talento humano en las Instituciones de Educación Superior*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Learche, B. (2001). *Relaciones entre el equipo de trabajo*. Barcelona: Edebé.
- Lévano, A. A. (2018). *Habilidades directivas y empowerment en la gestión de organizaciones públicas*. Lima: Universidad Nacional de Educación.
- Marizán, J. A. (2016). *Estrés: Estrategias, técnicas y ejercicios para obtener relajación*. Ciudad de México: Crecem .
- Martín, A., & Rubio, R. (2020). *Jóvenes y generación 2020*. Madrid : Lerko Print S.A.
- Morales, S. V. (2019). *Habilidades directivas y desempeño laboral del personal en la unidad de Gestión Educativa Local N.º 16*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Moreno, G., Zea, M., & Molina, J. (2017). *¿Yo? Como gerente*. Alicante : 3Ciencias.

- Ortiz, J., Sánchez, D., & Reyes, R. (2018). Análisis correlacional de un modelo de cultura de calidad PyME. *Red Internacional de Investigadores*, 1007-1021.
- Osorio, J. (2006). *Gestión financiera empresarial: contexto y casos colombianos*. Bogotá: Universidad Javeriana.
- Peña, Henar, & Wandosell. (2015). *Estrategias inteligentes de comunicación*. España: Biblioteca Digital Repositorio Académico.
- Pereda, F. (2016). Análisis de las habilidades directivas. Estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba. *Dialnet* , 15-18.
- Pereda, F. J. (2016). *Análisis de las habilidades directivas. Estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba*. Córdoba: Universidad de Córdoba.
- Peters, T. J., & Waterman, R. H. (2017). *En busca de la excelencia*. Estados Unidos de América: HarperCollins Espanol,.
- Puente, P. (2015). *El uso de materiales didácticos de e/le para la preparación de los diplomas de español como lengua extranjera*. Madrid : UNED.
- Ramírez, C., Rivas, Y., & Mosqueda, L. (22 de Marzo de 2019). Familia para favorecer el desarrollo de la autoestima en adolescentes de secundaria básica. *Eumed.net*, 37-49. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/caribe/index.html>
- Ramos, S. (2017). *Gestión de materiales educativos y el compromiso docente en el nivel secundariadela RedN° 26 UGEL N° 04 Comas*. Lima : Universidad César Vallejos .
- Reyes, U. (2015). *Desarrollo de habilidades personales y sociales de las personas con discapacidad*. UF0799. Logroño , La Rioja , España : Tutor Formación. Obtenido de [https://books.google.com.ec/books?id=4fbCCgAAQBAJ&pg=PA69&dq=habilidades+personales+interpersonales+y+grupales&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjg\\_Z65zffoAhWPY98KHcHcAnMQ6AEIPzAD#v=onepage&q=habilidades%20personales%20interpersonales%20y%20grupales&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=4fbCCgAAQBAJ&pg=PA69&dq=habilidades+personales+interpersonales+y+grupales&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjg_Z65zffoAhWPY98KHcHcAnMQ6AEIPzAD#v=onepage&q=habilidades%20personales%20interpersonales%20y%20grupales&f=false)
- Ríos, J. (2017). Recursos didácticos como motor de la innovación: una propuesta para avanzar. *El diario de la Educación* , 15-27.

- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.Pearson.
- Rodríguez, E. (2005). *Metodología de la Investigación*. Ciudad de México : Univ. J. Autónoma de Tabasco.
- Romero, Y. (2015). *Estrategias gerenciales para fortalecer la comunicación efectiva y las relaciones interpersonales entre directivos y docentes del grupo escolar bolivariano "Estado Zulia" del municipio Mariño en el estado nueva Esparta*. Porlamar.
- Rosales, C. (1999). *Evaluar es reflexionar sobre la enseñanza*. Madrid : Narcea.
- Rosales, H. (2018). *Habilidades directivas y satisfacción laboral del personal en el Club de Regatas Lima, filial Chorrillos*. Lima : Universidad César Vallejo .
- Ruiz, M., & García, J. (2019). *Aprendizaje-Servicio: Los retos de la evaluación*. Madrid : Narcea.
- Sánchez, A. E., & Vílchez, P. M. (2018). *Las Habilidades directivas y su relación con la Satisfacción laboral*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro de Perú .
- Sánchez, J., & Rodríguez, Á. (2019). *Liderazgo en la gestión de las organizaciones escolares: transiciones paradigmáticas de la gestión educativa*. Colombia: Unimagdalena.
- Sánchez, M. D. (2015). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo. Manual teórico*. Madrid: CEP.
- Tafur, M. (2017). *Habilidades directivas y cambio organizacional en el programa nacional de saneamiento rural del ministerio de vivienda construcción y saneamiento –2016*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Toro, C. E. (2017). *Propuesta para el manejo de conflictos laborales en el área de Mantenimiento de la Universidad Central del Ecuador*. Quito : Universidad Andina Simón Bolívar.
- Torres, X., & Baillès, E. (2015). *Comprender El Estrés*. Barcelona: AMAT.
- Tracy, B. (2016). *Delegación y supervisión*. México: Grupo Nelson.

Vargas, G. (2017). *Recursos educativos didácticos en el proceso enseñanza aprendizaje*. La Paz: Unidad de Educación Virtual Facultad de Medicina (U.M.S.A.).

Vásquez, R. (2016). *Habilidades directivas y técnicas de liderazgo: Su aplicación en la gestión de equipos de trabajo*. España: Ideaspropias Editorial S.L.

## ANEXOS

### ANEXO 1. Matriz de Operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
HABILIDADES DIRECTIVAS	Según la teoría de Whetten las habilidades directivas son un conjunto de operaciones que efectúan los administrativos, conduciéndolos al cumplimiento de metas establecidas en el plan de la organización (Pereda, 2016). Entre las habilidades directivas de ubican las dimensiones: habilidades personales, interpersonales y de trabajo grupal.	Las habilidades directivas son las capacidades principales para administrar nuestras vidas, y también servirán para apoyar de manera responsable la dirección de nuestros empleados, primordial para el desarrollo efectivo de los procesos en la organización, a partir de las habilidades personales, interpersonales y grupales.	HABILIDADES PERSONALES	Autoconocimiento	Nominal
				Control del estrés	
				Solución metódica y creativa de problema	
			HABILIDADES INTERPERSONALES	Comunicación asertiva	
				Grado de empatía	
				Manejo de conflicto	
			HABILIDADES GRUPALES	Colaboración mutua	
				Trabajo en equipo	
			RECURSOS DIDÁCTICOS	Según Aparicio (2016) los recursos didácticos son muy útiles en la labor del docente, representado para ellos como un apoyo que a la vez facilita el trabajo, según la teoría de Cook & Reinhardt los recursos didácticos pueden ser: informáticos, convencionales y audiovisuales.	
Recursos de colaboración					
Recursos de aprendizaje					
RECURSOS CONVENCIONALES	Impresos				
	Manipulativos				
	Laboratorio				
AUDIOVISUALES	Autonomía				
	Recursos sonoros				

Fuente: Elaboración prop

ANEXO 2. Instrumento de recolección de datos

**Cuestionario de opinión: habilidades directivas**

**INSTRUCCIONES**

Estimado (a) docente, mediante el presente instrumento de investigación se planea conocer su opinión al respecto a las habilidades directivas de los docentes de la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020, en la cual usted labora. Marque con (x) sólo uno de puntajes de la escala de (No o sí) que considera pertinente según la pregunta:

**INFORMACIÓN GENERAL**

A. SEXO: M  F

B. EDAD años

C. Nivel de docencia: Inicial  Básico  Bachillerato

D. Experiencia Laboral: años

<b>INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: HABILIDADES DIRECTIVAS</b>						
DIMENSIONES/ INDICADORES/ ÍTEMS		ESCALA				
		1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
<b>DIMENSIÓN 1: Habilidades personales</b>						
<b>INDICADOR: Autoconocimiento</b>						
1	El directivo no presta interés a comentarios negativos sobre su persona, que afecte su labor en la institución.					
2	El directivo no manifiesta complejos Sobre su apariencia física.					
3	Reconoce sus debilidades y fortalezas que pone al servicio de la Unidad Educativa.					
<b>INDICADOR: Control del estrés</b>						
4	En la Unidad Educativa se promueve actividades para que el personal pueda tener control del estrés.					

5	A pesar de las situaciones problemáticas, el directivo puede mantener un control adecuado del estrés.					
<b>INDICADOR: Solución metódica y creativa de problema</b>						
6	El directivo aplica métodos creativos para la resolución de problemas presentados.					
7	El directivo hace uso de un protocolo para la solución de los problemas cotidianos.					
<b>DIMENSIÓN 2: Habilidades interpersonales</b>						
<b>INDICADOR: Comunicación asertiva</b>						
8	Cuando el directivo se comunica hacia los docentes, lo hace de manera Honesta y transparente.					
9	Los mensajes y comunicados emitidos por la autoridad institucional son directos y claros.					
10	El directivo expresa seguridad y confianza cuando hace conocer sus ideas y opiniones ante sus superiores.					
<b>INDICADOR: Grado de empatía</b>						
11	¿En el desarrollo de habilidades interpersonales siente que existe un adecuado grado de empatía, que favorece las habilidades directivas?					
12	¿Durante las reuniones y la ejecución de trabajos colaborativos, siente que el grado de empatía entre docentes es adecuado?					
<b>INDICADOR: Manejo de conflicto</b>						
13	¿Cómo estrategia para el mejoramiento de la convivencia en la institución se brinda a los padres talleres sobre mediación de conflictos?					
14	En la Unidad Educativa, el directivo se encarga de solucionar los conflictos que conciernen al desarrollo de la institución					
15	El directivo se encuentra preparado para manejar los conflictos institucionales.					
<b>DIMENSIÓN 3: Habilidades grupales</b>						
<b>INDICADOR: Motivación</b>						
16	¿Durante el diseño de la propuesta pedagógica, se motiva al docente en su área trabajó?					
17	¿Los miembros de la comunidad se sientes motivados con los conocimientos y procedimientos del líder institucional?					
18	¿En la institución se crea un ambiente que motiva el trabajo en equipo?					

<b>INDICADOR: Liderazgo</b>					
<b>19</b>	¿El líder de la institución conduce los trabajos en equipo, logrando los objetivos propuestos?				
<b>20</b>	¿Se Crean foros de opinión en las reuniones con los demás miembros de la institución, para generar ideas que faciliten el trabajo en equipo?				
<b>21</b>	¿Se promueve el Intercambio de estrategias pedagógicas que dan buenos resultados en el desarrollo del trabajo en equipo?				

## Instrumento de opinión: Recursos didácticos

### INSTRUCCIONES

Estimado (a) docente, mediante el presente instrumento de investigación se planea conocer su opinión al respecto a los recursos didácticos de los docentes de la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020, en la cual usted labora. Marque con (x) sólo uno de puntajes de la escala de (No o si) que considera pertinente según la pregunta:

### INFORMACIÓN GENERAL

E. SEXO: M  F

F. EDAD  años

G. Nivel de docencia: Inicial  Básico:  Bachillerato

H. Experiencia Laboral:  años

<b>INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: RECURSOS DIDÁCTICOS</b>						
DIMENSIONES/ INDICADORES/ ÍTEMS		ESCALA				
		1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
<b>DIMENSIÓN 1: INFORMÁTICOS</b>						
<b>INDICADOR: Recursos de información</b>						
1	En la U.E. se motiva que los docentes hagan uso de los recursos de tipo información.					
2	Es política de la institución que los docentes incorporen en sus actividades de extensión el uso de los recursos de información					
3	El directivo mantiene en capacitación a los docentes sobre el uso de los recursos de información.					
<b>INDICADOR: Recursos de colaboración</b>						
4	En la unidad educativa se promueve el uso de los recursos de colaboración.					

5	Se realizan reuniones de docentes en las cuales se trabaje en proyectos y planes, a través de los recursos de colaboración.					
<b>INDICADOR: Recursos de aprendizaje</b>						
6	Se facilita a los docentes el uso de las Tic como recurso de aprendizaje					
7	Se promueve el uso de las Tic en los estudiantes para facilitar los procesos de adquisición de conocimientos					
8	El directivo motiva a los docentes a incorporar en sus actividades el uso de las Tic					
<b>DIMENSIÓN 2: RECURSOS CONVENCIONALES</b>						
<b>INDICADOR: Impresos</b>						
9	La Unidad Educativa facilita el uso de recursos impresos en la práctica de actividades pedagógicas.					
10	En la U.E. se cuenta con recursos impreso, como revistas, folletos, módulos, fichas, entre otros, para orientar el proceso de enseñanza aprendizaje.					
<b>INDICADOR: Manipulativos</b>						
11	Para la práctica experimental de conocimientos impartidos en el aula, se utiliza materiales manipulativos.					
12	Se dispone de materiales manipulativos para facilitar la práctica de los conocimientos.					
<b>INDICADOR: Laboratorio</b>						
13	Se promueve el uso del laboratorio para el desarrollo de procesos de investigación en las clases					
14	Los docentes cuentan con los recursos de laboratorio para usarlos como una de las estrategias en su clase.					
<b>DIMENSIÓN 3: AUDIOVISUALES</b>						
<b>INDICADOR: Proyección de diapositivas</b>						
15	Cuenta con los recursos para proyecta sus clases a través de diapositivas					
16	En las reuniones de padres de familia, se utiliza la proyección de diapositivas para dar una mejor explicación de los informes.					

17	En las reuniones de docentes se proyecta la información emitida a través de diapositivas					
<b>INDICADOR: Recursos sonoros</b>						
18	En la institución se proporciona a los docentes, recursos sonoros, como radio, parapentes, etc., como apoyo del proceso de enseñanza					
19	En la planeación de actividades se motiva el uso de los recursos sonoros.					
20	Le facilitan los recursos sonoros, como audios, para la explicación de tereas enviadas a casa.					

**TÍTULO DE LA TESIS:** Habilidades directivas y el uso de los recursos didácticos de los docentes de la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS		ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
					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			
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<b>HABILIDADES DIRECTIVAS:</b>  Las habilidades Directivas se consideran exitosas en el desempeño de las funciones de gestión y se entienden como todos los procedimientos evidenciables que juegan un papel importante en las condiciones en las que se encuentra la empresa. De acuerdo con Rosales (2018) "las habilidades directivas se sitúan en tres dimensiones, la primera: lograr los resultados esperados; la segunda, alcanzar el desarrollo humano y tercera alcanzar la autodirección.	<b>Habilidades personales</b>  De acuerdo con Aljure (2016) las habilidades personales son las que determinan que cada individuo sea capaz de adquirir nuevos conocimientos, durante ese trayecto se desarrolla una visión prospectiva en torno al logro de los objetivos y un mayor nivel de inteligencia emocional que le facultará la capacidad de percibir y autoevaluar su comportamiento.	<b>Autoconocimiento</b>	1	El directivo no presta interés a comentarios negativos sobre su persona, que afecte su labor en la institución.						X		X		X					
			2	El directivo no manifiesta complejos sobre su apariencia física										X		X			
			3	Reconoce sus debilidades y fortalezas que pone al servicio de la Unidad Educativa															
		<b>Control del estrés</b>	4	En la Unidad Educativa se promueve actividades para que el personal pueda tener control del estrés									X		X		X		
			5	A pesar de las situaciones problemáticas, el directivo puede mantener un control adecuado del estrés											X		X		
		<b>Solución metódica y creativa de problema</b>	6	El directivo aplica métodos creativos para la resolución de problemas presentados										X		X		X	
	7		El directivo hace uso de un protocolo para la solución de los problemas cotidianos											X		X			
	<b>Habilidades interpersonales</b>	<b>Comunicación asertiva</b>	8	Cuando el directivo se comunica hacia los docentes, lo hace de manera honesta y transparente							X		X		X				
			9	Los mensajes y comunicados emitidos por la autoridad institucional son directos y claros.											X		X		

Desde la concepción de Reyes (2015) "las habilidades interpersonales se reconocen como las diversas relaciones que una persona establece a lo largo de su vida" (p. 67). Desde las relaciones que se conciben en la familia, hasta las que surgen en el ambiente escolar y laboral, produciéndose así el intercambio de sentimiento, emociones e ideales.	Grado de empatía	10	El directivo expresa seguridad y confianza cuando hace conocer sus ideas y opiniones ante sus superiores									X	X			
		11	¿En el desarrollo de habilidades interpersonales siente que existe un adecuado grado de empatía, que favorece las habilidades directivas?								X	X	X			
		12	¿Durante las reuniones y la ejecución de trabajos colaborativos, siente que el grado de empatía entre docentes es adecuado?										X	X		
	Manejo de conflicto	13	¿Cómo estrategia para el mejoramiento de la convivencia en la institución se brinda a los padres talleres sobre mediación de conflictos?									X	X	X		
		14	En la Unidad Educativa, el directivo se encarga de solucionar los conflictos que conciernen al desarrollo de la institución										X	X		
		15	El directivo se encuentra preparado para manejar los conflictos institucionales.										X	X		
Habilidades grupales  Bono (2015) describe a la motivación como la capacidad que posee un individuo para comunicarse efectivamente con los demás, establecer enlaces y conexiones efectivas que garanticen una adecuada comprensión, cooperación y trabajo en equipo, priorizando el asertividad y la negociación.	Motivación	16	¿Durante el diseño de la propuesta pedagógica, se motiva al docente en su área trabajó?							X		X	X			
		17	¿Los miembros de la comunidad se sientes motivados con los conocimientos y procedimientos del líder institucional?									X	X			
		18	¿En la institución se crea un ambiente que motiva el trabajo en equipo?										X	X		
	Liderazgo	19	¿El líder de la institución conduce los trabajos en equipo, logrando los objetivos propuestos?									X	X	X		
		20	¿Se Crean foros de opinión en las reuniones con los demás miembros de la institución, para generar ideas que faciliten el trabajo en equipo?										X	X		
		21	¿Se promueve el Intercambio de estrategias pedagógicas que dan buenos resultados en el desarrollo del trabajo en equipo?										X	X		



FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Habilidades directivas”

**OBJETIVO:** “Conocer el nivel de las habilidades directivas”.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa Federico Intriago.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** MENACHO ALVARADO JOSE WENCESLAO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR EN EDUCACIÓN

**VALORACIÓN:**

Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo
82.2				



---

**FIRMA DEL EVALUADOR**

## FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

**Nombre del instrumento: Habilidades directivas.**

Indicadores	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	
<b>ASPECTOS DE VALIDACIÓN</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	85				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	85				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															80						
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	85				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	85				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del															80						



## MATRIZ DE VALIDACIÓN

**TÍTULO DE LA TESIS:** Habilidades directivas y el uso de los recursos didácticos de los docentes de la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				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		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>USO DE LOS RECURSOS DIDÁCTICOS:</b> Mattos (1963) "Uso de los recursos didácticos" como un medio a través del cual se toman decisiones sobre las estrategias acordadas para cada temática, desde esta perspectiva se determina que los recursos didácticos van fusionados a la acción pedagógica. El uso, está orientado a la capacidad que tiene el docente para la selección y manipulación de los recursos para generar aprendizajes.	<b>INFORMÁTICOS</b>  Cacheiro (2015) los identifica como aquellos materiales que permiten emitir y recibir una información determinada, es así que las principales características de este tipo de recurso son: interactividad, flexibilidad y disponibilidad a través de fuentes de accesibilidad directa.	Recursos de información	1	En la U.E. se motiva que los docentes hagan uso de los recursos de tipo información						x		x		x		x	
			2	Es política de la institución que los docentes incorporen en sus actividades de extensión el uso de los recursos de información										x		x	
			3	El directivo mantiene en capacitación a los docentes sobre el uso de los recursos de información.										x		x	
		Recursos de colaboración	4	En la unidad educativa se promueve el uso de los recursos de colaboración-								x		x		x	
			5	Se realizan reuniones de docentes en las cuales se trabaje en proyectos y planes, a través de los recursos de colaboración										x		x	
		Recursos de aprendizaje	6	Se facilita a los docentes el uso de las Tic como recurso de aprendizaje								x		x		x	
			7	Se promueve el uso de las Tic en los estudiantes para facilitar los procesos de adquisición de conocimientos										x		x	
			8	El directivo motiva a los docentes a incorporar en sus actividades el uso de las Tic										x		x	
	<b>RECURSOS CONVENCIONALES</b>  Impresos	9	La Unidad Educativa facilita el uso de recursos impresos en la práctica de actividades pedagógicas?						x		x		x		x		



## **MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Uso de los recursos didácticos”

**OBJETIVO:** “Identificar el nivel del uso de los recursos didácticos”.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa Federico Intriago.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** MENACHO ALVARADO JOSÉ WENCESLAO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR EN EDUCACIÓN

**VALORACIÓN:**

Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo
82.2				



---

**FIRMA DEL EVALUADOR**

## FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

**Nombre del instrumento: Uso de recursos didácticos.**

Indicadores	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	
<b>ASPECTOS DE VALIDACIÓN</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	85				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	85				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															80						
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	85				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	85				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación															80						
7. Consistencia	Basado en aspectos															80						



**TÍTULO DE LA TESIS:** Habilidades directivas y el uso de los recursos didácticos de los docentes de la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS		ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN			
					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					
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
<b>HABILIDADES DIRECTIVAS:</b>  Las habilidades Directivas se consideran exitosas en el desempeño de las funciones de gestión y se entienden como todos los procedimientos evidenciables que juegan un papel importante en las condiciones en las que se encuentra la empresa. De acuerdo con Rosales (2018) "las habilidades directivas se sitúan en tres dimensiones, la primera: lograr los resultados esperados; la segunda, alcanzar el desarrollo humano y tercera alcanzar la autodirección.	<b>Habilidades personales</b>  De acuerdo con Aljure (2016) las habilidades personales son las que determinan que cada individuo sea capaz de adquirir nuevos conocimientos, durante ese trayecto se desarrolla una visión prospectiva en torno al logro de los objetivos y un mayor nivel de inteligencia emocional que le facultará la capacidad de percibir y autoevaluar su comportamiento.	<b>Autoconocimiento</b>	1	El directivo no presta interés a comentarios negativos sobre su persona, que afecte su labor en la institución.						X		X		X							
			2	El directivo no manifiesta complejos sobre su apariencia física										X		X					
			3	Reconoce sus debilidades y fortalezas que pone al servicio de la Unidad Educativa.																	
		<b>Control del estrés</b>	Durante ese trayecto se desarrolla una visión prospectiva en torno al logro de los objetivos y un mayor nivel de inteligencia emocional que le facultará la capacidad de percibir y autoevaluar su comportamiento.	4	En la Unidad Educativa se promueve actividades para que el personal pueda tener control del estrés								X		X		X				
				5	A pesar de las situaciones problemáticas, el directivo puede mantener un control adecuado del estrés												X		X		
				<b>Solución metódica y creativa de problema</b>	6	El directivo aplica métodos creativos para la resolución de problemas presentados								X		X		X			
					7	El directivo hace uso de un protocolo para la solución de los problemas cotidianos												X		X	
	<b>Habilidades interpersonales</b>  Desde la concepción de Reyes (2015) "las habilidades interpersonales se reconocen como las diversas relaciones	<b>Comunicación asertiva</b>	8	Cuando el directivo se comunica hacia los docentes, lo hace de manera honesta y transparente						X		X		X		X					
			9	Los mensajes y comunicados emitidos por la autoridad institucional son directos y claros.												X		X			
			10	El directivo expresa seguridad y confianza cuando hace conocer sus ideas y opiniones ante sus superiores												X		X			

que una persona establece a lo largo de su vida” (p. 67). Desde las relaciones que se conciben en la familia, hasta las que surgen en el ambiente escolar y laboral, produciéndose así el intercambio de sentimiento, emociones e ideales.	Grado de empatía	11	¿En el desarrollo de habilidades interpersonales siente que existe un adecuado grado de empatía, que favorece las habilidades directivas?							X		X		X			
		12	¿Durante las reuniones y la ejecución de trabajos colaborativos, siente que el grado de empatía entre docentes es adecuado?										X		X		
	Manejo de conflicto	13	¿Cómo estrategia para el mejoramiento de la convivencia en la institución se brinda a los padres talleres sobre mediación de conflictos?								X		X		X		
		14	En la Unidad Educativa, el directivo se encarga de solucionar los conflictos que conciernen al desarrollo de la institución										X		X		
		15	El directivo se encuentra preparado para manejar los conflictos institucionales.										X		X		
Habilidades grupales  Bono (2015) describe a la motivación como la capacidad que posee un individuo para comunicarse efectivamente con los demás, establecer enlaces y conexiones efectivas que garanticen una adecuada comprensión, cooperación y trabajo en equipo, priorizando el asertividad y la negociación.	Motivación	16	¿Durante el diseño de la propuesta pedagógica, se motiva al docente en su área trabajó?						X		X		X				
		17	¿Los miembros de la comunidad se sientes motivados con los conocimientos y procedimientos del líder institucional?									X		X			
		18	¿En la institución se crea un ambiente que motiva el trabajo en equipo?										X		X		
	Liderazgo	19	¿El líder de la institución conduce los trabajos en equipo, logrando los objetivos propuestos?								X		X		X		
		20	¿Se Crean foros de opinión en las reuniones con los demás miembros de la institución, para generar ideas que faciliten el trabajo en equipo?										X		X		
		21	¿Se promueve el Intercambio de estrategias pedagógicas que dan buenos resultados en el desarrollo del trabajo en equipo?										X		X		

  
 -----  
 Dr. Mario N. Briones Mendoza  
 DOC. INVESTIGACIÓN  
 EPG LVC - BUENA VISTA  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Cuestionario Habilidades directivas”

**OBJETIVO:** “Conocer el nivel de las habilidades directivas”.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa Federico Intriago.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** BRIONES MENDOZA MARIO NAPOLEÓN

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR EN EDUCACIÓN

**VALORACIÓN:**

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
	X		

  
-----  
Dr. Mario N. Briones Mendoza  
DOC. INVESTIGACIÓN  
EPC UVC PUNTA  
FIRMA DEL EVALUADOR





## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario sobre Uso de los recursos didácticos"

**OBJETIVO:** "Identificar el nivel del uso de los recursos didácticos".

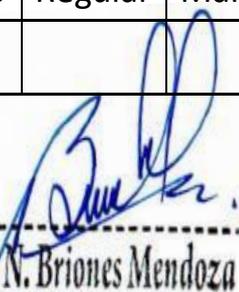
**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa Federico Intriago.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** BRIONES MENDOZA MARIO NAPOLEÓN

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR EN EDUCACIÓN

**VALORACIÓN:**

Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo
	X			

  
-----  
Dr. Mario N. Briones Mendoza  
DOC. INVESTIGACIÓN  
EPG UVC - PIURA

**FIRMA DEL EVALUADO**

**TÍTULO DE LA TESIS:** Habilidades directivas y el uso de los recursos didácticos de los docentes de la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS		ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
					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			
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<b>HABILIDADES DIRECTIVAS:</b>  Las habilidades Directivas se consideran exitosas en el desempeño de las funciones de gestión y se entienden como todos los procedimientos evidenciables que juegan un papel importante en las condiciones en las que se encuentra la empresa. De acuerdo con Rosales (2018) "las habilidades directivas se sitúan en tres dimensiones, la primera: lograr los resultados esperados; la segunda, alcanzar el desarrollo humano y tercera alcanzar la autodirección.	<b>Habilidades personales</b>  De acuerdo con Aljure (2016) las habilidades personales son las que determinan que cada individuo sea capaz de adquirir nuevos conocimientos, durante ese trayecto se desarrolla una visión prospectiva en torno al logro de los objetivos y un mayor nivel de inteligencia emocional que le facultará la capacidad de percibir y autoevaluar su comportamiento.	<b>Autoconocimiento</b>	1	El directivo no presta interés a comentarios negativos sobre su persona, que afecte su labor en la institución.						X		X		X					
			2	El directivo no manifiesta complejos sobre su apariencia física										X		X			
			3	Reconoce sus debilidades y fortalezas que pone al servicio de la Unidad Educativa															
		<b>Control del estrés</b>	4	En la Unidad Educativa se promueve actividades para que el personal pueda tener control del estrés										X		X		X	
			5	A pesar de las situaciones problemáticas, el directivo puede mantener un control adecuado del estrés												X		X	
			<b>Solución metódica y creativa de problema</b>	6	El directivo aplica métodos creativos para la resolución de problemas presentados										X		X		X
	7	El directivo hace uso de un protocolo para la solución de los problemas cotidianos													X		X		
	<b>Habilidades interpersonales</b>  Desde la concepción de Reyes (2015) "las habilidades interpersonales se reconocen como las diversas relaciones	<b>Comunicación asertiva</b>	8	Cuando el directivo se comunica hacia los docentes, lo hace de manera honesta y transparente							X		X		X		X		
			9	Los mensajes y comunicados emitidos por la autoridad institucional son directos y claros.												X		X	
			10	El directivo expresa seguridad y confianza cuando hace conocer sus ideas y opiniones ante sus superiores													X		X

que una persona establece a lo largo de su vida" (p. 67). Desde las relaciones que se conciben en la familia, hasta las que surgen en el ambiente escolar y laboral, produciéndose así el intercambio de sentimiento, emociones e ideales.	Grado de empatía	11	¿En el desarrollo de habilidades interpersonales siente que existe un adecuado grado de empatía, que favorece las habilidades directivas?								X		X		X				
		12	¿Durante las reuniones y la ejecución de trabajos colaborativos, siente que el grado de empatía entre docentes es adecuado?											X		X			
	Manejo de conflicto	13	¿Cómo estrategia para el mejoramiento de la convivencia en la institución se brinda a los padres talleres sobre mediación de conflictos?									X		X		X			
		14	En la Unidad Educativa, el directivo se encarga de solucionar los conflictos que conciernen al desarrollo de la institución											X		X			
		15	El directivo se encuentra preparado para manejar los conflictos institucionales.											X		X			
Habilidades grupales  Bono (2015) describe a la motivación como la capacidad que posee un individuo para comunicarse efectivamente con los demás, establecer enlaces y conexiones efectivas que garanticen una adecuada comprensión, cooperación y trabajo en equipo, priorizando el asertividad y la negociación.	Motivación	16	¿Durante el diseño de la propuesta pedagógica, se motiva al docente en su área trabajó?							X		X		X		X			
		17	¿Los miembros de la comunidad se sientes motivados con los conocimientos y procedimientos del líder institucional?											X		X			
		18	¿En la institución se crea un ambiente que motiva el trabajo en equipo?												X		X		
	Liderazgo	19	¿El líder de la institución conduce los trabajos en equipo, logrando los objetivos propuestos?									X		X		X			
		20	¿Se Crean foros de opinión en las reuniones con los demás miembros de la institución, para generar ideas que faciliten el trabajo en equipo?												X		X		
		21	¿Se promueve el Intercambio de estrategias pedagógicas que dan buenos resultados en el desarrollo del trabajo en equipo?												X		X		

  
 Dra. Ana M. Vargas Farias  
 Área de Investigación  
 Docente

**FIRMA DEL EVALUADOR**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Cuestionario Habilidades directivas”

**OBJETIVO:** “Conocer el nivel de las habilidades directivas”.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa Federico Intriago.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADORA:** VARGAS FARIÁS ANA MELVA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTORA

**VALORACIÓN:**

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
	X		



Dra. Ana M. Vargas Fariás  
Área de Investigación  
Docente

**FIRMA DEL EVALUADOR**



utilizados en el proceso de enseñanza y aprendizaje, estos pueden ser: impresos, tableros, material concreto manipulativo y de laboratorio, diseñados para desarrollo una destreza específica	Manipulativos	11	Para la práctica experimental de conocimientos impartidos en el aula, se utiliza materiales manipulativos?								X		X		X			
		12	Se dispone de materiales manipulativos para facilitar la práctica de los conocimientos.											X		X		
	Laboratorio	13	Se promueve el uso del laboratorio para el desarrollo de procesos de investigación en las clases									X		X		X		
		14	Los docentes cuentan con los recursos de laboratorio para usarlos como una de las estrategias en su clase?											X		X		
AUDIOVISUALES  De acuerdo con Caram & Capeans (2015) los recursos didácticos de proyección son aquellos que permiten visualizar imágenes, diapositivas, gráficos o videos a través de una pantalla. Este tipo de recursos es muy práctico y efectivo en todo tipo de estrategia metodológica, por lo tanto, se puede adaptar a cualquier área en la gestión pedagógica y administrativa.	Proyección de diapositivas	15	Cuenta con los recursos para proyecta sus clases a través de diapositivas							X		X		X		X		
		16	En las reuniones de padres de familia, se utiliza la proyección de diapositivas para dar una mejor explicación de los informes.											X		X		
		17	En las reuniones de docentes se proyecta la información emitida a través de diapositivas												X		X	
	Recursos sonoros	18	En la institución se proporciona a los docentes, recursos sonoros, como radio, parapentes, etc., como apoyo del proceso de enseñanza										X		X		X	
		19	En la planeación de actividades se motiva el uso de los recursos sonoros.												X		X	
		20	Le facilitan los recursos sonoros, como audios, para la explicación de tereas enviadas a casa.												X		X	

  
 Dra. Ana M. Vargas Farias  
 Área de Investigación  
 Docente

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Cuestionario sobre Uso de los recursos didácticos”

**OBJETIVO:** “Identificar el nivel del uso de los recursos didácticos”.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa Federico Intriago.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADORA:** VARGAS FARÍAS ANA MELVA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTORA

**VALORACIÓN:**

Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo
	X			



Dra. Ana M. Vargas Farías  
Área de Investigación  
Docente

FIRMA DE LA EVALUADORA

ANEXO 3. Prueba de validez y confiabilidad

**VALIDEZ DE CRITERIO – MÉTODO DE PEARSON (ITEM-TOTAL)**

		V1: HABILIDADES DIRECTIVAS																			Suma de ítems		Validez de Criterio de Pearson		
		D1: Habilidades personales						D2: Habilidades interpersonales						D3: Habilidades grupales							V1		Valido: = ó > a 0.21		
Ítems		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20				
Muestra	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	63	C1, P1	0,76	
	2	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	61	C1, P2	0,74
	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	63	C1, P3	0,51
	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	62	C1, P4	0,64	
	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	83	C1, P5	0,51
	6	4	5	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	76	C1, P6	0,79	
	7	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	74	C1, P7	0,84
	8	5	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	67	C1, P8	0,58	
	9	5	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	80	C1, P9	0,78	
	10	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	91	C1, P10	0,87	
	11	5	5	3	4	4	4	5	2	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	83	C1, P11	0,82	
	12	5	5	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	85	C1, P12	0,61	
	13	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	76	C1, P13	0,80	
	14	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	68	C1, P14	0,69	
	15	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	53	C1, P15	0,89	
	16	5	5	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	78	C1, P16	0,85	
	17	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	74	C1, P17	0,66	
	18	5	5	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	74	C1, P18	0,77	
	19	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	50				
	20	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	87			
SUMA TOTAL		81	86	54	74	70	71	73	70	73	78	72	67	67	76	73	77	71	73	64	78	1448			
MEDIA		4,05	4,30	2,70	3,70	3,50	3,55	3,65	3,50	3,65	3,90	3,60	3,35	3,35	3,80	3,65	3,85	3,55	3,65	3,20	3,90	72,40			
VARIANZA		0,68	0,64	0,54	0,43	0,47	0,47	0,45	0,68	0,45	0,62	0,57	0,45	0,77	0,59	0,77	0,56	0,47	0,56	0,48	0,52	126,67			

		V2: RECURSOS DIDÁCTICOS																			Suma de ítems		Validez de Criterio de Pearson		
		D1: RECURSOS EDUCATIV							D2: Recursos convencionales							D3: Audiovisuales					V2		Valido: = ó > a 0.21		
Ítems		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20				
1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	65	C1, P1	0,86	
2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	59	C1, P2	0,87	
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	69	C1, P3	0,88	
4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55	C1, P4	0,85		
5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	81	C1, P5	0,81	
6	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	74	C1, P6	0,77		
7	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	71	C1, P7	0,84		
8	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	75	C1, P8	0,88		
9	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	91	C1, P9	0,95		
10	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	89	C1, P10	0,93		
11	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	90	C1, P11	0,85		
12	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	93	C1, P12	0,86		
13	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	77	C1, P13	0,69		
14	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	80	C1, P14	0,68		
15	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	46	C1, P15	0,88		
16	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	67	C1, P16	0,92		
17	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	70	C1, P17	0,82		
18	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	70	C1, P18	0,83		
19	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	49	C1, P19	0,83		
20	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	78	C1, P20	0,88		
SUMA TOTAL		78	72	62	68	67	66	74	66	75	82	75	80	75	70	81	74	69	67	67	81	1449			
MEDIA		3,90	3,60	3,10	3,40	3,35	3,30	3,70	3,30	3,75	4,10	3,75	4,00	3,75	3,50	4,05	3,70	3,45	3,35	3,35	4,05	72,45			
VARIANZA		2,00	0,78	0,52	0,88	0,66	0,54	0,54	0,64	0,83	0,52	0,72	0,42	0,41	0,47	0,47	0,75	0,68	0,77	0,77	0,47	178,16			

## VALIDEZ DE CONSTRUCTO – DOMINIO TOTAL (DIMENSIÓN-TOTAL)

### O MÉTODO DE CORRELACIONES

<b>Validez de constructo V1</b>				
	<b>VAR01</b>	<b>D01</b>	<b>D02</b>	<b>D03</b>
VAR01 Correlación de Pearson	1	,946**	,983**	,945**
Sig. (bilateral)		0,000	0,000	0,000
N	20	20	20	20
D01 Correlación de Pearson	,946**	1	,921**	,815**
Sig. (bilateral)	0,000		0,000	0,000
N	20	20	20	20
D02 Correlación de Pearson	,983**	,921**	1	,896**
Sig. (bilateral)	0,000	0,000		0,000
N	20	20	20	20
D03 Correlación de Pearson	,945**	,815**	,896**	1
Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	
N	20	20	20	20

### CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 1 - PRUEBA PILOTO

<b>Validez de constructo V2</b>				
	<b>VAR02</b>	<b>D1</b>	<b>D2</b>	<b>D3</b>
VAR02 Correlación de Pearson	1	,969**	,963**	,959**
Sig. (bilateral)		0,000	0,000	0,000
N	20	20	20	20
D1 Correlación de Pearson	,969**	1	,899**	,882**
Sig. (bilateral)	0,000		0,000	0,000
N	20	20	20	20
D2 Correlación de Pearson	,963**	,899**	1	,905**
Sig. (bilateral)	0,000	0,000		0,000
N	20	20	20	20
D3 Correlación de Pearson	,959**	,882**	,905**	1
Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	
N	20	20	20	20

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

## CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 1 - PRUEBA PILOTO

Estadísticas de total de elemento				
V1	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p01	68,35	113,292	0,723	0,958
p02	68,10	113,884	0,710	0,958
p03	69,70	118,747	0,463	0,961
p04	68,70	117,589	0,607	0,959
p05	68,90	114,095	0,823	0,957
p06	68,85	114,976	0,763	0,957
p07	68,75	114,513	0,816	0,957
p08	68,90	116,516	0,531	0,961
p09	68,75	115,355	0,754	0,958
p010	68,50	111,842	0,853	0,956
p011	68,80	113,326	0,796	0,957
p012	69,05	117,945	0,568	0,960
p013	69,05	111,734	0,766	0,957
p014	68,60	115,305	0,654	0,959
p015	68,75	109,987	0,867	0,956
p016	68,55	113,839	0,772	0,957
p017	68,85	113,713	0,853	0,956
p018	68,75	113,039	0,825	0,956
p019	69,20	116,800	0,624	0,959
p020	68,50	114,789	0,739	0,958
	Estadísticas de fiabilidad V1			
	Alfa de Cronbach	N de elementos		
	<b>,960</b>	<b>20</b>		

## CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 2 - PRUEBA PILOTO

Estadísticas de total de elemento				
V1	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p01	68,55	159,313	0,842	0,977
p02	68,85	158,345	0,857	0,977
p03	69,35	161,713	0,872	0,977
p04	69,05	157,734	0,827	0,977
p05	69,10	161,147	0,792	0,978
p06	69,15	163,713	0,742	0,978
p07	68,75	162,197	0,826	0,977
p08	69,15	159,924	0,868	0,977
p09	68,70	155,905	0,942	0,976
p010	68,35	160,766	0,927	0,977
p011	68,70	159,589	0,830	0,977
p012	68,45	163,629	0,850	0,977
p013	68,70	166,747	0,667	0,979
p014	68,95	166,155	0,650	0,979
p015	68,40	162,463	0,870	0,977
p016	68,75	157,671	0,909	0,977
p017	69,00	160,737	0,800	0,978
p018	69,10	159,568	0,806	0,978
p019	69,10	159,568	0,806	0,978
p020	68,40	162,463	0,870	0,977
	Estadísticas de fiabilidad V2			
	Alfa de Cronbach	N de elementos		
	<b>,978</b>	<b>20</b>		

#### ANEXO 4. Solicitud de Autorización de aplicación de los instrumentos

**Miguel Lugardo Risco Ponce**  
**Rector de la Unidad Educativa Federico Intriago**

Presente.

De mis consideraciones:

El que suscribe Lic. **Verónica Alexandra Alvarado**, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad “Cesar Vallejo” desarrollado en la ciudad de Piura – Perú. Por lo que solicito a usted Rector que se sirva autorizarme para aplicar los cuestionarios de mi Proyecto de investigación titulada: **“Habilidades directivas y su incidencia en el uso de los recursos didácticos de los docentes de la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020”**. La cual vengo desarrollando bajo la asesoría del Dr. Briones Mendoza, Mario Napoleón.

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

*Atentamente,*



---

Lic. VERONICA ALEXANDRA ALVARADO VELIZ

Maestrante

ANEXO 5. Autorización de aplicación de instrumento firmada por el rector

OF REC.2020.Doc.#89 UEFI

Valencia,17 de abril 2020

### Consentimiento Informado

Lcda. Verónica Alexandra Alvarado Veliz

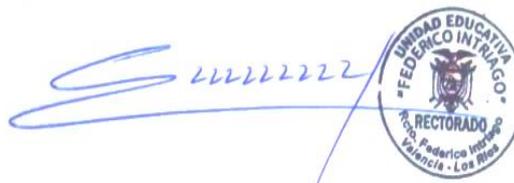
Presente.

De mis consideraciones:

Por medio de la presente yo, Miguel Lutgardo Risco Ponce, Rector de la Unidad Educativa “Federico Intriago” del cantón Valencia, concedo el permiso correspondiente a la maestrante Verónica Alexandra Alvarado Veliz, a fin que pueda realizar su proyecto de investigación de tesis titulado: “Habilidades directivas y el uso de los recursos didácticos de los docentes de la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020”.

Es todo cuanto puedo informar en honor a la verdad, facultando a la interesada hacer uso de este presente documento según estime conveniente.

Atentamente,



Lic. Miguel Risco Ponce

Rector de la Unidad Educativa Federico Intriago

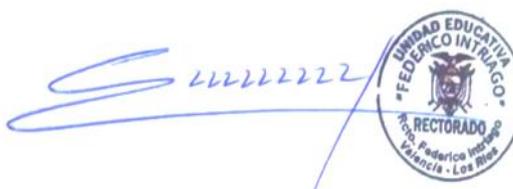
## ANEXO 6. Consentimiento Informado

Yo, Miguel Lutgardo Risco Ponce, identificada con documento/cédula de identidad N° 1707379374, Rector de la Unidad Educativa "Federico Intriago" del cantón Valencia, he sido informado sobre la investigación titulada: "Habilidades directivas y el uso de los recursos didácticos de los docentes de la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020", conducida por la Lcda. Alvarado Veliz Verónica Alexandra, para culminar su tesis de maestría y enfoque que:

- Se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, pues serán codificados numéricamente respetando el anonimato.
- Los datos obtenidos serán utilizados e interpretación de los resultados con fines científicos, pues se aportará nuevo conocimiento que se publicará en el repositorio universitario con acceso libre a nivel nacional e internacional.
- No sufriré ningún riesgo a mi salud porque serán respondidos de modo remoto.
- Podré responder de manera autónoma las opciones de los ítems propuestos.
- Se me aplicará de modo justos los mismos instrumentos de investigación con la misma cantidad de ítems que los aplicados a mis demás compañeros.

En tal sentido autorizo mi consentimiento voluntario para participar como sujeto de estudio en la referida investigación educativa.

Atentamente,



Lic. Miguel Risco Ponce

Rector de la Unidad Educativa Federico Intriago

Valencia, 10 Julio de 2020

ANEXO 7: Base De Datos

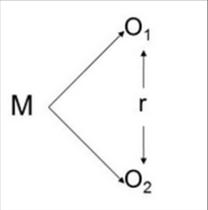
BASE DE DATOS PARA TABLAS PORCENTUALES																																	
HABILIDADES DIRECTIVAS																																	
ITEMS	D1: Habilidades personales						D1	%	Nivel de Calificación	D2: Habilidades interpersonales						D2	%	Nivel de Calificación	D3: Habilidades grupales						D3	%	Nivel de Calificación	V1	%	Nivel de Calificación			
	1	2	3	4	5	6				7	8	9	10	11	12				13	14	15	16	17	18							19	20	
1	3	4	3	3	3	3	19	63,3	REGULAR	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	60	REGULAR	3	3	3	3	4	4	20	67	REGULAR	63	63	REGULAR
2	3	4	2	4	3	3	19	63,3	REGULAR	3	3	3	4	3	2	2	3	23	58	REGULAR	3	4	3	3	3	3	19	63	REGULAR	61	61	REGULAR	
3	3	4	3	3	3	3	19	63,3	REGULAR	3	3	3	3	3	3	3	4	25	63	REGULAR	3	4	3	3	3	3	19	63	REGULAR	63	63	REGULAR	
4	3	4	3	3	3	3	19	63,3	REGULAR	3	3	4	3	3	3	2	3	24	60	REGULAR	3	4	3	3	3	3	19	63	REGULAR	62	62	REGULAR	
5	4	5	4	4	4	4	25	83,3	BUENO	4	5	4	4	4	4	4	4	33	83	BUENO	4	5	4	4	4	4	25	83	BUENO	83	83	BUENO	
6	4	5	2	4	4	4	23	76,7	BUENO	4	3	4	4	4	4	3	4	30	75	BUENO	3	4	4	4	3	5	23	77	BUENO	76	76	BUENO	
7	4	4	3	4	4	3	22	73,3	REGULAR	4	4	3	4	4	4	4	4	31	78	BUENO	3	4	4	4	2	4	21	70	REGULAR	74	74	BUENO	
8	5	4	2	4	3	4	22	73,3	REGULAR	3	4	3	4	3	2	3	4	26	65	REGULAR	3	3	3	3	3	4	19	63	REGULAR	67	67	REGULAR	
9	5	5	2	4	4	4	24	80	BUENO	4	4	4	5	4	4	3	4	32	80	BUENO	4	4	4	4	4	4	24	80	BUENO	80	80	BUENO	
10	5	5	4	5	5	4	28	93,3	BUENO	5	4	5	5	5	3	4	5	36	90	BUENO	5	5	4	4	4	5	27	90	BUENO	91	91	BUENO	
11	5	5	3	4	4	4	25	83,3	BUENO	5	2	4	4	5	4	5	5	34	85	BUENO	5	4	4	4	3	4	24	80	BUENO	83	83	BUENO	
12	5	5	3	5	4	5	27	90	BUENO	4	4	4	5	4	4	4	4	33	83	BUENO	5	4	4	4	4	4	25	83	BUENO	85	85	BUENO	
13	4	4	2	4	3	4	21	70	REGULAR	4	3	4	4	4	4	3	30	75	BUENO	4	4	4	4	4	5	25	83	BUENO	76	76	BUENO		
14	4	5	3	3	3	3	21	70	REGULAR	3	3	3	4	4	3	4	5	29	73	REGULAR	3	3	3	3	3	3	18	60	REGULAR	68	68	REGULAR	
15	3	2	2	3	3	2	15	50	REGULAR	3	2	3	3	3	3	2	2	21	53	REGULAR	3	3	3	3	2	3	17	57	REGULAR	53	53	REGULAR	
16	5	5	2	4	3	4	23	76,7	BUENO	4	4	4	4	3	4	4	4	31	78	BUENO	4	4	4	5	3	4	24	80	BUENO	78	78	BUENO	
17	4	4	3	4	4	3	22	73,3	REGULAR	4	4	3	4	3	3	4	4	29	73	REGULAR	4	4	4	4	3	4	23	77	BUENO	74	74	BUENO	
18	5	5	2	3	4	4	23	76,7	BUENO	3	4	4	4	4	3	3	4	29	73	REGULAR	4	4	3	4	3	4	22	73	REGULAR	74	74	BUENO	
19	3	3	2	3	2	3	16	53,3	REGULAR	3	3	3	2	2	3	2	3	21	53	REGULAR	2	2	2	2	2	3	13	43	DEFICIENTE	50	50	REGULAR	
20	4	4	4	3	4	4	23	76,7	BUENO	4	5	5	5	4	4	4	4	35	88	BUENO	5	5	5	5	4	5	29	97	BUENO	87	87	BUENO	

BASE DE DATOS PARA TABLAS PORCENTUALES

Recursos educativos																																	
D1: Recursos Informáticos								D1	%	Nivel de Calificación	D2: Recursos convencionales						D2	%	Nivel de Calificación	D3: Recursos audiovisuales						D3	%	Nivel de Calificación	V1	%	Nivel de Calificación		
ITEMS	1	2	3	4	5	6	7				8	9	10	11	12	13				14	15	16	17	18	19							20	
MUESTRA	1	3	3	2	2	3	3	3	3	22	55	REGULAR	3	4	4	4	4	4	23	77	ALTO	4	3	3	3	3	4	20	67	REGULAR	65	65	REGULAR
	2	4	4	3	3	3	3	3	3	26	65	REGULAR	3	3	3	3	3	3	18	60	REGULAR	3	3	2	2	2	3	15	50	REGULAR	59	59	REGULAR
	3	4	3	3	3	3	3	3	3	25	63	REGULAR	4	4	4	4	4	4	24	80	ALTO	4	4	4	2	2	4	20	67	REGULAR	69	69	REGULAR
	4	3	3	2	2	2	2	3	2	19	48	REGULAR	3	3	3	3	3	3	18	60	REGULAR	3	3	3	3	3	3	18	60	REGULAR	55	55	REGULAR
	5	4	4	3	4	3	4	4	4	30	75	ALTO	4	5	4	4	4	4	25	83	ALTO	5	4	4	4	4	5	26	87	ALTO	81	81	ALTO
	6	4	4	3	3	4	3	4	3	28	70	REGULAR	4	4	4	4	4	3	23	77	ALTO	4	4	3	4	4	4	23	77	ALTO	74	74	ALTO
	7	4	3	3	3	3	3	3	3	25	63	REGULAR	4	4	4	4	3	4	23	77	ALTO	4	4	3	4	4	4	23	77	ALTO	71	71	REGULAR
	8	4	4	3	4	3	3	4	4	29	73	REGULAR	4	4	4	4	4	3	23	77	ALTO	4	4	3	4	4	4	23	77	ALTO	75	75	ALTO
	9	5	5	4	4	4	4	5	4	35	88	ALTO	5	5	4	5	5	4	28	93	ALTO	5	5	5	4	4	5	28	93	ALTO	91	91	ALTO
	10	5	5	4	4	4	4	5	4	35	88	ALTO	5	5	5	5	5	4	29	97	ALTO	4	5	4	4	4	4	25	83	ALTO	89	89	ALTO
	11	4	4	4	4	5	5	4	5	35	88	ALTO	5	5	5	4	4	5	28	93	ALTO	5	4	5	4	4	5	27	90	ALTO	90	90	ALTO
	12	5	5	4	5	4	4	5	4	36	90	ALTO	5	5	5	5	4	4	28	93	ALTO	5	5	4	5	5	5	29	97	ALTO	93	93	ALTO
	13	4	4	3	4	3	4	4	4	30	75	ALTO	4	4	4	4	4	3	23	77	ALTO	4	4	4	4	4	4	24	80	ALTO	77	77	ALTO
	14	4	4	4	5	4	3	4	3	31	78	ALTO	4	5	3	4	3	4	23	77	ALTO	5	4	4	4	4	5	26	87	ALTO	80	80	ALTO
	15	2	2	2	2	2	2	3	2	17	43	BAJO	2	3	2	3	3	2	15	50	REGULAR	3	2	2	2	2	3	14	47	BAJO	46	46	BAJO
	16	4	3	3	3	3	4	3	3	26	65	REGULAR	3	4	3	4	4	3	21	70	REGULAR	4	3	3	3	3	4	20	67	REGULAR	67	67	REGULAR
	17	4	3	3	3	4	3	4	3	27	68	REGULAR	4	4	4	4	3	3	22	73	REGULAR	4	4	3	3	3	4	21	70	REGULAR	70	70	REGULAR
	18	4	3	3	4	4	3	3	3	27	68	REGULAR	3	4	4	4	4	4	23	77	ALTO	4	3	3	3	3	4	20	67	REGULAR	70	70	REGULAR
	19	2	2	2	2	2	3	3	2	18	45	BAJO	2	3	2	3	3	3	16	53	REGULAR	3	2	3	2	2	3	15	50	REGULAR	49	49	REGULAR
	20	5	4	4	4	4	3	4	4	32	80	ALTO	4	4	4	5	4	3	24	80	ALTO	4	4	4	3	3	4	22	73	REGULAR	78	78	ALTO

ANEXO 8. Matriz de consistencia

**TITULO: Habilidades directivas y el uso de los recursos didácticos de los docentes de la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020.**

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPIÓTESIS	TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre habilidades directivas y el uso de los recursos didácticos de los docentes en la institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre habilidades directivas y el uso de los recursos informáticos de los docentes en la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre habilidades directivas y el uso de los recursos convencionales de los docentes en la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre habilidades directivas y el uso de los recursos audiovisuales de los docentes en la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre habilidades directivas y el uso de los recursos didácticos de los docentes en la institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la relación entre habilidades directivas y el uso de los recursos informáticos de los docentes en la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020.</p> <p>Determinar la relación entre habilidades directivas y el uso de los recursos convencionales de los docentes en la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020.</p> <p>Determinar la relación entre habilidades directivas y el uso de los recursos audiovisuales de los docentes en la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Hi: Existe relación significativa entre habilidades directivas y el uso de los recursos didácticos de los docentes en la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020.</p> <p>Ho No existe relación significativa entre habilidades directivas y el uso de los recursos didácticos de los docentes en la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>H1: Existe relación significativa entre habilidades directivas y el uso de los recursos informáticos de los docentes en la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020.</p> <p>H2: Existe relación significativa entre habilidades directivas y el uso de los recursos convencionales de los docentes en la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre habilidades directivas y el uso de los recursos audiovisuales de los docentes en la Institución Educativa Federico Intriago, Valencia 2020.</p>	<p><b>TIPO DE ESTUDIO:</b> Aplicado</p> <p><b>DISEÑO: Correlacional asociativa</b></p> <p><b>Esquema:</b></p>  <p><b>Donde:</b></p> <p>M: representa a la muestra seleccionada.</p> <p>Vi: Habilidades directivas</p> <p>Vd.: Recursos didácticos</p> <p>r: es la relación de las variables</p>	<p><b>Población</b></p> <p>En síntesis, se describe la población utilizada para llevar a cabo el estudio, la cual estuvo conformada por los docentes de la Unidad Educativa "Federico Intriago", tal como se observa en la siguiente tabla:</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>20 docentes</p>