

EL LIDERAZGO COMUNICATIVO.

*Una forma de integración en la
gestión educativa.*



*Felicita Malpartida Santos
Luis Fernando Blanco Ayala
Brigitte Nathalie Blanco Pumayali*

EL LIDERAZGO COMUNICATIVO

Una forma de integración en la gestión educativa

EL LIDERAZGO COMUNICATIVO

Una forma de integración en la gestión educativa

AUTORES

Felicita Malpartida Santos

Luis Fernando Blanco Ayala

Brigitte Nathalie Blanco Pumayali

PROYECTO
CIDE
EDITORIAL



El liderazgo comunicativo. Una forma de integración en la gestión educativa

Autores

- Felicita Malpartida Santos
- Luis F. Blanco Ayala
- Brigitte N. Blanco Pumayali

Dirección editorial

- Pedro M. Naranjo Bajaña

Coordinación técnica

- María J. Delgado Navarro

Diseño gráfico

- Danissa I. Colmenares Yance

Diagramación

- Alba L. Gil

Copyright© 2022

Editado por Proyecto Editorial CIDE S.A.C.

Urb. Villa del Norte, etapa II Mz. L lote #26 - Chiclayo, Lambayeque - Perú.

Tel.: + 51 930 193496

proyectoeditorialcide@gmail.com

Primera edición digital © octubre 2022

Libro electrónico disponible en:

<https://editorial.cidecuador.org/libros/>

<http://repositorio.cidecuador.org/jspui/handle/123456789/2343>

<https://doi.org/10.33996/cide.ecuador.LC4907807>

Hecho depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 202210772

ISBN: 978-612-49078-0-7

Realizado en el marco del proyecto “Influencia del liderazgo comunicativo del director en la integración de los docentes de educación primaria de la Institución Educativa 892 – 8187 “La Arboleda”, Distrito Santa Rosa – Ancón”; financiado por Proyecto Editorial CIDE S.A.C.

Cita sugerida:

Malpartida Santos, F; Blanco Ayala, LF; Blanco Pumayali, BN. (2022). El liderazgo comunicativo. Una forma de integración en la gestión educativa. Chiclayo, Perú: Proyecto CIDE Editorial.

La presente obra fue evaluada por pares académicos
experimentados en el área

CATALOGACIÓN EN LA FUENTE

El Liderazgo Comunicativo. Una forma de integración en la gestión educativa / Felicita Malpartida Santos, Luis Fernando Blanco Ayala y Brigitte Nathalie Blanco Pumayali. -- Ecuador: Editorial CIDE, 2022

91 p.: incluye tablas y figuras; 21 x 29, 7 cm.

ISBN EN TRÁMITE

1. Comunicación efectiva 2. Gestión educativa 3. Liderazgo



DEDICATORIA

A nuestros familiares



AGRADECIMIENTO

A los profesores pedagógicos de primaria del Colegio 892 – 8187 “La Arboleda”,
distrito Santa Rosa – Ancón.

ÍNDICE

Dedicatoria	5
Agradecimiento	6
Presentación de la obra	8
Introducción	11
Capítulo 1	
Aspectos Generales	14
Capítulo 2	
Influencia del Liderazgo Comunicativo en la Integración de los Docentes. Estudio Realizado.....	49
Capítulo 3	
Deducciones sobre la Influencia del Liderazgo Comunicativo en la Integración de los Docentes	56
Capítulo 4	
Reflexiones Finales	81
Referencias	83
Anexos	89



PRESENTACIÓN DE LA OBRA

La comunicación e integración es el intercambio retroalimentador de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre sus miembros.

Las habilidades sociales y de integración adecuadamente desarrolladas en el trabajo, permiten obtener objetivos afectivos e instrumentales que garantizan el éxito laboral. En las instituciones educativas al igual que en cualquier otro tipo de entidad, la comunicación debe ser siempre bidireccional y la integración auspiciará el amalgamamiento de ideas, posiciones y decisiones que ayudarán a alcanzar un fin común que beneficie a la gran mayoría de personas permitiendo un flujo más expedito tanto en los procesos como en la integridad personal e individual.

Durante un largo tiempo, el modelo de director ha predominado en las instituciones educativas, así su función de responsable en la administración y el aspecto curricular – pedagógico de la organización. Debido al incremento de diferentes alteraciones que deteriora la población como consecuencia de aplicar políticas a nivel mundial orientada al desarrollo económico - social, se presentan las reacciones de una serie de innovaciones basadas en nuevas teorías orientadas a la cátedra y para organizar los recursos educativos, situaciones encargadas de modificar el nivel de las comunicaciones entre las personas.

Las nuevas teorías vistas a partir de la organización de las instituciones, dan a conocer la relación que hay entre las habilidades sociales al momento de dirigir y la comunicación, pues estas están orientadas a lograr la eficacia en las organizaciones para la sociedad.

La sabia dirección administrativa consiste en que el líder se encarga del nivel operacional del centro formativo, trayendo consigo responsabilidades orientadas a planificar, organizar, coordinar, direccionar y evaluar todos los planes ejecutados en la institución educativa. El dominar estas competencias hace posible llevar a cabo las actividades administrativas de manera efectiva orientadas a lograr los objetivos de la institución (Castillo, 2005).

La sabia dirección pedagógica consiste en que se organicen prácticas pedagógicas que aporten al incremento del aprendizaje (Bolívar, 2010). Ahora bien, es importante que los directores quienes adopten el presente estilo de liderazgo estén involucrados en desarrollar el plan educativo de la institución educativa; evidencian mejor capacidad para la cátedra teniendo finalidades educativas previas, es decir, se involucran en el desempeño docente, supervisando y monitoreando constantemente la práctica pedagógica; así también, analizan lo aprendido por los educandos, según lo recopilado en relación al perfil institucional.

El perfil del director en nuestro país, sigue en un conflicto de bases formadas, no penetrable a la transformación y con un nivel mayor de desorganización alejado de conseguir provecho ha dificultado alcanzar el objetivo para una adecuada efectividad en las tareas del colegio, por eso, que el manejo de los colegios puede estar dirigidas por sujetos inadecuados, que no están listos competentemente con roles sociales comunes (Flores, 2010).

A pesar de experimentar a través del tiempo diferentes políticas y modelos pedagógicos, es evidente aun la ausencia de un régimen educativo sobresaliente en función del líder educativo, que ayuda a elaborar métodos de marcos de líder y la modernización constante de los trabajadores donde desarrollan dominio valorativo en base a la sociedad pedagógica con el objetivo de desarrollar logros pedagógicos.

Sin embargo, Minedu (2014) elaboró un Marco de la perfecta función del director; en ella delimita claramente el rol y la responsabilidad que debe asumir el director como promotor del cambio, así como promover una impresión positiva a la mejora de la formación y del estudio del escolar, dando ayuda y seguimiento a la labor del profesor.

Se deduce que es fundamental el liderazgo del directivo al alcanzar el estudio. Pero, aunque ya se halla dado el ser líder, el directivo en los apuntes del régimen pedagógico de hoy en día, basado al estudio relacionado en las instituciones educativas en Perú, hay escasas y buenas investigaciones enfocadas a formarse y reunir pruebas sobre los acontecimientos que conlleva el ser líder (director), al manejo educativo y que ello repercuta positivamente en la integración del docente en su buen desempeño como forjador de la sociedad en estudiantes.

INTRODUCCIÓN

El presente libro está fundamentado en la investigación titulada *Influencia del liderazgo comunicativo del director en la integración de instructores de educación primaria del centro formativo 892 – 8187 “La Arboleda”, ubicado en el distrito Santa Rosa – Ancón*, el cual permitió demostrar que uno de los problemas más complejos en el entorno institucional es el tema de la comunicación y la integración como situaciones pilares que permiten la dinámica institucional. Se tiene la certeza a través de la trayectoria laborar en una institución que muchos procesos pueden estancarse si no se considera mejorar tanto las vías comunicacionales del personal como la integración de las partes involucradas.

El abordaje de la comunicación implica diferentes posturas en virtud de la libertad implícita de la investigación, asumimos que comunicar cuenta con la característica que emplea la razón y las emociones propias de la especie humana que surge de la necesidad de llegar a compartir algo de nosotros mismos al relacionarnos con las personas, compartiendo experiencias vivenciales o laborales. Refiriéndonos a esto (Betancourt, 2015) afirma que el comunicar refleja que la persona está interesada en saber sobre la otra persona buscando dar a conocer sus ideas lo cual será beneficioso para ambos, resaltando que las emociones al momento de la comunicación juegan un papel relevante.

A menudo, la participación docente promueve espacios donde se desarrollan la vida de los establecimientos escolares y orienta hacia su concreción verdadera y plena; es vista como el desarrollo que construye a la sociedad correlacionando distintas áreas, por ejemplo, la elaboración y toma de decisiones en bien de la mejora institucional ya sea en el ámbito interno y/o externo, mejorando también el

contexto de la imagen institucional. Por lo tanto, la política de la dirección orientada a los instructores repercute de manera significativa en su aportación.

Hay una necesidad de entender de qué manera los sentidos permiten a las personas identificar el momento adecuado para dar a conocer sus ideas y entender su influencia e implicación, la cual obtiene intervenciones de parte de los instructores en ambientes de reunión social que forma parte de la infraestructura del centro educativo. Es decir, tiene que ver con el objetivo que parte del análisis de los educadores quienes son parte principal del desarrollo de la participación (Aguayo, 2015, p.7).

Desde esta manera, la tesis respecto a fortalecer las redes para comunicar al centro formativo nace de una necesidad de mejorar la información teniendo como propósito consolidar el desarrollo institucional y teniendo repercusión en los educandos, ya que por medio de la buena comunicación hay mejoras en el desarrollo curricular, al gestionar, organizar y convivir, logrando hallar una solución a diversos casos, los cuales son presentados por la falsedad de los datos brindados por los medios y el conducto regular que se requieren para que los mensajes sean dados con veracidad.

A network diagram with various colored nodes (red, green, yellow, purple, blue) connected by thin lines. A large, dark red number '1' is centered over the diagram.

1

Aspectos generales

CAPÍTULO 1 ASPECTOS GENERALES

En este apartado se exponen las bases referenciales que permitieron orientar a los investigadores apegarse a la rigurosidad científica que caracteriza este tipo de estudios, se consideró oportuno esbozar los argumentos sólidos adquiridos de diversos trabajos indagatorios permitiendo abarcar distintos escenarios.

Revisión preliminar de la investigación

Iniciemos con la investigación de (Guzmán, 2018) *El diálogo empático bajo el punto de vista del estudio inclusivo. Universidad de Costa Rica. Carrera Pedagógica. Centro de Estudio Pedagógico*. El estudio da conclusión a través del Colegio Miraflores (Guayaquil) mostrando como meta principal crear una conversación empática que brinde a repensar constantemente en la obligatoriedad de apreciar el diálogo con el fin de dar importancia a la formación inclusiva que busca realizar labores en base a la variedad de ámbitos en los escenarios de educación.

Seguidamente el trabajo de Salvador y Sánchez (2018) *Liderazgo de dirigentes y labor estructural pedagógica. Diario de estudio Altoandinas*, dan a conocer el vínculo importante de entre líder directivo y la responsabilidad estructural del profesor en el Sistema Formativo N° 22-Unidad de Gestión 01 y determinaron que hay un vínculo importante y medido.

Posteriormente, se tiene la investigación de Luque (2018) *El líder dirigente y responsabilidad estructural del profesor en el Sistema Pedagógico primaria (Callao 2018)*; las conclusiones de este estudio dieron a conocer que hay

correlación de Rho de Spearman en 0,624 mediante las variables del líder directivo y la función del profesor. El estudio ultima reconociendo que hay vínculo mediante las variables del líder dirigente y la función del profesor en el grado de primaria en un colegio del Callao.

A continuación, se tiene el trabajo de investigación de Ascencios (2017) *Capacidades de diálogo cognitivo y ocupación del profesor en Carabayllo (2015)*. Los productos del estudio explicativo nos muestran que las aptitudes de diálogo del profesor revelan un 64% de grado bueno, el grado intermedio 35% y el grado malo 0%. De la misma manera, nos indica que las aptitudes cognitivas del profesor muestran un grado mayor de 95% grado intermedio 4.3% y malo 0% y el rol del profesor de 83% muestra un grado intermedio y el grado mayor indica un 16.3%. De esta manera se determina que las aptitudes de diálogo y cognitivas no se relacionan con la función del profesor en Carabayllo-Comas.

Subsiguientemente se encuentra la pesquisa de Moyá (2016) quien investigó *Capacidades de Diálogo y Comunicación Política*, mediante métodos de actividades de aptitudes comunitarias y facultades de diálogo durante 5 años y dio a reunir indicios en 387 integrantes, concluyendo que hay escasez de práctica de varias habilidades de diálogo, pero también el ejercicio y preparación de estas ha ayudado al avance de la productividad del integrante.

Consecutivamente se presenta la investigación de Flores (2010) donde realizó una pesquisa denominada *El modelo de liderar del dirigente y los modelos de diálogo del profesor escolar, y trabajadores del Centro Educativo “Nuestra Señora de Lourdes” DRE-Ayacucho (2010)*. Se deduce que hay un vínculo importante en nivel de correlación en 0,524 y el grado de importancia bajo al 0.05, mediante la manera de liderar demócrata del dirigente y el diálogo neutral.

De la misma manera hay un vínculo importante mediante el modelo del líder dominante del dirigente con la forma de diálogo violento al nivel de correlación en 0,671 y el grado de importancia bajo al 0.05. Por último, se deduce que hay un vínculo importante mediante el modelo de liderar demócrata del dirigente y la forma de diálogo afirmativo en el nivel de correlación 0,558 y el grado de importancia bajo al 0.05.

Por su parte, Paredes (2018) esboza en su labor investigativa *Actividades en equipo de intereducación para fomentar la metodología del currículum por aptitudes en el I.E. N° 56079 de Huayllani – San Pablo*, donde el plan dado se establece en una coyuntura para el colegio y a los otros centros formativos siendo socios esenciales en REDES, GIAS los cuales tienen medios humanitarios (profesores) fundamentales para realizar estudios, asambleas educativas la cual tienen el proceso: el colegio está relacionado a varios colegios para realizar sucesos de concientización a los profesores, escolares y papás, después se da el periodo de formación y obligaciones al avance de aumentar los comportamientos mediante la cuestionable dada en el plan mediante asambleas en grado de profesores, directores y sociedad formativa.

Este estudio tiene un rol personal que se basa en la Magnitud de Educación Pedagógica; de igual manera subcategorizado lo que genera un avance en la educación de los maestros y de los escolares.

Asimismo, Aguayo (2015) en su pesquisa *Medios de la intervención del profesor en el entorno del colegio, un estudio de las clases del profesor de educación mediana en dos colegios en la ciudad metropolitana*, esta investigación tiene como meta fundamental el estudio de entender los medios que le dan los profesores de educación intermedia a la intervención en ambientes de reuniones adecuados e inadecuados mediante el centro educativo. Desde el punto de vista hipotético-metódico del tipo tridimensional de Norman Fairclough.

La investigación se apoyó en dos agrupaciones ópticas a profesores de dos centros formativos del municipio que brindan enseñanza básica. Se observa mediante los productos dados, la conquista de la charla de profesores que se caracterizan principalmente en la disposición del diálogo de superioridad, sobresaliendo la intervención eficaz en base a la legítima. Pero también ocurren discrepancias por medio de la participación, actividades cooperativas y aumento del género de la sociedad en el colegio.

De la misma forma, Fuentes (2012) realizó una investigación denominada *Método de desarrollo fundamental en la incorporación colegio-sociedad destinado para el colegio Simón Bolívar Naguanagua – Carabobo (estudio de desarrollo cooperativo)*. Plazo (2011-2012) Línea de estudio: *Realización social del profesor materia: Participación colegio-sociedad*. Universidad de Carabobo; el producto muestra las carencias: no saber la relevancia de ser incorporados, la poca actividad de los papás y participantes, de las asambleas y los centros en las labores elaboradas por el colegio y también, por la poca incorporación del plan global social como plan participativo mediante el colegio y la sociedad, el desapego de las labores del centro, escaso estímulo y poca influencia.

Del mismo modo, Bravo y Palma (2011) en la investigación denominada *Postura del maestro en base a la incorporación estudiantil y sus planes de estudio en escolares de 1er a 6to nivel de formación esencial*, los resultados muestran que el maestro no tiene la educación obligatoria para integrarse, por lo que solicitan ser capacitados.

Para finalizar, se tiene el trabajo realizado por Anfossi y otros (2018) denominada *Administración asociativa en dirigentes para el desarrollo de relaciones estudiantiles en centros educativos de los municipios*. Se muestra el

estudio de los dirigentes en base a la educación asociativa como un plan para las relaciones estudiantiles en 21 colegios.

Bases teóricas de la investigación

Liderazgo

Habilidad que obtiene el individuo en estructurar y motivar el empeño en beneficio de la visión y labor intervenida institucional u organizacional, conduce a la vez apostar al progreso del cual sea su rol, cumpla con guiar la dedicación de los demás, siendo ejemplo y así cumplan con sus actividades (Galiano, 2009).

El ser líder tiene la autoridad interpersonal dada en una actividad basada en el desarrollo del diálogo entre personas (relaciones humanas). Esto se da en el momento de que los sujetos dejan de victimizarse mediante particularidades y cooperan constantemente bajo la promoción en nuevos escenarios; de tal manera, ser líder se encarga de generar ambientes donde las personas puedan asociarse en el desarrollo del entorno (Chiavenato, 2009).

Solórzano (2006) determina que el ser líder es tener “habilidad para instruir a una agrupación con el fin de que estos logren sus objetivos”. Esto se da en la agrupación o con la determinación adecuada para guiar a los demás, y tenemos como muestra que una agrupación que no tiene a alguien que les oriente no logra nada. El líder implica a varios, tanto como trabajadores o fanáticos. Los participantes de la agrupación mediante su consentimiento admiten los mandatos apoyando a determinar la postura del dirigente.

El rol del líder debe promover mediante la sociedad, el método de participación mediante las personas y fomentar un ambiente conjunto basado en ejecutar los roles de guiar, estimular, dialogar, decidir soluciones, proponer objetivos, controlar y dominio. Para lograr ser un buen líder se basa en las formas de cómo se desarrollan los integrantes y la eficacia del carácter estimulante del grupo, existiendo la habilidad de utilizar los diversos métodos para instruir las capacidades de los participantes en diversas formas.

Leithwood y otros (2009) afirman que el ser líder conlleva una responsabilidad en la sociedad, ejecuta un rol y una orientación, siendo relacionada, eventual y una actividad. Por tanto, el papel de ser líder es realizado principalmente por la dirección y maestros con el papel de enseñar la dedicación estudiantil. Resulta necesario establecer horizontes, identificando y articulando un propósito, rediseñar la organización, establecer altas expectativas de rendimiento, promover desarrollo en las personas, en particular la cultura escolar.

El perfeccionamiento del liderazgo es valioso en todos los contextos. Todo líder educativo se caracteriza por apoyar a sus equipos enseñando tolerancia y empatía con las exigencias de la persona, brindando ayuda por igual basados en la intervención y en el decidir mediante situaciones que pueden afectar la institución educativa. Esta intervención les da la seguridad al grupo sobre que se logra acuñar el aspecto institucional con el fin de lograr los objetivos en relación al desarrollo de logros establecidos.

Figura 1

Adaptabilidad del líder e inventario de estilo



Nota. Adaptado de Hersey & Blanchard, 1974; 1982

El modo de liderar está en un individuo manifestado de forma natural, su lugar vinculado a la conducta fundamentada en actividades y un comportamiento

orientado a relacionarse: dirigente persuasivo, participativo y delegativo. El adecuarse es la habilidad de cambiar las formas sobresalientes en base a la personalidad de la persona y el grupo en el que se tiene que actuar. En esta línea o enfoque, el ser líder activo (Vroom y Yetton,1973) afirma que el “comportamiento del dirigente se adecúa con el fin de enseñar la organización de las actividades”.

Características del líder

El líder es el mentor del grupo, debe organizar, planificar, brindar información exacta y oportuna, evaluar, disponer, manejar, estimular, atender o estimular a la agrupación con el fin de entender las debilidades y fortalezas, obteniendo talento para brindar energía y contrarrestar su fragilidad; se auto-examina para comprender la llegada del estilo de líder que es, e identifica sus metas personales y sociales tratando mejorar su participación en su institución.

Está designado por el concepto del mismo, similar retrato, sus experiencias, su comportamiento y apreciaciones respecto a los demás. Si es disciplinado, paciente, aprende de otros, puede convertirse en líder y desarrollar competencias de un líder eficaz. Ahora bien, Flores (2010) plantea que el líder debe poseer los siguientes atributos:

- ✓ Deben adquirir personalidad de participante, lo que significa que deben corresponder a la agrupación, colaborando con todo el grupo sus ideas e importancias que tienen.
- ✓ A simple vista, el líder no solo se apoya en sus logros personales. La agrupación crea su modelo adecuado de esa manera; no hay un modelo para las diversas agrupaciones. De esta manera, un dirigente se basa en orientar, observar, estructurar y alentar a la agrupación en ciertas tareas en base a sus interrogantes. Estas capacidades se les llama “carisma”.

El carisma de un líder

Tiene la habilidad de propiciar emoción a los participantes, siendo escogido por su manera de brindar emoción a los demás; sobresale debido a su habilidad de atracción y fascinación, realizando adecuados logros para la institución (modificación y producto) logrando de los participantes den su mayor esfuerzo (Gestión. ORG, 2018).

Son ingeniosos y motivadores, haciendo una adecuada realización del diálogo no verbal y animar a los integrantes. La agrupación se reúne y organiza de acuerdo al líder y a su habilidad de dialogar y gracia, capaz de transformar los problemas, habilidades, sentimientos de los laboradores (Gestión. ORG, 2018). Son altamente beneficiosos para la institución porque con competentes de lograr que los obreros desarrollen el requerimiento de su simpatía, sin que sientan que son utilizados. Debe no solo ser un ejemplo sino dar buen ejemplo institucional.

El carisma de un líder permite desarrollar las siguientes características (Gestión. ORG, 2018):

- ✓ Capacidad de modificar a la sociedad y sus diversidades.
- ✓ Habilidad de convencer, estimular y admitir peligros.
- ✓ Utiliza medios innovadores evitando lo convencional.
- ✓ Genera admiración y tiene buen panorama a futuro.
- ✓ Habilidad de convencimiento.
- ✓ Da seguridad.
- ✓ Bastante empeño por la institución.

Queda claro entonces que contar con el carisma de un líder en la institución educativa tiene claras ventajas. Las ventajas que sobresalen son:

- ✓ Genera menos conflictos entre los grupos.
- ✓ Difunde motivación en los trabajadores.
- ✓ Mejora el rendimiento institucional y el clima laboral.
- ✓ Unifica al grupo a su entorno.
- ✓ Buen recurso para la transformación institucional ya que los éxitos son compartidos.

Frente a los carismas de un líder, Flores (2010) presenta las habilidades fundamentales para el liderazgo:

- ✓ Comodidad para el dialogo.
- ✓ Compromiso. Encargándose de las actividades de los integrantes del grupo.
- ✓ Honradez.
- ✓ Imaginación.
- ✓ Identidad. Tener una personalidad la cual se destaca ante los demás.
- ✓ Estimulador.
- ✓ Cordial. Buen trato con las personas.
- ✓ Honesto. Equidad e imparcialidad.
- ✓ Efectivo. Utilizar adecuadamente los medios.
- ✓ Meta.
- ✓ Prestigio. Ser creíble.
- ✓ Decisión.
- ✓ Empeño. Resistente ante las adversidades que se presenten para llegar al objetivo.
- ✓ Respeto. Considerar y comprender.

- ✓ Seguridad. Firmeza en sus actos o al dar actividades para ejecutarlas adecuadamente.
- ✓ Voluntad. Personalidad.
- ✓ Competencias. Talentos.
- ✓ Esfuerzo.
- ✓ Piedad. Ser empáticos.
- ✓ Serenidad.
- ✓ Modestia.
- ✓ Dadivosidad. Ayudar a los demás con sus exigencias (no aspiraciones).
- ✓ Tolerancia. No aborrecer a las personas.

Además de los atributos mencionados, el director debe gestionar un ambiente participativo, asumiendo el compromiso de ejecutar actos de ayuda con el fin de alcanzar los objetivos institucionales que mejoren la gestión. El director debe asumir la relevancia de ser líder en ambientes de organización al grado pedagógico. No basta con promover el desarrollo integral de los estudiantes, si queremos lograr una educación de calidad, surgen nuevos desafíos, como:

- ✓ El desarrollo de competencias en los docentes.
- ✓ Fomentar un ambiente cordial fundamentado a la formación de la comprensión y afinidad de los demás.
- ✓ Reconocer y apreciar el aspecto de la sociedad y el ambiente de los integrantes en los diferentes estamentos de la comunidad educativa.

El liderazgo compartido

Laborar desde la óptica de adecuadas muestras definitivamente el nivel de conocimiento institucional y los roles del grupo de profesores al mismo tiempo. Laborar en equipo no es una virtud en sí, es más bien elegir el hecho de elegir y determinar los planes, dándose adecuadamente será un instrumento poderoso o efectivo alcanzando los propósitos institucionales educacionales.

Un equipo es un grupo de sujetos con particularidades usuales (personal comprometido institucionalmente) organizándose y agrupándose para desarrollar y lograr ciertos propósitos específicos establecidos, se focalizan en el logro del proyecto sin distracciones; por ello el equipo o las personas se alinean para conseguir los puntos guiados por la dirección. Es decir, se trata de un sistema cambiado, yuxtapuesto de sujetos con ideas usuales del desarrollo de objetivos propuestos, que brindan estrategias y medios económicos, con capacidades y saberes que se combinan para que las metas del grupo sean más importantes que los logros personales. Ello se trata de un liderazgo compartido.

Entonces, respecto al liderar repartidamente, donde hay varios dirigentes deben corroborar que los sujetos encargados de este rol realicen el cargo de liderar al grupo, en cual siempre deben poner a un dirigente principal que se dedique a guiar a todo el grupo en decidir de forma correcta favoreciendo al grupo. En el grupo no hay desigualdad, lo único distinto son los roles a realizar por cada integrante (De León, 2018).

Receta de liderazgo

El liderazgo de un sujeto se asemeja a la cocina, en el cual detallan los momentos para realizar una receta; donde el encargado debe liderar de manera adecuada y hace comprender que, al usar correctamente las medidas y el uso de los pasos para elaborarla, procurando de que todos estén presentes y atentos (Solanelas, 2014).

Estas recetas no brindan la estabilidad primordial de ser adecuados dirigentes, donde se deben observar por cierto tiempo, debido a que las empresas son creadas por personas, las herramientas son principales en una adecuada realización, donde el líder es el encargado de guiar e instruir (De León, 2018).

En este sentido, en una institución educativa deben priorizarse las funciones propias y si alguien cumplió correctamente con la responsabilidad del caso, la dirección debe retribuirle de diferentes formas dependiendo del caso. Esto suele suceder si la institución educativa obtiene sus integrantes como ayudantes responsables. Entonces el ser dirigente les da placer y logra unirlos; el grupo debe estar dirigido a desarrollarse, porque para todo individuo que labora en conjunto es primordial alcanzar sus metas grupales, haciendo que realicen sus actividades con mayor empeño y voluntad.

El liderazgo del director

Un liderazgo efectivo de la dirección se refleja principalmente en los objetivos y logros de la educación dadas por el profesor, elaboración y examinación del estudio y en el currículum de impacto en la ejecución de la enseñanza y formación pedagógica (Robinson, 2008).

Sobre el mandato del director, Flores (2010) define las características siguientes:

- ✓ Desarrollan un líder promotor ayudando a los demás, apoyado en sus vivencias.
- ✓ Desarrollan un líder examinador, estudia a los integrantes ayudando a la mejora de las actividades dentro del grupo.
- ✓ Desarrollan un líder educativo, donde enseña a los demás las aptitudes que carecen.
- ✓ Desarrollan un líder motivador, influye en los demás para lograr sus objetivos.

Un estudio desarrollado por Contreras (2009) fundamentado en el vínculo del mandado del director y la labor de los integrantes del centro formativo en la

formación del estudiante, da a conocer que el dirigente autoritario de la administración es negativo para el avance de los profesores en la medida que estos piensan que no tienen autoridad para los medios de la formación del estudiante. Ahora bien, el rol para una adecuada Organización y Liderazgo dado por la Mineduc (2015) afirma que el director debe desarrollar la gestión participativa, generando oportunidades de participación, promoviendo una cultura de trabajo cooperativo y climas de confianza.

El liderazgo comunicativo del director

Comandar desde las sombras sin prestar atención a los demás, sin entender sus ideas... si esto sucede es porque el cabecilla no está en la agrupación ¡sencillamente! En el momento que el diálogo se relacione con el liderazgo se le hace fácil guiar y mandar a un grupo adecuadamente, dispuesto y afectivo. Los encargados del liderazgo son los que dan las noticias, donde hoy en día se refiere más en conversar (desarrollar la comprensión), buscar un líder informativo apto (Veliz, 2012).

La comunicación es la aptitud de comunicarse con diversos sujetos de manera que se pueda comprender lo dicho. Se basa también en oír y entender claramente a otros y formar a través de la participación en diferentes medios y diálogos precisos. Es el eje central de las relaciones humanas (interpersonales), es arte. Pide mayor participación, no solo en cambiar ideas, pensamientos, comportamientos.

El diálogo constituye una de las áreas fundamentales que demanda ser fortalecida y es responsabilidad de todos; por ello, conviene detenerse a reflexionar y pensar en el colectivo, con principios sociales-democráticos, con destreza. En tal sentido, consideramos tres claves para que el director desarrolle el liderazgo comunicativo en su centro educativo:

Hoy en día, en este mundo lleno de desconciertos en el que vivimos, un buen líder se convierte en un medio potencial de desarrollo. Que da como solución una adecuada crítica: formar sociedad, crecer los grupos de labores y sostener metas. Cuando el líder y el diálogo se relacionan adecuadamente, se crea un moderno ambiente de desarrollo (Veliz, 2012).

Ser líder es saber aumentar y ejecutar los medios de diálogo, siendo un medio de guía para su grupo laboral. Durante este suceso se dan 4 métodos de transformación: *personalidad, recursos, plan y cambios* (Veliz, 2012), el mismo que presentamos a continuación:

A. En la *personalidad*, el plan es de pensar en el valor del diálogo como método valioso en ser líder de grupos de buenas capacidades.

- ✓ Saber realmente lo que soy.
- ✓ Aptitudes de diálogo.
- ✓ Diálogo grupal (saber los estudios de diálogo de cada integrante).
- ✓ Agradable (saber su forma de ser).

B. El ambiente de *recursos*, las metas de coaching van dirigidos a: emitir moderas medios para dejar una huella de nuestra personalidad verosímil y adecuada con el tiempo.

- ✓ Resiliencia grupal (saber los medios confiables del grupo).
- ✓ Resiliencia individual (saber y comprender los sentimientos).

C. De otro lado, el plan da métodos principales del desarrollo de ser líder participativo (estudiar, comprender, personalidad de grupo y varias fuentes más).

- ✓ Elaborar mediante nuestro punto de vista (saber por qué están estos estudios del grupo).
- ✓ Ideas metódicas (entender y saber el ambiente donde nos desarrollamos).

D. Para cambiar se debe adjuntar los asuntos de trabajo “adecuado labor” para brindar adecuada y programada el desarrollo de líder.

- ✓ Personalidad (saber quién soy).
- ✓ Estudio afectivo (saber mis aptitudes beneficiosas de la realidad).
- ✓ Sistematizando un desarrollo alto (sistematizar los estudios en un solo momento).
- ✓ Cómo quiero ser liderado (saber y crear una promoción para liderar).

Ser un líder comunicativo no es tarea fácil, el reto está en desafiarse, crecer, desarrollarse (integralmente), experimentar, conocer, escuchar, desaprender y aprender... es decir, ver al otro y a los otros, más allá de nosotros mismos (Veliz, 2012).

Nueva mirada del líder comunicador

Según los aspectos desarrollados, consideramos que el líder comunicador debe desarrollar una nueva mirada desde un aspecto integral, ello conduce a:

- ✓ Conocer a los grupos laborales.
- ✓ Facilitar la entrega y diálogo.
- ✓ Articular contención, motivación y alineamiento.
- ✓ Estar alerta a los sentimientos de los demás.
- ✓ Listo para cualquier problema o situaciones de tensión.
- ✓ Trabajar con el fin de desarrollar nuestra identidad (ser yo mismo).
- ✓ Es flexible, adecuado y ejecutor de medios.

- ✓ Carismático y buena en proporcionar felicidad (brillo personal).
- ✓ Basada a la resiliencia ante los problemas.
- ✓ Ejecutor en retroalimentación, y adaptarse.

Dimensiones del liderazgo comunicativo del director

En este trabajo tratamos la variable en tres dimensiones (simpatía, asertividad y empatía), los mismos que desarrollamos a continuación:

A. La simpatía comunicativa: es la aptitud de obtener y apreciar inmediatamente la forma de tratar y percibir los sentimientos de otros. La empatía se caracteriza por el afecto, vocación entre ambos y la bondad. Según (Pérez y Gardey, 2009) “el afecto, es el medio de afinidad que hay entre 2 a más sujetos de manera adecuada”. No viene a ser la empatía. En la ocasión de diálogo frente a frente, el afectivo es importante; a todos nos gustan las personas simpáticas.

No solo consiste en considerar a los otros como quisiéramos que nos consideren de la misma manera. Simpatía significa ser una persona legal y amiga de todos en el equipo o grupo. Ser simpático, es ser alegre, ser diferente, llamar la atención por algo que hizo o por una manera especial de ser.

B. Asertividad comunicativa: con el fin de alcanzar un diálogo de afinidad, se consideran los próximos ámbitos: el individuo que obtiene o enseña un diálogo de afinidad, muestra ideas de manera recta y apropiada, muestra actos de ayuda y acuerdos considerando las ideas de las personas, siendo encargados con la sociedad y tienen personalidad.

Para Rodríguez (2014) el diálogo afectivo ayuda a la persona en su bienestar emocional, sin angustia, educándose en brindar y obtener; le proporciona ser imparcial, objetivo, seguro; conseguir confianza afectiva es complicado

desarrollarla por la variedad de ideales o actitudes violentas instruidas y las formas de aquellas.

El diálogo afectivo es una habilidad social de inmenso valor, es aquel que faculta expresarse de manera sencilla, perspicaz y precisa lo que pensamos, deseamos o consideramos, está vinculado al intelecto sensible, y la habilidad para comunicarnos de forma agradable y segura con otras personas.

Al practicar el modelo de diálogo afectivo, no se debe de realizar ningún tipo de conflicto pero tampoco ser indiferentes absteniéndose en decir lo que pensamos, debido a que se caracteriza por mantener siempre el equilibrio que permite comunicar nuestras ideas y pensamientos, anhelos, afectos, con verdad y cortesía, no disminuyendo, sin vejar y agraviar a los demás de sus puntos de vista, más bien consensuar a situaciones positivas equilibradas. Ser empático y comunicarnos con la verdad sin crear conflictos. Es comunicarse empáticamente, fundamentada con el carácter de la persona adecuada en el momento de interactuar con otras personas, siendo el método más relevante para relacionarse con los demás (Mandel, 2019).

En este mismo orden de ideas, Mandel (2019) considera que se da un diálogo de afinidad cuando se comunican transparentemente, es decir, se franquean hablando con la verdad haciendo un ambiente armonioso sin peleas. Por eso es primordial:

- ✓ Estudiar nuestros comportamientos y adecuarlas a qué dimensión debemos respetarlas, no siendo un gusto, más bien un querer verdadero.
- ✓ Ver cómo se comporta la otra persona y deducir su forma de comportarse.
- ✓ Adecuar nuestro comportamiento cuando estemos con otras personas, examinándolos y captando su forma de ser.
- ✓ Ser empáticos con los demás, aun sabiendo que no puedan tratarte de la misma forma.
- ✓ Tener personalidad.

C. La empatía comunicativa: es escuchar y aprender de los demás no haciendo reproches. El diálogo de afinidad es el medio que nos dirige a esta meta mediante 2 métodos: el entendimiento y el oír a los demás. Esto no básicamente es un medio que ayuda al diálogo, más bien es un instrumento importante en la vida cotidiana (Marino, 2019).

Empatía viene del griego *empátheia* (sentimientos) y se define como ponerse en el lugar de otro (Marino, 2019). El que tiene afinidad comprende el interior de otra persona (sus sentimientos, ideas, entre otros) sin ser de él mismo. El diálogo de afinidad es un método que desarrollamos (por la fortuna) o podemos aprender con la educación. Lo que nos enseñan es cómo sobresalir de los límites de poder vincularnos con otros sin cometer fallos que culminen con la comunicación, siendo los elementos claves: el entendimiento y el oír a los demás.

Es necesario promover un espacio formativo de buena condición y cordialidad, con un modelo de desarrollo institucional que ayuden a observar la cordialidad, la estancia de la variedad es una forma de igualdad y ayuda. Por tal razón, el personal directivo y docentes en pleno cumplen roles importantes y forman un vínculo armonioso fundamentada en el estudio y la afinidad. Es decir, manejan instrumentos pertinentes para brindar un adecuado diálogo institucional.

La afinidad es un requisito que se debe aprender y ponerlo en práctica para lograr mejorar las habilidades afectivas, de tal manera, poder relacionarnos. (Kaplún, 2002, p. 94). Por eso, tener afinidad significa ayudar a los demás. Se debe promover y reflexionar sobre nuevos espacios de convivencias.

De esa manera, Marshall Rosenberg (2016) creó el diálogo de afinidad, llamada no violenta (DNLV). Este método se creó con el fin de brindar los conocimientos primordiales para vincularnos de forma cooperativa y afectuosa con los demás, con el fin de no tener problemas ni equivocaciones, ayudando a

relacionarnos de manera razonable alejándonos de las maneras comunes. El diálogo de afinidad nos ayuda a entender a los demás.

La empatía es la habilidad de colocarse en el sitio ajeno, asimismo es pieza del modelo de diálogo, del manejo del diálogo verbal y no verbal de sí mismo como de otro. El diálogo de afinidad consiste en brindar una idea adecuada, eficaz y estricto que ayude a su educación, dejando de lado el reproche y es más recíproco a anuncios positivos (Marshall Rosenberg, 2016). La estrategia esencial para un diálogo interactivo es platicar con el sentimiento basado en el “yo” para que ninguno cuestione las ideas del sujeto quien lo expresa. De esa manera, cuando queramos expresar una opinión sin afectar a nadie debemos decir “yo me siento.” Nos permite la resolución de conflictos.

Integración docente

Si se quiere alcanzar la unificación pedagógica de los escolares en el salón de clases es importante brindar la enseñanza incorporada, lo que significa una educación representativa basadas en las necesidades de una agrupación de estudiantes de la misma edad y ayudando a sus exigencias personales, conocimientos y grados de aptitudes (VIU, 2018).

La unificación se refiere a una idea o meta primordial: brindar la ayuda substancial en el salón de clase y así enseñar de forma adecuada a los escolares, interesándose en las dificultades de cada estudiante en base a la diversidad (VIU, 2018).

Indicadores que favorecen la integración

Hay un progreso de notas que en diversos puntos de vista como en el pensar laboral, modelos de centro, vínculos familiares, el comportamiento o habilidades del educador sean beneficiosos para la enseñanza en el salón sobrepuesto por las desigualdades sociales, físicas o psicológicas, conflictos de uno mismo al momento de aprender, entre otros (VIU, 2018).

La unificación de los docentes a la cultura institucional de cada establecimiento es un área poco trabajada desde la gestión de cada institución. Es sabido, que, en el ingreso al cuerpo docente de un nuevo miembro, la normativa en general es distribuida, pero existen ciertos rituales y conocimientos de orden práctico a los que el nuevo docente debe acceder por los intersticios que se generan en lo cotidiano. Estos procesos suelen suceder de manera espontánea y son escasamente formalizados por parte de la gestión institucional (Graffigna, Fraca y Acevedo, 2010).

En cuanto a las sugerencias que realizan los docentes para fortalecer la integración de los nuevos docentes a la cultura institucional señalan las siguientes:

- ✓ Actividades de integración.
- ✓ Reuniones de docentes con los directivos.
- ✓ Proyectos interdisciplinarios.
- ✓ Fortalecer los lazos de amistad y compañerismo.
- ✓ Fortalecer los canales de comunicación.
- ✓ Dimensiones de la integración docente.

Ahora bien, analizaremos 5 dimensiones la variable integración docente, los mismos que desarrollaremos a continuación:

Actividades de integración

Es importante destacar que las jornadas institucionales “son espacios en donde el docente puede examinarse como educador, planificador y evaluador, recordando que su meta siempre es el alumno” dichas actividades de integración son encuentros donde debe primar la predisposición en muy buen clima de trabajo, entusiasmo y alegría ante cada propuesta, con la participación de todos.

En cada instancia de participación – construcción colectiva de docentes se debe profundizar la mirada hacia las prácticas docentes, que permiten la revisión, el aporte de propuestas superadoras en el aula, en todos los espacios curriculares y/o campos de formación.

Es fundamental reflexionar de manera colectiva sobre las prácticas de enseñanza considerando los aspectos pedagógicos y didácticos. Plantean sucesos educativos en diversos ambientes educativos/lugares de antecedentes. Juntar datos entretenidos para educar usando las ocasiones dadas por la tecnología de estudio y diálogo para ayudar a fomentar ideas originales.

Las jornadas de integración docente permiten explorar modernas maneras de educar y formarse, así como producir herramientas y materiales para orientar la mejora en distintas dimensiones de trabajo que logren impactos concretos en el aula. Es fundamental generar espacio de reflexión pedagógica. También, el ser una herramienta que ayude crear ideas para incrementar los medios de estudio cambiándolas en reuniones de participación y avance laboral.

Reuniones de docentes con los directivos

Generalmente, las instituciones educativas tratan de alcanzar las metas planteadas institucionalmente dadas mediante la contribución de los trabajadores que forman parte. El desarrollo directivo en la institución educativa es principal en los profesores y empleados para que mejoren su rol de diálogo bilateral apoyándose para alcanzar los objetivos, apoyado al método de alcanzar la formación de la persona como el del colegio.

Además, las reuniones o jornadas de docentes con los directivos suele ser una estrategia excelente en tanto se da la realización de un clima cooperativo y legítimo, el personal del colegio debe creerse pieza importante. El profesor y director tienen un suceso de diálogo bilateral entre las asambleas dadas en la institución educativa, donde son muy productivas para los docentes y para los directivos de la institución.

Por otra parte, la Dirección debe promover procesos o espacios (reuniones) de diálogo que adquieran una mejor cooperación e incorporación de los participantes de la institución. Con el fin de lograr los objetivos, dan actos que ayuden a alcanzar un adecuado diálogo bidireccional (explicar de arriba hacia abajo). Por ayuda del diálogo, el director da a conocer, estimula y muestra estrategias, metas y actos a sus trabajadores.

Las reuniones del personal en pleno tratan de alcanzar un método de diálogo adecuado mediante la dirección educativa, los profesores e inversamente. Las asambleas son principalmente dadas por el director del colegio a fin de informar las metas, planes, exigencias, dificultades y diversos asuntos principales para el centro educativo.

Estas asambleas se transforman, quiere decir que el enlace dado mediante el profesor y la institución proporcionando un sistema de diálogo bilateral adecuado, dando acceso al avance de las personas intentando alcanzar los objetivos que el colegio brinda. El propósito final es planear estrategias de solución a las problemáticas de carácter institucional y/o delegar funciones bajo responsabilidad, comprendiendo que todo trabajo integral en equipo resulta trascendental.

Proyectos interdisciplinarios

Los cambios de paradigmas demandan reformular planes en la institución educativa con modernos planes y respaldar el estudio para la educación a estudiantes empeñosos. Se trata de proyectos colaborativos y cooperativos de carácter interdisciplinar.

Siendo importante escoger un plan de formación que beneficie a los instrumentos primordiales y culminar sus propósitos a porvenir, donde participan todas las áreas entre docentes y estudiantes, ellos diseñan, desarrollan, gestionan y evalúan el emprendimiento junto a estrategias de desarrollo logrando que el escolar extienda sus habilidades realizando planes formativos.

La planificación de este modelo pedagógico representa la formación eficaz, “asimilarse realizando”, en vez de educarse oyendo, y este plan de educación se dedica al suceso que realiza el estudio del producto. Al final de un proyecto, los estudiantes exponen públicamente y explican la importancia de sus resultados ensayando y mostrando su perfil de investigador.

Esta metodología y/o estrategia interdisciplinaria con el desarrollo de proyectos con la participación de docentes es muy dinámica y práctica, permite que los estudiantes adquieran una meta generalizada y plan del centro emprendedor capitalista; ellos experimentan la forma vivencial, el modo en que

funcionan las instituciones y diferentes instancias, logrando un aprendizaje integrador y concretizando su nivel de emprendimiento social.

Los proyectos interdisciplinarios son modelos didácticos, admite y necesita que el escolar se involucre con el modelo de planes y a sus fines, posibilidades y exigencias con el objetivo de ser importante (Ausubel, 1981). La ejecución de planes se fundamenta en terminar con la ejecución que se viene desarrollando el hábito formativo en el colegio. Presenta un moderno planteamiento educativo basado en una transformación al rol de los participantes de la ejecución formativa, al escolar, papás y profesores. El centro pedagógico se adecúa a las modernas exigencias de la plantilla formativa.

Este plan de aprendizaje colabora con la forma de educación legítima donde los escolares crean, ejecutan y examinan estudios relacionados a la sociedad real alejado del colegio (Blank, 1997; Dickinson et al., 1998; Harwell, 1997) donde se aconsejan tareas de educación interdisciplinaria de mayor tiempo, en vez de estudios a corto plazo (Challenge 2000 Multimedia Project 1999).

El plan interdisciplinario es una estrategia de enseñanza y aprendizaje donde se desarrollan habilidades de investigador y emprendedor en los estudiantes de modo de relacionarse el centro educativo con el exterior. Es un medio que ayuda al suceso de desarrollo del estudiante con el “exterior” apoyándolos a escoger su profesión, si se quiere decir. Esta experiencia áulica se asienta en encontrar el aumento de la personalidad y conocimientos para el vivir con el aporte directo de escolares, profesores y los trabajadores en pleno del centro formativo y cada uno con una función específica. Es una muestra clara de integración institucional.

Fortalecer los lazos de amistad y compañerismo

La confraternidad es importante para la persona que ayuda a desarrollar la mejora de vida, pero las tareas cotidianas y actividades de la familia no acceden a

disfrutar de aquellas. Ocasionalmente, cuando nos enrolamos en nuestra vida familiar relegamos a nuestros amigos. Esto sucede porque priorizamos los vínculos con los pretendientes e hijos y no realizamos el esfuerzo suficiente para mantenernos en contacto con nuestros amigos y amigas (Andrea, 2017).

El compañerismo genera un ambiente laboral positivo, impulsa la productividad y crea lazos de amistad entre los colaboradores (Culqui, 2018). Fomentar el compañerismo es notable tanto para el personal docente, estudiantes, directivos, personal administrativo de apoyo y de limpieza, tutores del escolar, en fin, a toda la comunidad educativa. Esto permite que las personas que se sienten cómodas dentro de un centro educativo y cumplen sus funciones con mayor motivación, ello impulsa o proyecta la buena imagen institucional al exterior logrando resultados positivos en la productividad.

En ese sentido, Culqui (2018) recomienda 5 consejos claves para generar un ambiente de trabajo ideal, el mismo que compartimos a continuación:

- ✓ Respetar las ideas de los demás: es importante como miembro de un equipo que nuestras ideas sean escuchadas y respetadas más allá del rango que ocupemos dentro de una corporación. En muchas ocasiones se pierde la oportunidad de escuchar buenas ideas por el miedo a ser juzgado por los demás.
- ✓ Comparte tus conocimientos: en ocasiones existe el miedo de enseñar lo que sabemos porque creemos que ya no seremos indispensables. Sin embargo, si todos conocemos los procesos que se realizan dentro de nuestra área, se podrá realizar un trabajo en equipo más eficiente y práctico.
- ✓ Da críticas que sumen y no resten: las críticas siempre son bienvenidas, siempre y cuando estas nos ayuden a mejorar en un aspecto determinado ¿Qué sucede si alguien ha cometido un error durante el desempeño de sus funciones? Lo

mejor en estos casos es hablar con esta persona directamente y no frente a todos. De esta forma se aprende de los errores en conjunto.

- ✓ Conversa con tu equipo: si eres jefe o líder dentro de la organización tómate un tiempo para conocer a tu equipo. Para un colaborador es muy valioso sentir que no solo es importante dentro del grupo por las funciones que realiza sino por lo que es como persona. Saludarlo, preguntar cómo le va y escucharlo puede marcar la diferencia.
- ✓ Impulsa encuentros fuera de la oficina: después de un largo día ¿no te parece buena idea salir a comer algo o ir al cine? Conocer a tus compañeros en un espacio distinto a la oficina ayuda a generar lazos de amistad porque te da la oportunidad de interactuar con ellos en otro tipo de situaciones. Sé el primero en fomentar el compañerismo en tu oficina porque las buenas acciones siempre se contagian. No existe nada más gratificante para uno que ser parte de un equipo en donde exista respeto, cordialidad y confianza.

Por todo lo expresado, es imperativo promover el estudio de ayudarse entre estudiantes con importancia debido a que diariamente obtiene más relevancia el desarrollo de formar un ambiente más justo, empático y cooperativo para que las personas obtengan el beneficio de integrarse y ayudar al avance grupal.

Debemos proponer la educación en valores, todo ello cobra una gran importancia en los estudiantes, los papás, profesores. Una enseñanza de valores centrado en enseñar bajo el ambiente ético y civilizado con el fin de educar personas responsables, y respetuosas con la sociedad.

Ahora bien, promover la relación entre alumnos compromete el trabajo en grupo, educarse de forma grupal y participativa obviando el individualismo. Formar y sentirse un digno estudiante es ayudar a los demás del entorno y enseñar

una actitud colaborativa con los demás; siendo una educación fomentada en la relación entre alumnos.

Al fomentar el compañerismo entre los estudiantes, aprenden a preocuparse de otros, es decir, laboran y asimilan juntos, se toman importancia y se benefician ambos. Se ayudan, relacionan y respetan ya que cada uno sabe sus derechos, responsabilidades bajo las actividades propuestas. Por este medio se promueven los procesos cognitivos, apoyándose mediante una conducción apropiada de problemas. También se promueve lo motivacional, con las atribuciones y las metas compartidas. Finalmente, promueve los medios adecuados para que ellos obtengan un motivo para aprender, aumentar su personalidad e integración en el equipo.

Fortalecer los medios de comunicación

El diálogo en los colegios es el eje central, suele ser un rol sencillo ya que en todo momento están relacionándose con sus colegas (toda la comunidad educativa) y hasta ayudantes que toman muchas labores como: solucionar ejercicios, dar actividades, evaluar el progreso de tareas, brindar y obtener retroalimentación apoyados en la práctica y estrategias.

Hay individuos que desean saber lo que sucede dentro de la institución educativa, otros solo están a la expectativa en su sector y no incomodarse con medios que no perjudiquen sus labores.

El trabajador integrante de una institución educativa trata de definir a su modo el tiempo y la manera de diálogo adecuado según sus conflictos y prioridades. Entonces es necesario fomentar un programa de diálogos internos que sea adecuado para la institución educativa, sin embargo, no es tan sencillo como parece, pero, debemos entender que la buena comunicación es el medio para mejorar la ejecución y participación de todo el grupo.

Observamos que existen diferentes medios que ayudan al diálogo interno de la institución educativa. Sin embargo, no debemos preocuparnos porque no es ningún obstáculo, es más bien la ocasión para formar grupos de trabajo, saber y fomentar la variedad educativa y transformarlo en un apoyo de equipo institucional; se debe dialogar frente a frente ante un problema y así resolverlo sin que llegue al extremo, basándose en comprenderse mutuamente y respetándose para fomentar medios de comunicación correctos. Esta comunidad educativa en pleno, debe involucrarse en promover y desarrollar los mejores mecanismos de información institucional.

Existen algunas estrategias que todos debemos comprender para consolidar y progresar el diálogo de los participantes del colegio.

A continuación, presentamos 4 planes con el fin de aumentar el diálogo en una empresa, según (Cristancho, 2016):

- ✓ Construir equipos: desarrollar trabajos de entretenimiento en equipos ayuda a crear vínculos de seguridad y reforzar el diálogo en los individuos. Esta forma de trabajos mejora las habilidades y obligaciones de todos, al mismo momento piden incrementar las formas de comunicación para culminar las labores, donde se ve evidenciado con su productividad. Resulta primordial promover trabajos de entretenimiento regularmente con el fin de sacarlos del ambiente de trabajo y hacer que se distraigan y se relacionen entre ellos, siendo importante para el fin de alcanzar el propósito.

- ✓ Comunicación directa: es cierto que el diálogo mediante programas tecnológicas es provechoso y ayuda a difundir cualquier estudio por más complicada o prolongada. Sin embargo, el diálogo entre personas es la más conveniente de realizar. Los medios virtuales son medios veloces y prácticos para mandar y adquirir estudios, pero lo malo es que ya no hay participación

mediante personas, porque se ha limitado a un correo electrónico, por ejemplo. Pero de vez en cuando es importante dialogar con otros, ya que es el medio principal para comprender, desarrollar interrogantes y formarse, buscando los propósitos grupales o institucionales.

- ✓ Entender la diversidad: la sociedad ha transformado el proceso de labor, ya que hoy día es frecuente que los colegios obtengan cooperantes de otros países (venezolanos) con una variedad de lenguas extranjeras o ideas respecto a sus culturas, creencias, entre otros. La personalidad del individuo establece su manera de diálogo. Es importante comprender y tomar en cuenta la variedad para ejercer un programa de comunicación que ayude a comprender los criterios, no incomodando su fuentes o hábitos; para este programa es importante ser empáticos y claros para lograr el desarrollo del mismo en el colegio.
- ✓ Solucionar los conflictos: con frecuencia suelen presentarse diferencias entre compañeros de labor, aquello se basa en un tema común por la variedad de metas y comentarios. Pero ello nunca debe ser una complicación para el bienestar del grupo y el ambiente laboral. Es importante comprender y tomar en cuenta la variedad para ejercer un programa de dialogo que ayude a comprender los criterios no incomodando su fuentes o hábitos, para este programa es importante ser empáticos y claros para lograr el desarrollo del dialogo en el colegio.

Significa entonces, que el problema de no darle importancia o no se realizan con el pasar del tiempo, se puede volver serios inconvenientes en los participantes e instituciones educativas. El plan es llevar un diálogo verdadero y tolerante mediante el profesor y los integrantes, buscar y ubicar la solución que permita la satisfacción de todos y devuelva la tranquilidad al equipo.

Estrategia de integración pedagógica de un centro educativo

Es relevante la incorporación de tareas y así lograr la adecuada organización del profesor en la institución pedagógica. Variada es la interrogante con el pasar del tiempo mediante el maestro, de esta manera están de acuerdo con los puntos principales brindada por el colegio.

El plan pedagógico del colegio, las metas ejecutadas, la valoración de los actos realizados, apoyan a las bases que la conforman, donde se sostienen y vinculan las tareas realizadas. El director es el que promueve con su autoridad, la evolución pedagógica realizada vigilando a que se ejecuten correctamente, apreciando actos, dando trabajos con el fin de ejecutar la estrategia del director, adecuando la estrategia del colegio a los actuales problemas y variaciones que se dan en el transcurso. Su autoridad debe ser brindada, incorporados todos por la estrategia escolar, por la transformación a dar, valoraciones permanentes y el avance de las pruebas pedagógicas, armonía estudiantil y buena enseñanza (Bautista, 2019).

Lograr las metas dadas es importante, la colaboración, conformidad y pactos colectivos y lo más significativo, intervenir en los mismos logros.

La dirección se encarga de estimular, facilitar la realización de las metas dadas, se basa en el Plan Pedagógico del Colegio, incorporando el estado de la sociedad pedagógica, los deseos de los integrantes, dirigiéndoles a una mejor educación, asentado en una armoniosa relación educativa fundamentada en métodos de labor de índole, implicación y adecuadas determinaciones. La valoración es un método importante para lograrlo, pues ayuda a la corrección permanente de actividades, formando un sistema de ideas, investigación y claridad de determinaciones admitidas (Bautista, 2019).

Es importante que haya un sistema donde participen y escojan sus actos adecuadamente realizado, formado y ejecutado por los participantes encargados del sistema capacitado.

Fernández (2009) da a conocer que los directivos actuales escogen guiar conforme a un conjunto de manera informativa y colaborativa. Las actividades en grupo son conocidas como el rol que ayuda a formar imperiosamente con la ejecución de varios sujetos, lo que genera una exigencia de ambas partes para brindarse sus capacidades y saberes, lo cual debe haber un vínculo de confianza para realizar las actividades.

Realizar actividades en grupo ayuda a la capacidad individual y logro en la sociedad que beneficia el desarrollo personal y reforzando aptitudes de relaciones, comprensión y respeto. Las personas con las que vivimos son testigos de nuestra vida cotidiana los cuales nos ayudan a mejorar nuestras actitudes e identidad (Fernández, 2009).

Laborar en grupo es ser el eje central principal para toda institución educativa actual. El rol de preferir la labor personal y encontrar una ganancia individual, lo cual es normal hoy en día; por eso es complicado adecuarse a labores en grupo. De otro lado, para realizar actividades en grupo es necesario tomar el rol con el producto del objetivo planteado, por lo que deben alejarse de la costumbre independiente de confiarse solamente en el trabajo individual, de lo contrario debemos creer y adecuarnos al trabajo en conjunto (Fernández, 2009).

Deseo de superación

Se basa en querer mejorar como sujeto y como institución, implica realizar lo mejor posible para alcanzar un mejor futuro en equipo. El deseo impulsa a ser mejores, cultivando cualidades y virtudes. Progresar es mejorar e instruirse todos

los días con algo novedoso, aprender de límites, captarlas con modestia y ejecutarlas en retos logrando eliminarlas y alcanzar propósitos.

Definición de términos

Conflicto educativo. Bajo el punto de vista activa y complicada, es un método estructural donde los protagonistas pelean con el fin de una conformidad en la sociedad conforme a las perspectivas pedagógicas, en el cual se desarrollan diversas personas. Por lo tanto, esto comienza con la labor de la institución al no argumentar de manera unilateral y primordial a las necesidades (Gentili et al., 2004).

Siendo perceptible este conflicto si se basa en que los profesores no son responsables de los medios formativos, perjudicando su papel de desarrollar lo brindado por la institución, por lo que se han realizado de forma “gerencial” decreciendo de arriba como gerentes e instituciones mundiales hasta los profesores (Díaz e Inclán, 2001).

Comunicación Institucional. Se usa de manera planeada por un colegio que se orienta en sujetos o agrupaciones de igual ambiente comunitario en el cual se ejecutan sus hábitos. Su meta es fomentar vínculos valiosos mediante el colegio y la sociedad en la cual está orientada y así hacerse notar en la sociedad y brindar un aspecto apropiado para sus tareas (Martínez Solana, 2004).

Es urgente fortalecer el diálogo educativo y encaminar la educación, la socialización y aumento para perfeccionar el horizonte institucional. Esto se logra al darse una relación adecuada a la comunicación con las modernas maneras de cambiar pensamientos o apuntes y las actividades en grupo. Solo ello permitirá cambiar adecuadamente un ambiente bueno de comunicación con el método educativo y así el estudio se obtenga y se estudie adecuadamente.

Desarrollo comunicacional. Se basa en el diálogo mediante 2 sujetos, profesor-escolar, escolar-director, profesor-director, donde el intermediario cumpla con el rol de oyente ya que ayuda a la elaboración de un valor propio frente al comportamiento de los demás, fundamentándose en la formación de su afinidad, escuchar y conversación mediante 2 piezas que estimula que accede una labor de aproximación (Ortega, 2012).

Estrategia pedagógica. Son labores que el profesor brinda con el fin de ayudar la educación en la instrucción del escolar, así no baje a ser cualquier plan y fórmulas, más bien deben ayudarse para mejorar la educación del profesor, ya que en esta se asienta en la imaginación dada y seguir la complejidad del estudio (Universidad de Antioquia, 2007).

Participación. Un comportamiento contemplado al grado de la persona, [...] es un medio objetivo y operativo por indicadores. Es comprendida como la realización de la persona con los demás en etapas simples formados y en vínculo con propósitos precisas y sensatas o de lo contrario, dando resultados no sensatos a la persona, pero importantes mediante el ámbito de la sociedad. De tal manera la agrupación con otros hará que la persona desarrolle una mejor realización de poder. (Corvalán y Fernández, 2000, p.11).

Problemas de comunicación institucional. En varias oportunidades hay problemas explicativos debido a que en cualquier medio de relacionarse hay dificultades. Deben tener presente estos pasos: preliminar, aguda, narración o culminación del problema. Esto conlleva a alteraciones o desbordamiento frente al abuso del requerimiento explicativo. Las formas comunes ante un problema informativo son: la negativa del obstáculo, lo que en la actualidad se da la inacción por la autoridad cuando sus actos u opiniones son inadecuadas. Lo que da el no confiar y el reclamo del perjudicado. Consecuencia en las fuentes de estudio de modelo perspicaz (Martínez de Velazco 2004).

Relaciones interpersonales. Para esto debe haber una adecuada relación en función de entendimiento con los demás para desarrollar la empatía, comprensión, alcanzar objetivos y obviar la alteración del estudio. Esto se da en el colegio mediante las agrupaciones de estudio, compañeros y de participación (Ortega, 2012).

Respeto y el trato. Esto se ve mediante las participantes de la sociedad pedagógica en su comportamiento dadas bajo un mandato, advertencia o consejo. Pero aquello se da mediante el ambiente donde se relaciona el sujeto, comentario que hacen sentir mal o comportamientos que empeoran el desarrollo cultural (Ortega, 2012).



2

*Influencia del liderazgo comunicativo
en la integración de los docentes.*

Estudio realizado

CAPÍTULO 2 INFLUENCIA DEL LIDERAZGO COMUNICATIVO EN LA INTEGRACIÓN DE LOS DOCENTES. ESTUDIO REALIZADO

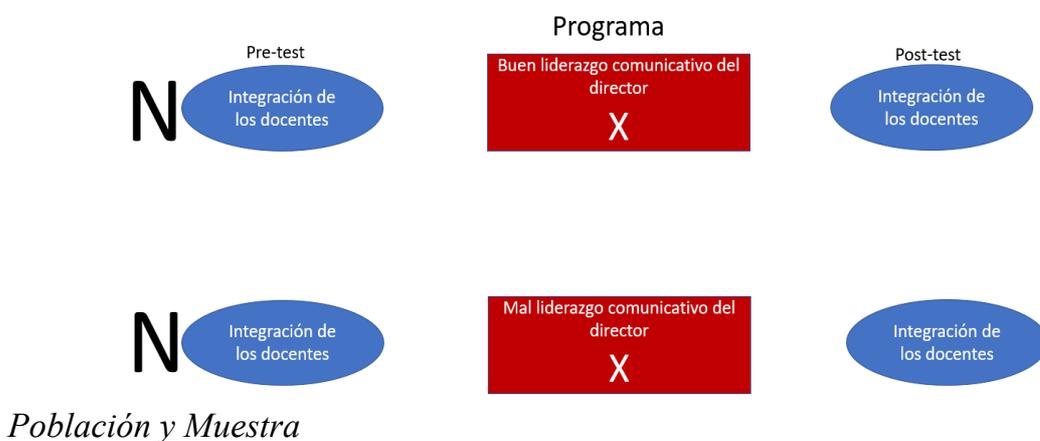
Para poder determinar tanto la relación existente entre el liderazgo del director con la integración de los docentes, se optó por realizar una serie de pasos científicos orientados a obtener una respuesta lo más exacta y confiable posible, haciendo uso de técnicas estadísticas y revisión bibliográfica para poder interpretar los resultados de dicha investigación. A continuación, se esboza una descripción detallada de la investigación realizada.

Tipificación de investigación

Este estudio se ha llevado a cabo a través de un modelo cuasi-empírico, debido a que la indagación se dio sin manipular la variable, es decir, se contempló solamente la manera como suceden en su ambiente. Asimismo la investigación es de corte transversal ya que se estableció en un tiempo definido (Valderrama, 2013).

El esquema muestra el diseño usado en la presente investigación que corresponde a uno cuasi-experimental.

Figura 2.
Modelo cuasi-experimental de la investigación



Población de estudio

La sociedad material de investigación es formada por el global de profesores pedagógicos de primaria del colegio 892 – 8187 “La Arboleda”, distrito Santa Rosa – Ancón. En razón (Hernández et al.,2014) señala a la sociedad como “ un grupo de todos los modelos que se asemejan con definidas determinaciones, por lo que se comprende el total de personas para estudiarlos” (p. 239).

Muestra de estudio

El modelo es una proporción de la sociedad escogido por varias estrategias, principalmente poniendo como base la característica del mundo (Hernández et al, 2014). Sin embargo, en esta oportunidad, siendo la población de docentes un total de 20, se considera directamente como la muestra en sí debido a que es pequeña, de carácter no probabilístico, por conveniencia y con conocimiento de causa debido al estudio cuasi experimental.

Para mayor sustento en el estudio y que sus resultados sean confiables es empleado el examen de Shapiro-Wilk, con el fin de contrastar la naturalidad a un conjunto de apuntes ya que es estimado como el test más adecuado en la comprobación de la naturalidad, siendo la mejor adecuada debido que el ejemplo son 20 cantidades.

Instrumentos de recolección de datos

La herramienta de recopilación de estudio es en comienzo cualquier medio donde sea útil el indagador y así aproximarse a los sucesos y sacar apuntes de ello. En tal manera, la herramienta recopila el trabajo antes de la indagación reduce los apuntes del marco teórico al escoger apuntes que interesen al anuncio como a las variables o ideas empleadas (Sabino, 2008).

En tal sentido, se elaboraron dos instrumentos tipo cuestionario, una para cada variable (V1: Liderazgo comunicativo del director), (V2: Integración docente) que permitieron el recabar información confiable como se demuestra en la confiabilidad de los instrumentos.

Confiabilidad del instrumento

Tabla 1.

Confiabilidad de integración de los docentes del grupo experimental y control (pretest)

Cálculo de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº componentes
,861	20

El alfa de Cronbach dado, vale 0.948. Conforme el cálculo establecido, la estabilidad interior como medida a la confiabilidad de la variable Liderazgo comunicativo del director equivale a buena.

Tabla 2.

Confiabilidad de Liderazgo comunicativo del director del grupo experimental y control

Cálculo de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº componentes
,948	20

El alfa de Cronbach dado, vale 0.948. Conforme el cálculo establecido, la estabilidad interior como medida a la confiabilidad de la variable Liderazgo comunicativo del director es excelente.

Formulación del problema

Objetivos del estudio

Para llevar a cabo dicha investigación se planteó como objetivo principal, la repercusión del liderazgo comunicativo del encargado de intervenir en la integración de los instructores de educación básica a nivel primario del centro formativo 892 – 8187 “La Arboleda”, distrito Santa Rosa – Ancón.

Para ello se desglosan los siguientes objetivos específicos:

- ✓ Identificar cómo repercute la simpatía comunicativa del encargado de intervenir en la integración de los instructores de educación básica a nivel primario del centro formativo 892 – 8187 “La Arboleda”, distrito Santa Rosa – Ancón.
- ✓ Analizar cómo repercute la asertividad comunicativa del encargado de intervenir en la integración de los instructores de educación básica a nivel primario del centro formativo 892 – 8187 “La Arboleda”, distrito Santa Rosa – Ancón.
- ✓ Demostrar cómo repercute la empatía comunicativa del encargado de intervenir en la integración de los instructores de educación básica a nivel primario del centro formativo 892 – 8187 “La Arboleda”, distrito Santa Rosa – Ancón.

Fundamentación de las hipótesis

Para resolver el problema formulado de la mano con el planteamiento de los objetivos la presente investigación presenta las siguientes hipótesis:

Hipótesis General

H₁: El liderazgo comunicativo del encargado de intervenir repercute de manera significativa en la integración de los instructores de educación básica a nivel primario del centro formativo 892 – 8187 “La Arboleda”, distrito Santa Rosa – Ancón.

H₀: El liderazgo comunicativo del encargado de intervenir no repercute de manera significativa en la integración de los instructores de educación básica a nivel primario del centro formativo 892 – 8187 “La Arboleda”, distrito Santa Rosa – Ancón.

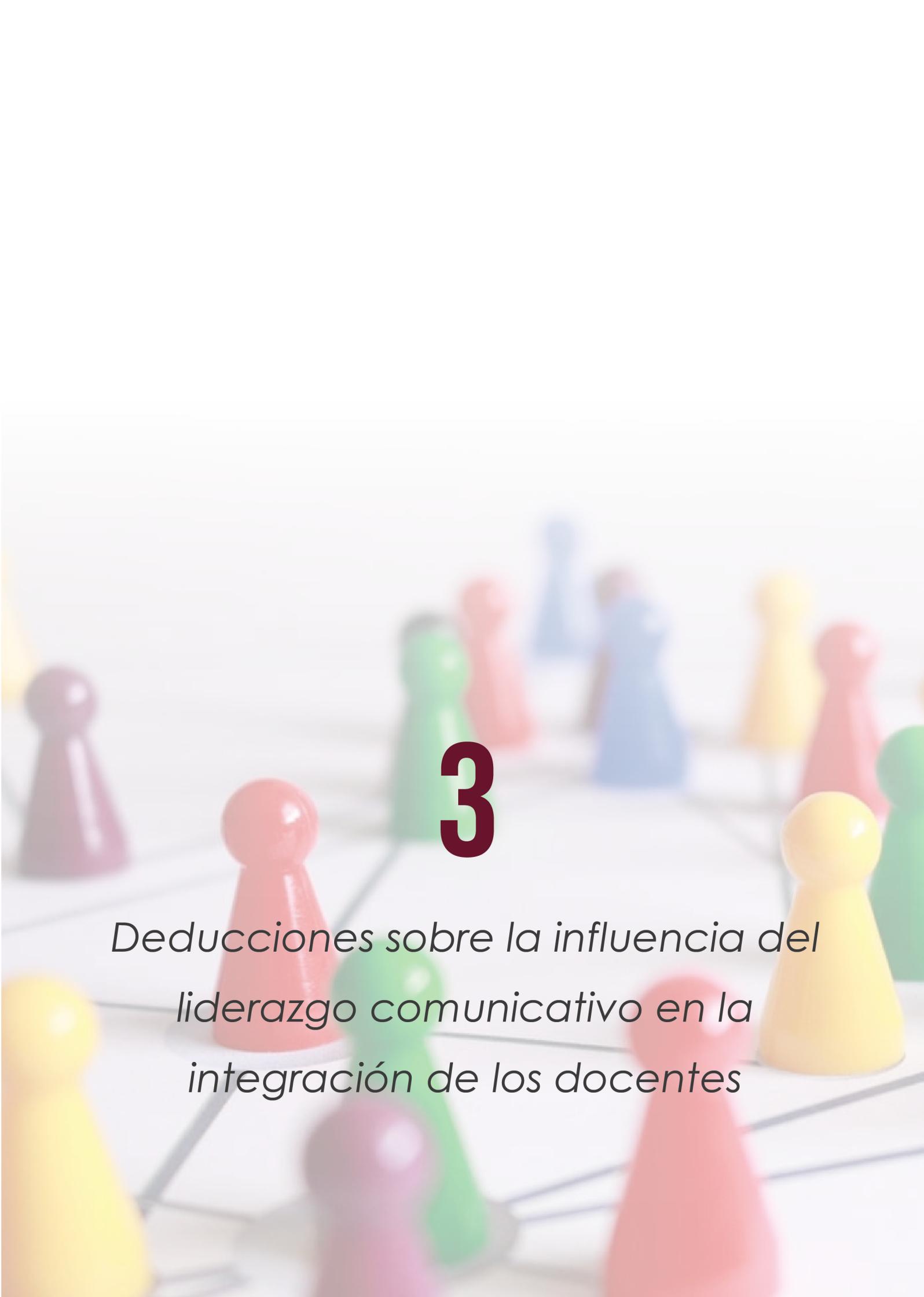
Hipótesis específicas

- ✓ La simpatía comunicativa del encargado de intervenir repercute de manera significativa en la integración de los instructores de educación básica a nivel primario del centro formativo 892 – 8187 “La Arboleda”, distrito Santa Rosa – Ancón.
- ✓ La asertividad comunicativa del encargado de intervenir repercute de manera significativa, en la integración de los instructores de educación básica a nivel primario del centro formativo 892 – 8187 “La Arboleda”, distrito Santa Rosa – Ancón.
- ✓ La empatía comunicativa del encargado de intervenir repercute de manera significativa en la integración de los instructores de educación básica a nivel primario del centro formativo 892 – 8187 “La Arboleda”, distrito Santa Rosa – Ancón.

Alcances de la investigación

De acuerdo a lo planteado en la investigación, se consideró como alcance espacial-organizacional la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima-Perú. A fines de la temporalidad de la investigación, su ejecución fue en el año 2019. En cuanto al alcance temático, el enfoque se le dio al Liderazgo comunicativo del director e integración docente y por último, la importancia institucional constó fundamentalmente por parte de los docentes en pleno del centro formativo 892 – 8187 “La Arboleda”, Santa Rosa – Ancón.

Desde el aspecto temático–exploratorio de la investigación es un problema poco estudiado, es por ello que se abordó desde una nueva perspectiva. En el aspecto descriptivo presentamos el perfil de las personas que se someten a investigación para pronosticar un hecho. Desde el aspecto explicativo, el propósito es explicar las causas del porque existe una problemática de falta de integración docente contrastándolo al liderazgo comunicativo del dirigente como un medio de influencia a la variable dependiente.

A network diagram with several colorful nodes (red, green, yellow, purple, blue) connected by thin lines, set against a white background. The nodes are arranged in a roughly circular pattern, with some nodes in the foreground and others in the background, creating a sense of depth. The overall aesthetic is clean and modern.

3

*Deducciones sobre la influencia del
liderazgo comunicativo en la
integración de los docentes*

CAPÍTULO 3

DEDUCCIONES SOBRE LA INFLUENCIA DEL LIDERAZGO COMUNICATIVO EN LA INTEGRACIÓN DE LOS DOCENTES.

En esta sección se presentan los resultados obtenidos a partir del planteamiento inicial de la investigación donde se evalúan factores relevantes traducidos en variables estadísticas que permiten conocer la influencia del Liderazgo Comunicativo del Director en la Integración de los Docentes de Educación Primaria de la Institución Educativa 892 – 8187 “La Arboleda”, con la finalidad de contribuir a mejorar los procesos de comunicación e integración entre el cuerpo directivo, docente y demás involucrados en la institución educativa para obtener un bienestar común reflejada en la labor pedagógica impartida en él.

Por otra parte, el resultado y tratamiento estadístico de manera oportuna servirá de soporte teórico – investigativo para personas interesadas en este tipo información, así como también, sirva de apoyo para fortalecer la imagen institucional con responsabilidad y vocación de servicio.

Estudio y explicación del veredicto dado por el profesor de educación primaria del centro formativo 892–8187 “la Arboleda”, localidad Santa Rosa – Ancón.

Estadísticas descriptivas de Integración de los docentes (Grupo control-pretest)

Tabla 3.

Estadísticas Descriptivas de Integración de los Docentes en el Estudio (Grupo control-pretest)

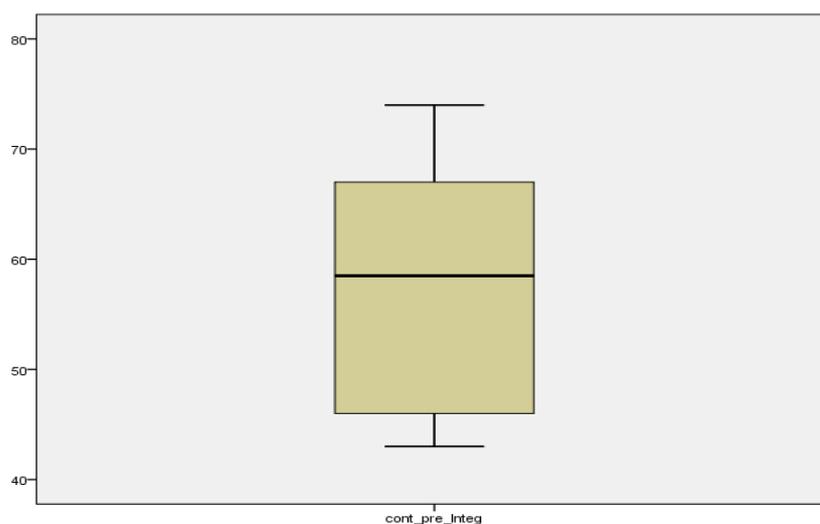
Descriptivos		Cálculo	Fallo estándar
cont_pre_Integ	Media	57,50	4,106
	95% de intervalo de seguridad	47,79	
	a la media	67,21	
	Media reducida en 5%	57,39	

Mediana	58,50	
Varía	134,857	
Derivación estándar	11,613	
Menor	43	
Mayor	74	
Categoría	31	
Categoría intercuartil	22	
Desigualdad	,026	,752
Curtosis	-1,679	1,481

La Tabla 3 muestra los valores de simpatía principal en la media y mediana, tanto en el estimador de difusión como la variedad, derivación estándar y la categoría. Vinculada con la naturalidad, usando la proporción (negativa) y la curtosis (platicúrtica) como señaladores.

Figura 3.

Distribución de la variable integración de los docentes en el grupo experimental para el post-test



En la Figura 3 se aprecia la repartición de la variable Integración de los docentes en el grupo experimental para el post-test en vínculo con el cuartil. Se observa que la parte más grande de agrupación de información está ubicada mediante la mediana (2 cuartil) y del 3 cuartil (75%). Niegan observar cálculos irregulares o raros.

Análisis de normalidad de Integración de los docentes (Grupo control-pretest)

Tabla 4.

Análisis de normalidad de la variable Integración en los docentes en estudio (Grupo control-pretest) ensayos de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Cálculo	gl	Sig.	Cálculo	gl	Sig.
cont_pre_Integ	,214	8	,200*	,922	8	,445

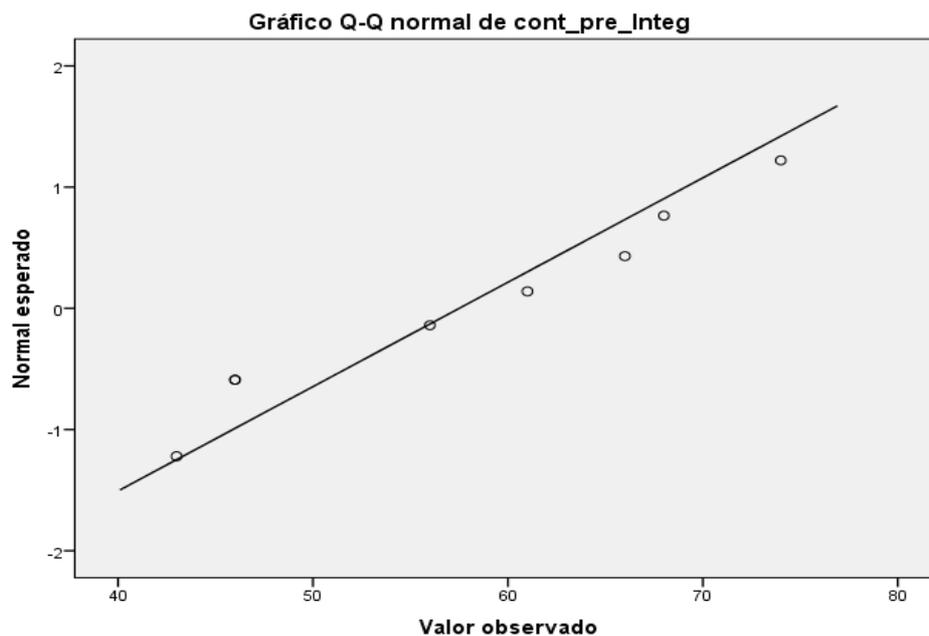
*. Es un borde bajo de la valoración verídica.

a Corrección de valoración Lilliefors

El examen de normalidad de Shapiro-Wilk viene a ser la adecuada dado que el modelo consta en menos de 20 cifras. La posibilidad dada por el examen valorativo tiene 0.445 (mayor a alfa) donde permite afirmar que la variable Integración de los docentes para el grupo experimental en el pre-test lleva una actitud adecuada por lo tanto no se niega el estudio derogado al grado de valoración en un 0.01.

Figura 4.

Propagación de las cifras percibidas contra las deseadas con la repartición adecuada de la variable Integración del docente en el grupo experimental para el pre-test



En la representación de la Figura 4 se muestra la propagación de las cifras percibidas contra los deseados con la repartición adecuada de la variable Integración del docente en el grupo experimental para el pre-test. De la manera en que se ve los puntos están bastante cerca al límite de retroceso donde representa la actitud adecuada.

Descriptivos de Integración de los docentes (Grupo experimental-pretest)

Tabla 5.

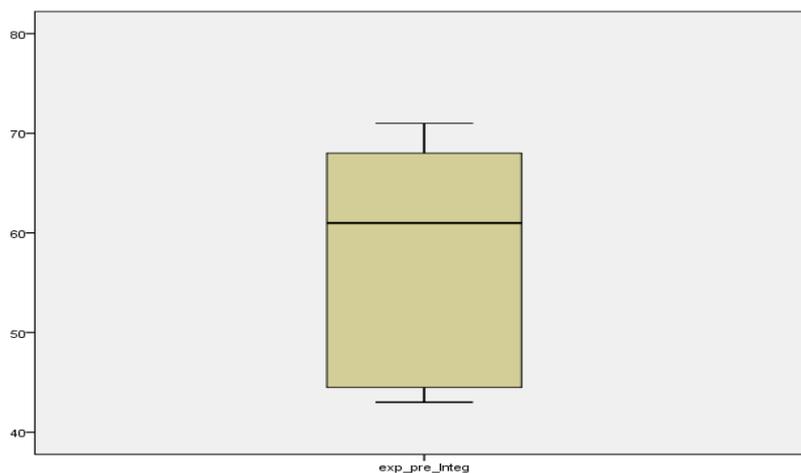
Descripción de la variable Integración en los docentes del estudio (Grupo experimental-pre-test)

Descriptivos		Cálculo	Fallo estándar
exp_pre_Integ	Media	57,63	4,217
	95% de intervalo de seguridad		
	a la media	47,65	
	Término alto	67,60	
	Media reducida en 5%	57,69	
	Mediana	61,00	
	Varía	142,268	
	Derivación estándar	11,928	
	Menor	43	
	Mayor	71	
	Categoría	28	
	Categoría intercuartil	24	
	Desigualdad	-,306	,752
	Curtosis	-2,126	1,481

La Tabla 5 muestra los valores de simpatía principal en la media y mediana, tanto en el estimador de difusión como la variedad, derivación estándar y la categoría; vinculada con la naturalidad, usando la proporción (negativa) y la curtosis (platicúrtica) como señaladores.

Figura 5.

Distribución de la variable Integración de los docentes en el grupo experimental para el post-test en vínculo con el cuartil



La Figura 5 muestra la repartición de la variable Integración de los docentes en el grupo experimental para el post-test en vínculo con el cuartil. Vemos que la parte más grande de agrupación de información está ubicada mediante la mediana (2 cuartil) y del 3 cuartil (75%). Niegan observar cálculos irregulares o raros.

Análisis de normalidad de Integración de los docentes (Grupo experimental-pretest)

Tabla 6.

Análisis de normalidad de Integración de los docentes (Grupo experimental-pretest)

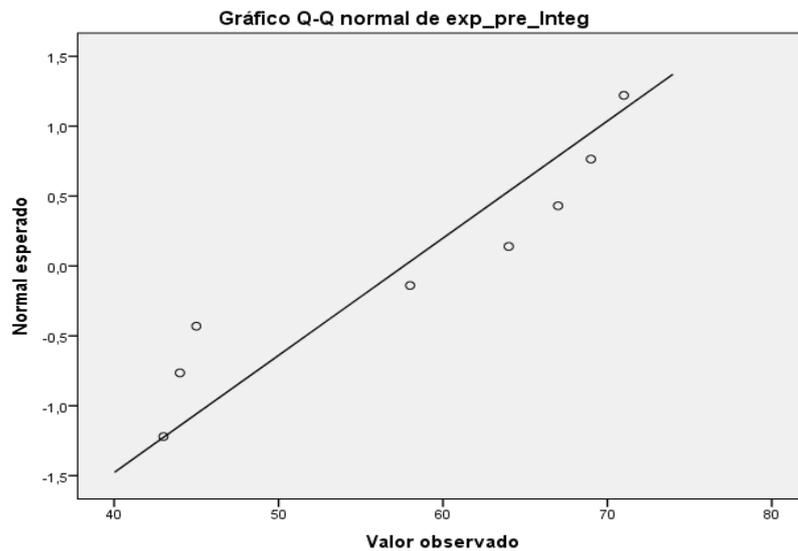
	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Cálculo	gl	Sig.	Cálculo	gl	Sig.
exp_pre_Integ	,230	8	,200*	,847	8	,089

*. Es un borde bajo de la valoración verídica.

a. Corrección de valoración de Lilliefors

Figura 6.

Propagación de las cifras percibidas contra las deseadas con la repartición adecuada de la variable Integración del docente en el grupo experimental para el pre-test.



El examen de naturalidad de Shapiro-Wilk viene a ser la adecuada dado que el modelo consta en menos de 20 cifras. La posibilidad dada por el examen valorativo tiene 0.089 (mayor a alfa) donde permite afirmar que la variable

Integración de los docentes para el grupo experimental en el pre-test lleva una actitud adecuada por lo tanto no se niega el estudio derogado al grado de valoración en un 0.01.

La Figura 6 refleja la propagación de las cifras percibidas contra las deseadas con la repartición adecuada de la variable Integración del docente en el grupo experimental para el pre-test. De la manera en que se ve los puntos están bastante cerca al límite de retroceso donde representa la actitud adecuada.

Prueba de diferencia de medias mediante la agrupación Control (1) y la agrupación Teórica (2) en el post-test:

Tabla 7.

Diferencia de medias entre la agrupación control (1) y la agrupación teórica (2)

Estadísticas de grupo					
	grupo	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
pre_Integ	1	8	57,50	11,613	4,106
	2	8	57,63	11,928	4,217

La Tabla 7 muestra los promedios o medias de los grupos que se comparan, así como su correspondiente dispersión y error.

Tabla 8.

Pruebas de muestras independientes de los docentes en estudio

Prueba de muestras independientes										
		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias				95% de intervalo de confianza de la diferencia		
		F	Sig.	t	gl.	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	Inferior	Superior
pre_Integ	Se asumen varianzas iguales	,036	,853	-,021	14	,983	-,125	5,886	-12,748	12,498
	No se asumen varianzas iguales			-,021	13,990	,983	-,125	5,886	-12,749	12,499

En la Tabla 8 se permite establecer la desigualdad valorativa mediante las medidas de la agrupación. Observar la probabilidad bilateral que es 0.983 que es

mayor a 0.01 (grado valorativo). Lo cual, es imposible negar el estudio derogado, es decir, las medias del grupo control y experimental en el pre-test son estadísticamente iguales, lo que convierte a los dos grupos en equivalentes.

Descriptivos de Integración de los docentes (Grupo control-post-test)

Tabla 9.

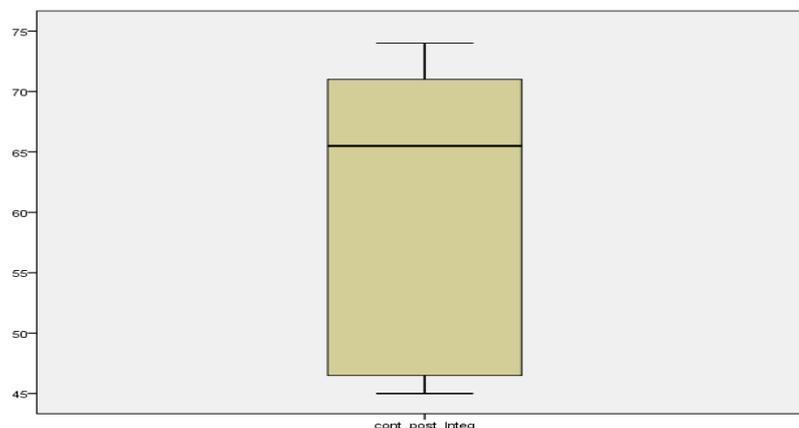
Descriptivos de Integración de los docentes (Grupo control-post-test)

Descriptivos		Cálculo	Fallo Estándar
cont_post_Integ	Media	60,63	4,416
	95% de intervalo de confianza para la media		
	Término bajo	50,18	
	Término alto	71,07	
	Media reducida en 5%	60,75	
	Mediana	65,50	
	Varía	155,982	
	Derivación estándar	12,489	
	Menor	45	
	Mayor	74	
	Categoría	29	
	Categoría intercuartil	25	
	Desigualdad	-,439	,752
	Curtosis	-2,109	1,481

En esta Tabla 9, se nos enseña los valores de simpatía principal en la media y mediana, tanto en el estimador de difusión como la variedad, derivación estándar y la categoría; vinculada con la naturalidad, usando la proporción (negativa) y la curtosis (platicúrtica) como señaladores.

Figura 7.

Distribución de la variable Integración de los docentes en el grupo experimental para el post-test en vínculo con el cuartil.



La figura 7 refleja la repartición de la variable Integración de los docentes en el grupo experimental para el post-test en vínculo con el cuartil. Vemos que la parte más grande de agrupación de información está ubicada mediante la mediana (2 cuartil) y del 3 cuartil (75%). Niegan observar cálculos irregulares o raros.

Análisis de normalidad de Integración de los docentes (Grupo control-post-test)

Tabla 10.

Análisis de normalidad de Integración de los docentes (Grupo control-post-test)

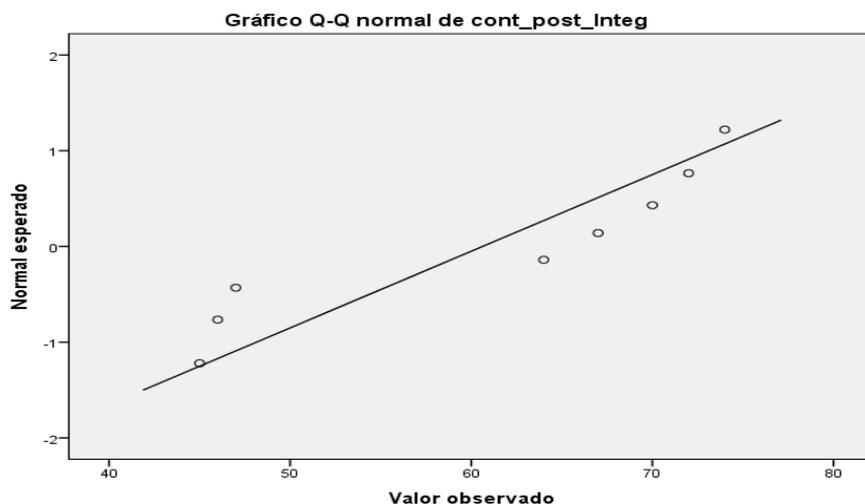
	Ensayos de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Cálculo	gl	Sig.	Cálculo	gl	Sig.
cont_post_Integ	,237	8	,200*	,822	8	,050

*. Es un borde bajo de la valoración verídica.
a. Corrección de valoración de Lilliefors

El examen de naturalidad de Shapiro-Wilk viene a ser la adecuada dado que el modelo consta en menos de 20 cifras. La posibilidad dada por el examen valorativo tiene 0.050 (mayor a alfa) donde permite afirmar que la variable Integración de los docentes para el grupo experimental en el post-test lleva una actitud adecuada por lo tanto no se niega el estudio derogado al grado de valoración en un 0.01.

Figura 8.

Propagación de las cifras percibidas contra las deseadas con la repartición adecuada de la variable Integración del docente en el grupo experimental para el post-test



La figura 8 muestra la propagación de las cifras percibidas contra las deseadas con la repartición adecuada de la variable Integración del docente en el grupo experimental para el post-test. De la manera en que se ve los puntos están bastante cerca al límite de retroceso donde representa la actitud adecuada.

Descriptivos de Integración de los docentes (Grupo experimental-post-test)

Tabla 11.

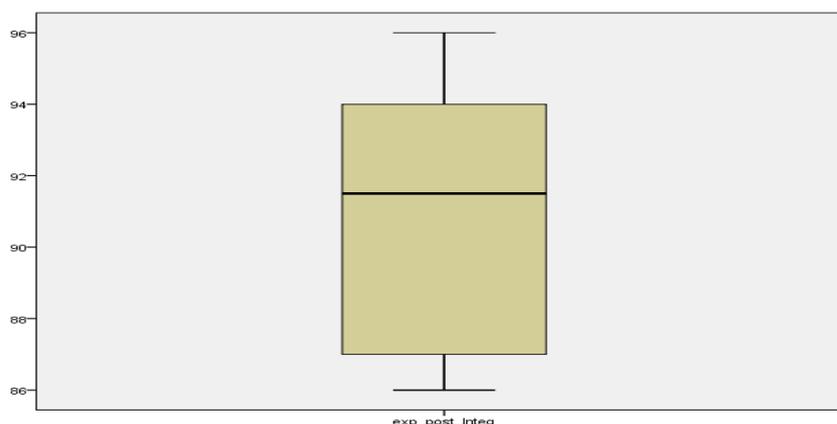
Descriptivos de Integración de los docentes (Grupo experimental-post-test)

Descriptivos		Cálculo	Fallo estándar
exp_post_Integ	Media	90,88	1,355
	95% de intervalo de seguridad a la media		
	Término bajo	87,67	
	Término alto	94,08	
	Media reducida en 5%	90,86	
	Mediana	91,50	
	Varía	14,696	
	Derivación estándar	3,834	
	Menor	86	
	Mayor	96	
	Categoría	10	
	Categoría intercuartil	8	
	Desigualdad	-,055	,752
	Curtosis	-1,698	1,481

En esta Tabla 11, se observan los valores de simpatía principal en la media y mediana, tanto en el estimador de difusión como la variedad, derivación estándar y la categoría; vinculada con la naturalidad, usando la proporción (negativa) y la curtosis (platicúrtica) como señaladores.

Figura 9.

Distribución de la variable Integración de los docentes en el grupo experimental para el post-test en vínculo con el cuartil



La Figura 9 enseña la repartición de la variable Integración de los docentes en el grupo experimental para el post-test en vínculo con el cuartil. Vemos que la parte más grande de agrupación de información está ubicada mediante la mediana (2 cuartil) y del 3 cuartil (75%). Niegan observar cálculos irregulares o raros.

Análisis de normalidad de Integración de los docentes (Grupo experimental-post-test)

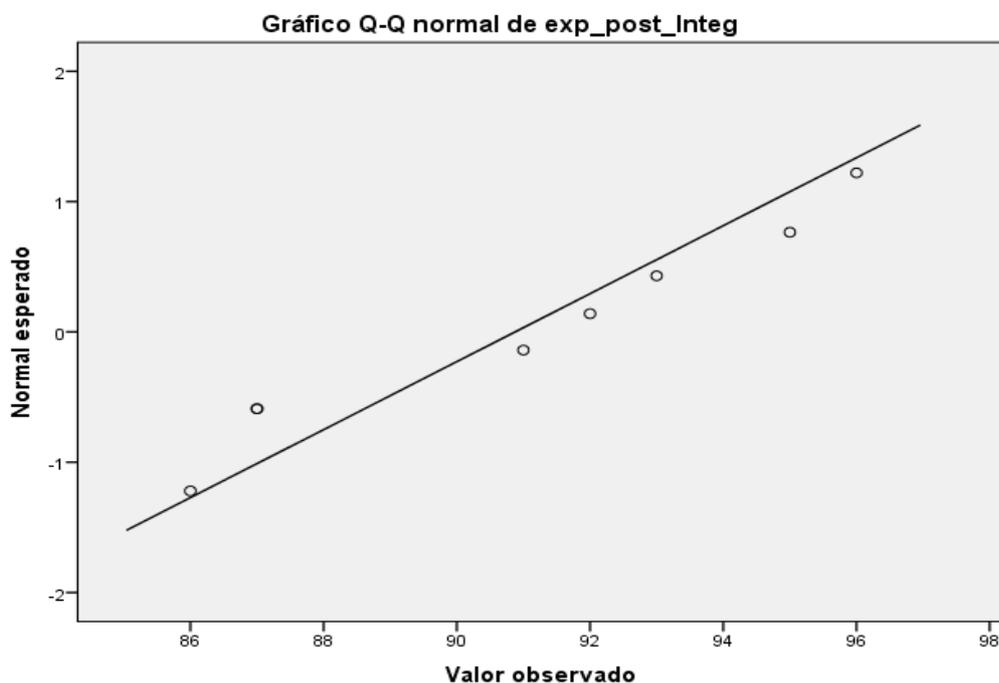
Tabla 12.

Análisis de normalidad de Integración de los docentes (Grupo experimental-post-test)

El examen de naturalidad de Shapiro-Wilk viene a ser la adecuada dado que el modelo consta en menos de 20 cifras. La posibilidad dada por el examen valorativo tiene 0.371 (mayor a alfa) donde permite afirmar que la variable Integración de los docentes para el grupo experimental en el post-test lleva una actitud adecuada por lo tanto no se niega el estudio derogado al grado de valoración en un 0.01.

Figura 10.

Distribución de las cifras percibidas contra las deseadas con la repartición adecuada de la variable Integración del docente en el grupo experimental para el post-test



La Figura 10 muestra la propagación de las cifras percibidas contra las deseadas con la repartición adecuada de la variable Integración del docente en el grupo experimental para el post-test. De la manera en que se ve los puntos están bastante cerca al límite de retroceso donde representa la actitud adecuada.

Prueba de diferencia de medias mediante la agrupación Control (1) y la agrupación Teórica (2) en el post-test

Tabla 13.

Diferencia de medias mediante la agrupación Control (1) y la agrupación Teórica (2) en el post-test

Estadísticas de grupo

grupo	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
post_Integ control	8	60,63	12,489	4,416
post_Integ experimental	8	90,88	3,834	1,355

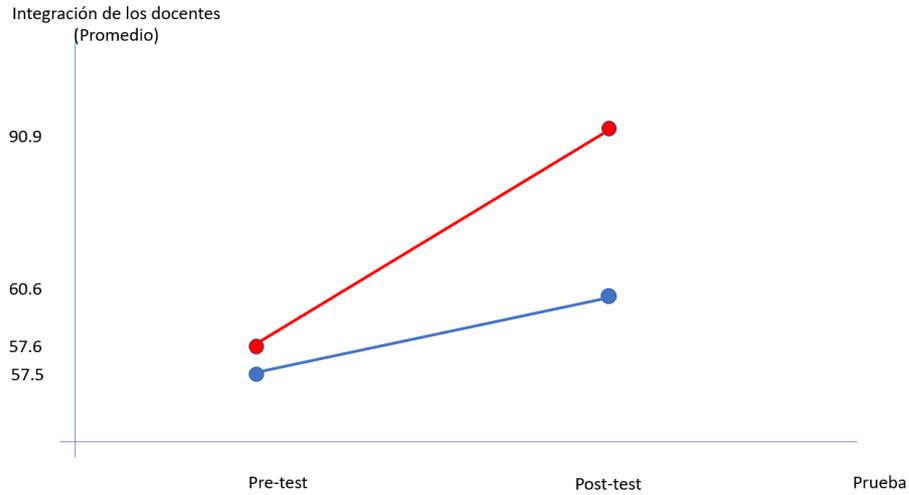
Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
post_Integ	Se asumen varianzas iguales	22,406	,000	-6,549	14	,000	-30,250	4,619	-40,157	-20,343
	No se asumen varianzas iguales			-6,549	8,307	,000	-30,250	4,619	-40,833	-19,667

En la Tabla 13 se establece la desigualdad valorativa mediante las medidas de la agrupación. Asimismo, se observa la probabilidad bilateral que es 0.000 (varianzas iguales) y 0.000 (varianzas diferentes) que son en ambos casos menores a 0.01 (nivel de significación), lo cual, es posible negar el estudio derogado, por ello, las medias de la agrupación control y Empírica del post-test son estadísticamente diferentes.

Figura 11.

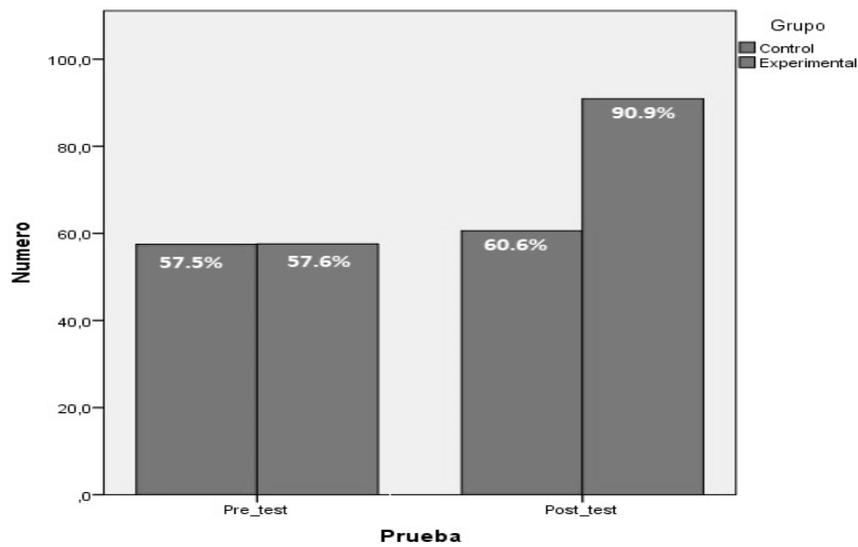
Promedios de la agrupación Control (azul) y de la agrupación Empírica (rojo)



La figura 11 muestra que la agrupación en el Pre-test debe comportarse de manera equivalente, sin embargo, cuando el grupo experimental recibió la influencia de un buen Liderazgo comunicativo del director, el promedio de la Integración de los docentes es notoriamente mayor en comparación al grupo control.

Figura 12.

Comportamiento de los promedios de los grupos Control y Experimental al Pre-test y del Post-test



En la Figura 12 se muestra el comportamiento de los promedios de los grupos Control y Experimental al Pre-test y del Post-test. Nótese la gran diferencia entre la agrupación en el post-test.

Descriptivos para Liderazgo comunicativo del director y sus correspondientes dimensiones (simpatía, asertividad y empatía) en el grupo control

Tabla 14.

Descriptivos para Liderazgo comunicativo del director y sus correspondientes dimensiones (simpatía, asertividad y empatía) en el grupo control

		Descriptivos	
		Estadístico	Error estándar
B_SIMP	Media	17,13	2,379
	95% de intervalo de seguridad a la media	Término bajo	11,50
		Término alto	22,75
	Media reducida en 5%	17,31	
	Mediana	22,00	
	Varía	45,268	
	Derivación estándar	6,728	
	Menor	9	
	Mayor	22	
	Categoría	13	
	Categoría intercuartil	13	
	Desigualdad	-,644	,752
	Curtosis	-2,240	1,481
	B_ASERT	Media	19,13
95% de intervalo de seguridad a la media		Término bajo	14,30
		Término alto	23,95
Media reducida al 5%		19,25	
Mediana		22,00	
Varía		33,268	
Derivación estándar		5,768	
Menor		11	
Mayor		25	
Categoría		14	
Categoría intercuartil		11	
Desigualdad		-,604	,752
Curtosis		-1,882	1,481

Descriptivos

		Estadístico	Error estándar	
B_EMPA	Media	17,88	1,187	
	95% de intervalo de seguridad a la media	Término bajo	15,07	
		Término alto	20,68	
	Media reducida al 5%	17,97		
	Mediana	18,50		
	Varía	11,268		
	Derivación estándar	3,357		
	Menor	12		
	Mayor	22		
	Categoría	10		
	Categoría intercuartil	6		
	Desigualdad	-,611	,752	
	Curtosis	-,366	1,481	
	B_Lider	Media	54,13	4,944
95% de intervalo de seguridad a la media		Término bajo	42,43	
		Término alto	65,82	
Media reducida en 5%		54,42		
Mediana		62,00		
Varía		195,554		
Derivación estándar		13,984		
Menor		35		
Mayor		68		
Categoría		33		
Categoría intercuartil		28		
Desigualdad		-,678	,752	
Curtosis		-1,781	1,481	

La Tabla 14 refleja los cálculos de relevancia principal por ejemplo la media y la mediana, por ejemplo, en apreciadores de difusión en la variedad, el apartado estándar y la categoría para el liderazgo comunicativo del director y sus correspondientes dimensiones para el grupo control. En vínculo con lo normal se da la desigualdad y curtosis.

Análisis de normalidad para Liderazgo comunicativo del director y sus correspondientes dimensiones (simpatía, asertividad y empatía) en el grupo control

Tabla 15.

Análisis de normalidad para Liderazgo comunicativo del director y sus correspondientes dimensiones (simpatía, asertividad y empatía) en el grupo control

	Muestras de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
B_SIMP	,391	8	,001	,641	8	,000
B_ASERT	,316	8	,018	,823	8	,050
B_EMPA	,140	8	,200*	,961	8	,818
B_Lider	,338	8	,007	,794	8	,024

*. Es un borde bajo de la valoración verídica.

a. Corrección de valoración de Lilliefors

El examen de naturalidad de Shapiro-Wilk siendo la mejor adecuada porque su modelo es menor a 20 patrones. El posible dado por el examen valorativo dado un 0.000 (menor a alfa) el cual permite afirmar que la variable Simpatía lleva una actitud no adecuada. El posible dado por el examen valorativo dado un 0.050 (mayor a alfa) el cual permite afirmar que la variable Asertividad lleva una actitud adecuada. La posibilidad dada por el examen valorativo tiene 0.818 (mayor a alfa) esto permite afirmar que la variable Asertividad lleva una actitud adecuada. La posibilidad dada por el examen valorativo tiene 0.024 (mayor a alfa) donde permite afirmar que la variable Liderazgo comunicativo del director tiene un comportamiento normal. El nivel de significación elegido es de 0.01.

Análisis de correlación mediante la Guía comunicativa del jefe y la Integración del profesor en el grupo Control

Tabla 16.

Análisis de correlación mediante la Guía comunicativa del jefe y la Integración del profesor en el grupo Control

		Correlaciones	
		B_Lider	cont_post_Integ
B_Lider	Factor de Pearson	1	,972**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	8	8
cont_post_Integ	Factor de Pearson	,972**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	8	8

** . La correlación siendo valorativa al grado 0,01 (bilateral).

El examen de correlación de Pearson escogida en base a la naturalidad bivariada de la variable estudiada da un resultado de 0.000 lo que conlleva a que se niega el estudio derogado al grado valorativo de 0.01 admitiendo la elección estableciéndose que no hay relación estadísticamente valorativa mediante las variables Liderazgo comunicativo del director e Integración de los docentes El factor de correlación equivale 0.972 muestra lo demasiado fuerte basado a los estándares dados.

Análisis de correlación entre la Simpatía y la Integración de los docentes en el grupo Control.

Tabla 17.

Análisis de correlación entre la Simpatía y la Integración de los docentes en el grupo Control

		Correlaciones	
		cont_post_Integ	B_SIMP
Rho de Spearman	cont_post_Integ	Factor de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,845**
			,008

	#	8	8
B_SIMP	Factor de correlación	,845**	1,000
	Sig. (bilateral)	,008	.
	#	8	8

** . La correlación es valorativa al grado 0,01 (bilateral).

El examen no paramétrico en correlación de Spearman escogida ya que no realiza la suposición de naturalidad bivariada a las variables estudiadas, Simpatía y la Integración del docente, da un resultado de 0.444 lo que conlleva a que no se niega el estudio derogado al grado valorativo de 0.01. Por lo tanto, existe una relación calculadamente valorativa mediante los variables en cuestión. El factor de correlación en 0.845 indica que la relación es muy fuerte.

Análisis de correlación entre la Asertividad y la Integración de los docentes en el grupo Control

Tabla 18.

Análisis de correlación entre la Asertividad y la Integración de los docentes en el grupo Control

		Correlaciones	
		cont_post_Integ	B_ASERT
cont_post_Integ	Correlación de Pearson	1	,974**
	Sig. (bilateral)		,000
	N#	8	8
B_ASERT	Correlación de Pearson	,974**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	#	8	8

** . La correlación es valorativa al grado 0,01 (bilateral).

El examen de correlación de Pearson escogida en base a la naturalidad bivariada de la variable estudiada da un resultado de 0.000 lo que conlleva a que se niega el estudio derogado al grado valorativo de 0.01 admitiendo la elección estableciéndose que no hay relación estadísticamente valorativa mediante las

variables Asertividad e Integración a los docentes. El factor de correlación equivale 0.974 muestra lo demasiado fuerte basado a los estándares dados.

Análisis de correlación entre la Empatía y la Integración de los docentes en el grupo Control

Tabla 19.

Análisis de correlación entre la Empatía y la Integración de los docentes en el grupo Control

Correlaciones			
		cont_post_Integ	B_EMPA
cont_post_Integ	Correlación de Pearson	1	,431
	Sig. (bilateral)		,286
	#	8	8
B_EMPA	Correlación de Pearson	,431	1
	Sig. (bilateral)	,286	
	#	8	8

El examen de correlación de Pearson escogida en base a la naturalidad bivariada de la variable estudiada da un resultado de 0.286 lo que conlleva a que no se niega el estudio derogado al grado valorativo de 0.01 estableciéndose que no hay relación estadísticamente valorativa mediante las variables empatía e Integración a los docentes.

Descriptivos para Liderazgo comunicativo del director y sus correspondientes dimensiones (simpatía, asertividad y empatía) en el grupo experimental

Tabla 20.

Descriptivos para Liderazgo comunicativo del director y sus correspondientes dimensiones (simpatía, asertividad y empatía) en el grupo experimental

Descriptivos			
		Estadístico	Error estándar
A_SIMP	Media	30,25	,491
	95% de intervalo de seguridad a la media	Termino inferior	29,09
		Termino superior	31,41

Descriptivos			Estadístico	Error estándar
A_ASERT	Media reducida al 5%		30,33	
	Regular		31,00	
	Varía		1,929	
	Derivación estándar		1,389	
	Menor		28	
	Mayor		31	
	Categoría		3	
	Categoría intercuartil		2	
	Asimetría		-1,440	,752
	Curtosis		,000	1,481
	Media		28,13	,398
	95% de intervalo de seguridad a la media	Termino inferior	27,18	
		Termino superior	29,07	
	Media reducida al 5%		28,08	
	Regular		28,00	
	Varía		1,268	
	A_EMPA	Derivación estándar		1,126
Menor			27	
Mayor			30	
Categoría			3	
Categoría intercuartil			2	
Desigualdad			,488	,752
Curtosis			-,989	1,481
Media			20,38	1,194
95% de intervalo de seguridad a la media		Termino inferior	17,55	
		Termino superior	23,20	
Media reducida al 5%			20,31	
Regular			19,50	
Varía			11,411	
Derivación estándar			3,378	
Menor			16	
Mayor			26	
A_Lider		Categoría		10
	Categoría intercuartil		6	
	Desigualdad		,577	,752
	Curtosis		-,649	1,481
	Media		78,75	1,319
	95% de intervalo de confianza para la media	Termino inferior	75,63	
		Termino superior	81,87	
	Media reducida al 5%		78,61	
	Regular		77,00	
	Varianza		13,929	
	Derivación estándar		3,732	
	Menor		75	
	Mayor		85	

Descriptivos		
	Estadístico	Error estándar
Categoría	10	
Categoría intercuartil	6	
Desigualdad	,723	,752
Curtosis	-1,156	1,481

La Tabla 20 enseña los cálculos de relevancia principal como la media y mediana, basados en apreciadores de difusión por ejemplo la variedad, el apartado estándar y nivel para el Liderazgo comunicativo del director y sus correspondientes dimensiones para el grupo experimental. Vinculada con lo normal, se da la desigualdad y curtosis.

Análisis de normalidad para Liderazgo comunicativo del director y sus correspondientes dimensiones (simpatía, asertividad y empatía) en el grupo experimental

Tabla 21.

Análisis de normalidad para Liderazgo comunicativo del director y sus correspondientes dimensiones (simpatía, asertividad y empatía) en el grupo experimental

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
A_SIMP	,455	8	,000	,566	8	,000
A_ASERT	,216	8	,200*	,882	8	,197
A_EMPA	,169	8	,200*	,949	8	,699
A_Lider	,269	8	,090	,852	8	,099

a. Revisión de valoración de Lilliefors

El examen de normalidad de Shapiro-Wilk siendo la mejor adecuada, porque su modelo es menor a 20 patrones. El posible dada por el examen de posibilidad dado un 0.000 (menor que alfa) esto permite afirmar que la variable Simpatía lleva una actitud no común. La posibilidad dada por el examen valorativo tiene 0.197

(mayor que alfa) esto permite afirmar que la variable Asertividad lleva una actitud adecuada.

La posibilidad dada por el examen valorativo tiene 0.699 (mayor que alfa) esto permite afirmar que la variable Empatía lleva una actitud adecuada. La posibilidad dada por el examen valorativo tiene 0.099 (mayor que el alfa) esto permite afirmar que la variable Liderazgo comunicativo del director lleva una actitud adecuada. El nivel de significación elegido es de 0.01.

Análisis de correlación mediante el Manejo comunicativo del director y la Integración del profesor en el grupo experimental

Tabla 22.

Análisis de correlación mediante el Manejo comunicativo del director y la Integración del profesor en el grupo experimental

		Correlaciones	
		A_Lider	exp_post_Integ
A_Lider	Correlación de Pearson	1	,856**
	Sig. (bilateral)		,007
	#	8	8
exp_post_Integ	Correlación de Pearson	,856**	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	#	8	8

Fuente: Realizada por la autora

El examen de correlación de Pearson escogida en base a la naturalidad bivariada de la variable estudiada, da un resultado de 0.000 lo que conlleva a que se niega el estudio derogado del grado valorativo de 0.01 estableciéndose que hay relación estadísticamente valorativa mediante las variables Manejo comunicativo del director e Integración de los docentes. El factor de relación es 0.856 mostrando el vínculo muy fuerte.

Análisis de correlación entre la Simpatía y la Integración de los docentes en el grupo experimental

Tabla 23.

Análisis de correlación entre la Simpatía y la Integración de los docentes en el grupo experimental

		Correlaciones		
			exp_post_Integ	A_SIMP
Rho de Spearman	exp_post_Integ	Coefficiente de correlación	1,000	,317
		Sig. (bilateral)	.	,444
		#	8	8
A_SIMP	A_SIMP	Coefficiente de correlación	,317	1,000
		Sig. (bilateral)	,444	.
		#	8	8

El examen de correlación de Pearson escogida en base a la naturalidad bivariada de la variable estudiada, simpatía e integración de los docentes, da un resultado de 0.444 lo que conlleva a que no se niega el estudio derogado al grado valorativo de 0.01 estableciéndose que no hay relación estadísticamente valorativa mediante las variables en cuestión.

Análisis de correlación entre la Asertividad y la Integración de los docentes en el grupo experimental.

Tabla 24.

Análisis de correlación entre la Asertividad y la Integración de los docentes en el grupo experimental

		Correlaciones		
			exp_post_Integ	A_ASERT
exp_post_Integ	Correlación de Pearson		1	-,360
		Sig. (bilateral)		,381
		#	8	8
A_ASERT	Correlación de Pearson		-,360	1
		Sig. (bilateral)	,381	
		#	8	8

El examen de correlación de Pearson escogida en base a la naturalidad bivariada de la variable estudiada, da un resultado de 0.381 lo que conlleva a que no se niega el estudio derogado al grado valorativo de 0.01 estableciéndose que no

hay relación estadísticamente valorativa mediante las variables Asertividad e Integración de los docentes.

Análisis de correlación entre la Empatía y la Integración de los docentes en el grupo experimental

Tabla 25.

Análisis de correlación entre la Empatía y la Integración de los docentes en el grupo experimental

		Correlaciones	
		exp_post_Integ	A_EMPA
exp_post_Integ	Correlación de Pearson	1	,942**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	8	8
A_EMPA	Correlación de Pearson	,942**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	8	8

La relación es valorativa al grado 0,01 (bilateral).

El examen de correlación de Pearson escogida en base a la naturalidad bivariada de la variable estudiada, da un resultado de 0.000 lo que conlleva a que se niega el estudio derogado del grado valorativo de 0.01 estableciéndose que hay relación estadísticamente valorativa mediante las variables Empatía e Integración de los docentes. El factor de relación equivale 0.942 mostrando un vínculo muy fuerte mediante las variables.

Análisis estadístico

De acuerdo a los resultados obtenidos en el estudio se hizo necesario hacer un análisis de cada uno de ellos, y dada la relevancia del caso se presenta al lector las siguientes consideraciones:

- ✓ Hay una relación estadísticamente importante mediante las variantes manejo comunicativo del director e Integración de los docentes con un factor de relación de 0.972 y da a conocer que es muy resistente en base a los baremos dados.

- ✓ Erróneo es la hipótesis de naturalidad bivariada en la variable estudiada, Simpatía y la Integración del docente, da un acierto de 0.008, lo que da a conocer la negación del estudio derogado en el grado de importancia en 0.01. Dado el caso, hay una relación estadísticamente importante mediante las variables en cuestión.

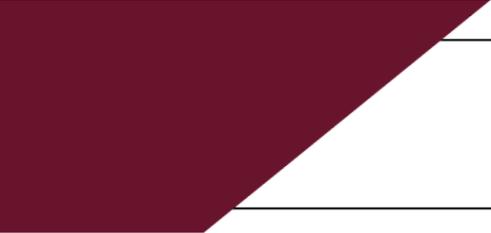
- ✓ Es negada el estudio derogado al grado de importancia de 0.01 y admiten la opción fijándose una relación proporcionalmente importante mediante las variables Asertividad e Integración del docente.

- ✓ No es negada el estudio derogado al grado de importancia de 0.01 estableciéndose el no haber relación estadísticamente importante mediante las variables Empatía e Integración de los docentes.



4

Reflexiones finales



CAPÍTULO 4

REFLEXIONES FINALES

En base a la investigación relacionada la Influencia del Liderazgo Comunicativo del director en la Integración de los Docentes de Educación Primaria se realizaron las siguientes reflexiones finales.

Conclusiones

Se logró determinar a través de las evidencias estadísticas utilizadas en el estudio, que existe una gran influencia en el liderazgo comunicativo del director sobre la integración de los docentes a través de la empatía presentada por él hacia sus educadores a su cargo.

Mientras el mejoramiento del liderazgo del director sea positivo–proactiva, mejorará el clima laboral y a su vez la integración docente. Un trato más conciliador por parte de los niveles jerárquicos superiores reflejará los vínculos de los profesores con la sociedad pedagógica de una manera constante y satisfactoria para la organización y para el alumnado; así se alejarán los obstáculos para una adecuada relación profesional, y a su vez generará un impacto positivo en el sistema educativo, la educación académica a favor del escolar y el logro en la calidad educativa.

Recomendaciones

De acuerdo a lo esbozado anteriormente se plantean las siguientes sugerencias en pro a las instituciones educativas:

- ✓ Promover espacios de unión mediante Directores y Profesores en forma constante en la búsqueda de resultados en diversos aspectos formativos.
- ✓ Brindar vínculos de expresión y participación en el colegio, ya que promueve un clima de trabajo traducida en mejora y soluciones positivas institucionales.
- ✓ Planificar ideas y métodos o planes de mejora que generen cambios. Y así, promover el aprendizaje constante, la vigilancia y el refuerzo permanente con la participación activa de todos.
- ✓ Elaborar un Manual Liderazgo Comunicativo del director en la integración a profesores pedagógicos de primaria del colegio.

Dentro del desafío para construir una institución educativa emergente se sugiere que la Dirección realice la promoción de una formación de apoyo, reforzar los grupos de estudio, crear medios de colaboración para promover el pensamiento en conjunto y la formación mediante ejercicios formativos; y saber las políticas dadas para brindar ambientes apropiados y así lograr una buena educación.

REFERENCIAS

- Aguayo L., Andrea. (2015). *Sentidos de la participación docente en espacios de encuentro formales e informales en la escuela: un análisis del discurso de docentes de enseñanza media en dos escuelas municipales de la región metropolitana*. [Tesis de Maestría, Universidad de Chile].
- Aguayo L., Andrea. (2017). *Los buenos amigos como símbolos de la felicidad. Humanidad Integrada*. Red Internacional para el cambio social. <http://www.msn.com/es-mx/estilo-de-vida/relaciones/la-importancia-de-tener-buenos-amigos/ar-AAouef6?ocid=mailsignout>
- Antioquia, U. d. (2007). *Estrategias pedagógicas*.
- Ascencios Mena, T. (2017). *Habilidades comunicativas, cognitivas y desempeño docente en el distrito de Carabayllo- 2015*. [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]
- Ausubel, D. P. (1981). *Psicología educativa: un punto de vista cognoscitivo*. Ed. Trillas.
- Bautista, T. Francisco (2019). *Plan de integración docente de un centro educativo. Inspector de educación*. <https://www.monografias.com/trabajos105/plan-integracion-docente-centro-educativo/plan-integracion-docente-centro-educativo.shtml>
- Blank, W. (1997). *Authentic instruction*. University of South Florida.
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas: individuo y sociedad*, 9(2), 9-33.
- Bravo, V. U. y Palma, V. V. (2011). *Actitud del profesor ante la integración escolar y sus estrategias de aprendizaje en alumnos de primero a sexto grado de educación básica*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Pedagógica Nacional. Unidad Ajusco].
- Castillo Ortiz, A. (2005). Liderazgo administrativo: reto para el director de escuelas del siglo XXI. *Cuaderno de Investigación en la Educación*, 20, 1-9.

- Cea, A. P., García, R. L., Nail, K. O. y Paredes, U. D. (2018). Gestión participativa en directivos para el abordaje de la convivencia escolar en instituciones educativas municipalizadas. *Revista Iberoamericana de Educación / Revista Ibero-americana de Educação*, 76, (2) [(2018/05/30), pp. 153-184, ISSN: 1022-6508 / ISSNe: 1681-5653 Organización de Estados Iberoamericanos (OEI/CAEU) / *Organização dos Estados Iberoamericanos (OEI/CAEU)*.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3 ed.). McGraw-Hill.
- Contreras, B. (2009). Liderazgo directivo en la gestión escolar desde el enfoque político de la escuela. *Educación*, 34, 55-72. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5056862.pdf>
- Corvalán, J. y Fernández, G. (2000). Apuntes para el análisis de la participación en experiencias educativas y sociales. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 30(4), 9-50.
- Cristancho, D. F. (2016). *Estrategias para mejorar la comunicación en su empresa*. blog_acsendo
- Culqui, A. (2018). *Consejos claves para fomentar el compañerismo en la oficina*. Posted in Blog
- De León, P. (2018) *Liderazgo y empoderamiento. (Estudio realizado con colaboradores del Área de Ventas de la Empresa Decorabaños S.A. Quetzaltenango)*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar].
- Díaz, A. y Inclán, C. (2001). El docente en las reformas educativas: sujeto o ejecutor de proyectos ajenos. *Revista Iberoamericana de Educación*, 25, 17-41.
- Flores, E. (2010). *El tipo de liderazgo del director y los estilos de comunicación de los docentes, estudiantes y personal administrativo del Instituto Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de Lourdes” DRE-Ayacucho, 2010*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
- Fuentes, M. (2012). *Plan de acción estratégico para la integración escuela comunidad dirigido a la escuela técnica: “Simón Bolívar” Naguanagua estado Carabobo. (Una investigación acción participativa)*. [Tesis de Maestría, Universidad de Carabobo].
- Galiano, J. (2009). *Algunas reflexiones acerca del liderazgo*. El Cid Editor.

- Gestión.ORG (2018). *El liderazgo carismático*. <https://www.gestion.org/el-liderazgo-carismatico/>
- Graffigna, A., Fraca C., y Acevedo M. (2010). *I Congreso Internacional sobre profesorado principiante e inserción profesional a la docencia. El acompañamiento a los docentes noveles: prácticas y concepciones*. Universidad Católica de Cuyo - Facultad de Educación Colegio Nuestra Señora de Tulum. Buenos Aires.
- Gentili, P., Suárez, D., Stubrin, F. y Gindín, J. (2004). Reformas educativas y luchas docentes en América Latina. *Educ. Soc.*, 25(89), 1251-1274.
- Hernández, F. (1998). *Métodos y técnicas de estudio en la universidad*. McGraw Hill.
- Hernández, J. (2014). *Comunicación asertiva*. República Bolivariana de Venezuela. Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior. IUPT Ludovico Silva. Instrumentación y Control sección.
- Hersey, P., y Blanchard, K. H. (1982). Leadership style: attitudes and behaviors. *Training and Development Journal*, 36(5), 50-52.
- Kaplún, M. (2002). *Una pedagogía de la comunicación (El comunicador popular)* [versión digital en pdf]. Editorial Caminos. http://perio.unlp.edu.ar/catedras/system/files/kaplun-el_comunicador_popular_0.pdf
- Guzmán Huayamave, K. (2018). *La comunicación empática desde la perspectiva de la educación inclusiva*. Universidad de Costa Rica. Facultad de Educación. Instituto de Investigación en educación. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 18(3), pp. 1-18
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Fundación Chile.
- Luque, R. R. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa primaria, Callao 2018*. [Tesis de Licenciatura, Lima – Perú].
- Moyá Ruiz, M. (2016). *Habilidades comunicativas y comunicación política*. [Tesis de Doctorado. Universidad Miguel Hernández].
- Mandel, E. R. (2019). *La comunicación asertiva*. <https://www.psicooactiva.com/blog/consiste-la-comunicacion-asertiva/>

- Pasquale, M. (2019). *La comunicación empática: comprensión y escucha activa*.
<https://www.artsocial.cat/articulo/la-comunicacion-empatica/>
- Rosenberg, M. B. (2016). *Comunicación No violenta - un lenguaje de vida*. (3ed. renovada y ampliada). Editorial Acanto. ISBN 9788415053668
- Martínez de Velazco, A. (2004). *Comunicación organizacional práctica*. Trillas.
- Martínez Solana, Y. (2004). *La comunicación institucional. Análisis de sus problemas y soluciones*. Fragua.
- MINEDUC (2015). *Marco para la buena dirección y liderazgo educativo*.
http://portales.mineduc.cl/usuarios/cpeip/doc/201511131613560.MBD&LE_2015.pdf
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco del buen desempeño del directivo*.
Ministerio de Educación del Perú.
- Northwest Regional Educational Laboratory. (2002). Project-Based Instruction: Creating Excitement for Learning.
http://educationnorthwest.org/webfm_send/460 Traducción parcial en
<http://www.eduteka.org/AprendizajePorProyectos.php>
- Ortega, O. U. (2012). *Cómo fortalecer los procesos de comunicación organizacional de manera que se conviertan en estrategia clave para el mejoramiento de los procesos institucionales de la comunidad educativa Fontidueño Jaime Arango Rojas del municipio de Bello – Antioquia*. [Tesis Especialización, Universidad Católica de Manizales].
- Paredes Mamaní, J. L. (2018). *Trabajo en grupo de interaprendizaje (GIA) para optimizar la planificación curricular por competencias en la I.E. N° 56079 de Huayllani – San Pablo*.
- Pérez, J. y Gardey, A. (2009). *Definición de simpatía*.
(<https://definicion.de/simpatia/>).
- Robinson, V. M, y otros. (2008). The impact of leadership on school outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635-674.
- Rodríguez, L. (2014). *Comunicación asertiva*. Blogger.
- Sabino, C. (2008). *El proceso de investigación*. Ed. Panamericana/Ed. Lumen.

- Salvador Cornelio, E.M., y Sánchez Ortega, J. A. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. <https://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Sánchez, G. S. (2012). *El Liderazgo, indicador de las competencias comunicativas del director escolar en instituciones educativas del nivel medio superior*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Pedagógica Nacional].
- Sinergia (s/f). *Crecimiento y desarrollo integral*. [sinergiacydi.com https://i.pinimg.com/originals/62/f7/1e/62f71e8779fcd90d84214a6b2e625eaf.jpg](https://i.pinimg.com/originals/62/f7/1e/62f71e8779fcd90d84214a6b2e625eaf.jpg)
- Solanellas, P. (2014). *Recetas de liderazgo*. Editorial UOC.
- Véliz, M. F. (2012). *Liderazgo comunicativo. Cuando lo importante es entenderse*. Newfield. Network. Newsletters.
- VIU. (2018). *Indicaciones para lograr la integración educativa en el aula ordinaria*. Educación. Universidad Internacional de Valencia.
- Vroom, V. H. y Yetton, P. W. (1973). *Leadership and decision-making*. University of Pittsburgh Pre.

A network diagram with a white background and a light gray grid. Several colorful pins (red, green, yellow, purple, blue) are placed at various points, connected by thin gray lines. The pins are arranged in a way that suggests a network or a flow of information. The word "ANEXOS" is written in a bold, dark red font across the center of the image.

ANEXOS

ANEXO 1
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO: LIDERAZGO COMUNICATIVO DEL
DIRECTOR

Instrucciones: La información que nos proporciona será sólo de conocimiento del investigador, por tanto, emita su opinión en forma objetiva y veraz, respondiendo a las siguientes interrogantes, en función a la siguiente escala.

1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre, 5=Siempre

N°	Variable: Liderazgo comunicativo del director Ítems:	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Prefiere hacer las gestiones institucionales de manera aislada.					
2	Otorga confianza a los integrantes de la comunidad educativa.					
3	Es conformista con los bienes y servicios que brinda la I.E					
4	Otorga libertad en la toma de decisiones a los docentes.					
5	Toma decisiones arbitrariamente y la comunica a su modo.					
6	Es soberbio en su comunicación y relaciones interpersonales.					
7	Comunica sus ideas de gestión institucional con resentimiento.					
8	Es desconfiado al delegar funciones a los docentes.					
9	Impone acciones sin considerar la opinión de los docentes.					
10	Actúa con justicia en la solución de conflictos institucionales.					
11	Se preocupa por cultivar la amistad en toda comunidad educativa.					
12	Sus decisiones son inflexibles, no obtiene ni requiere sugerencias.					
13	Su expresión es fingida, distante, con tono de voz bajo y difuso.					
14	Es conformista ante la opinión de los docentes y estudiantes.					
15	Muestra actitud indiferente a necesidades y expectativas institucionales.					
16	Es impaciente en la comunicación con los demás.					
17	Es dominante a su preferencia y muestra trato despectivo a los docentes					
18	Expresa y manifiesta actitud de violencia y abuso a los derechos.					
19	Expresa sentimientos y demandas claras con firmeza, franqueza y directa					
20	Actúa con serenidad y calma ante eventualidades de la I.E.					

ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO: INTEGRACIÓN DOCENTE

Instrucciones: La información que nos proporciona será sólo de conocimiento del investigador, por tanto, emita su opinión en forma objetiva y veraz, respondiendo a las siguientes interrogantes, en función a la siguiente escala.

1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre, 5=Siempre

N°	Variable: Integración docente Ítems:	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Participa en reuniones de coordinación general con empeño.					
2	Se involucra activamente en actividades institucionales.					
3	Coordina con sus colegas en actividades curriculares y pedagógicas.					
4	Realiza diagnóstico situacional al inicio de cada año lectivo.					
5	Comunica oportunamente el diagnóstico situacional del aula a la dirección.					
6	Participa en la implementación del PEI programada por la dirección.					
7	Elabora el PAT de la I.E al finalizar el año, para el siguiente periodo escolar.					
8	Se involucra a la comunidad educativa en el diagnóstico institucional.					
9	Apoya al análisis reflexivo del FODA liderado por la dirección.					
10	Conoce el entorno institucional que influye al logro de metas de aprendizaje.					
11	Participación de la comunidad educativa con el liderazgo directivo.					
12	Promueve la organización estudiantil con autonomía.					
13	Es parte del clima laboral con respeto, tolerancia, buen trato e igualdad.					
14	Participa en espacios de organización de la mano con la dirección.					
15	Maneja estrategias de prevención y resolución de conflictos con el diálogo.					
16	Cumple con la calendarización el día del logro y las jornadas de reflexión.					
17	Garantiza el logro de los aprendizajes a los estudiantes con empeño.					
18	Participa en la mejora de la calidad educativa de la mano con la dirección.					
19	Se actualiza en cultura de prevención para mitigar los posibles riesgos.					
20	Se comunica con respeto, cordialidad y responsabilidad con la dirección.					

PROYECTO
CIDE
EDITORIAL



ISBN: 978-612-49078-0-7



9786124907807

PROYECTO
CIDE
EDITORIAL

