



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POS GRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Liderazgo asertivo y habilidades socio emocionales en la I.E. Mariano Melgar – José
Leonardo Ortiz

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Psicología Educativa

AUTORA:

Br. Nydia Lissette Huiman Yerrén (ORCID: 0000-0002-9089-6394)

ASESOR:

Dr. Félix Díaz Tamay (ORCID: 0000-0002-9803-4887)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones pedagógicas

Chiclayo – Perú

2020

Dedicatoria

A mi Rosita y mi Enrique que con su ejemplo me dejaron la valla muy alta, no solo como madre sino como profesional y sobre todo como persona.

A Qorianka e Ysabella que son mi más grande inspiración para dejarles un legado de amor, fortaleza y superación.

Nydia Lissette

Agradecimiento

Al Dr. Félix Díaz Tamay su guía didáctica, por compartir con mi persona conocimientos y consejos que serán de gran ayuda en el desenvolvimiento de mi profesión.

A mi papá por creer en mí y apoyarme cuando más lo necesito.

Nydia Lissette

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

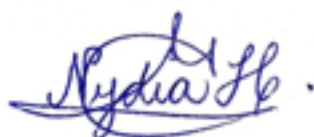
Yo, Nydia Lissette Huiman Yerrén, estudiante del Programa de académico de maestría en psicología educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 44279508 con la tesis titulada “Liderazgo asertivo y habilidades socio emocionales en la I.E. Mariano Melgar”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse las faltas de: fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 17 enero del 2020



Nydia Lissette Huiman Yerrén

DNI: 44279508

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	14
2.1. Tipo y diseño de investigación	14
2.2. Operacionalización de variables	15
2.3. Población, muestra y muestreo	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.5. Procedimiento	21
2.6. Métodos de análisis de datos	21
2.7. Aspectos éticos	21
III. RESULTADOS	22
IV. DISCUSIÓN	30
V. CONCLUSIONES	36
VI. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	45
Matriz de consistencia científica de un proyecto de investigación científica.....	46
Validación del instrumento	49
Autorización para el desarrollo de la tesis.....	52
Autorización para la publicación electrónica de la tesis	53
Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	54
Reporte turnitin	55
Autorización de la versión final del trabajo de investigación	56

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de variables. Variable 1. Liderazgo asertivo	16
Tabla 2: Operacionalización de variables. Variable 2. Habilidades socio emocionales	17
Tabla 3: Dimensión actitud asertiva	22
Tabla 4: Dimensión comunicación asertiva	22
Tabla 5: Dimensión intimidad.....	23
Tabla 6: Nivel del variable liderazgo asertivo.....	24
Tabla 7: Dimensión confianza.....	24
Tabla 8: Dimensión empatía	25
Tabla 9: Dimensión participación	26
Tabla 10: Dimensión el trabajo en equipo	26
Tabla 11: Dimensión toma de decisiones.....	27
Tabla 12: Nivel de la variable habilidades socioemocionales.....	28
Tabla 13: Correlación.....	29

Índice de figuras

Figura 1: Dimensión actitud asertiva	22
Figura 2: Dimensión comunicación asertiva	23
Figura 3: Dimensión intimidad	23
Figura 4: Nivel de la variable liderazgo asertivo	24
Figura 5: Dimensión confianza	25
Figura 6: Dimensión empatía.....	25
Figura 7: Dimensión participación.....	26
Figura 8: Dimensión el trabajo en equipo	27
Figura 9: Dimensión toma de decisiones	27
Figura 10: variable habilidades socioemocionales.....	28

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar el liderazgo asertivo y habilidades socio emocionales en la I.E. Mariano Melgar. Tomando como referencia los fundamentos teóricos de Socioemocional (HSE) Haeussler, OCDE Ruiz, Nina y Fuentes. Robles de Liderazgo asertivo de Rodas, Alfonso, Bassi y Borja, Maturana, Levi-Montalcini, Porto, Daniel Goleman, Sánchez Cuevas UNESCO, 2016; OCDE, Levi-Montalcini, Jane Abercrombie, teoría de los sentimientos morales de Adam Smith, empatía humana de Mead, Liderazgo asertivo de Chiavenato, Dubrin, Asertividad. Rodríguez, Huczynski, Lussier Este estudio es de tipo descriptivo correlacional, realizado en una población de 33 colaboradores del área de dirección y gestión pedagógica, teniendo como variable 1 liderazgo asertivo y variable 2 habilidades emocionales. Los datos de las variables en sus diferentes dimensiones se han obtenido a través de la técnica de la encuesta con la aplicación del cuestionario se puede afirmar que la relación entre las variables en estudio concluye que el grado de relación entre el nivel de Liderazgo asertivo y habilidades socio emocionales en la I.E. Mariano Melgar según el estudio estadístico de la correlación de Pearson es: Alta y directa ya que es igual a 0.912 y está muy cerca de 1; por lo tanto es significativa, puesto que el Sig. (bilateral) es menor que 0,05.

Palabras claves: Liderazgo asertivo, habilidades socio emocionales, docentes.

ABSTRACT

This research work aims to determine assertive leadership and socio-emotional skills in I.E. Mariano Melgar. Taking as reference the theoretical foundations of Socioemotional (HSE) Haeussler, OECD Ruiz, Nina and Fuentes. Assertive Leadership Robles of Rhodes, Alfonso, Bassi and Borja, Maturana, Levi-Montalcini, Porto, Daniel Goleman, Sánchez Cuevas UNESCO, 2016; OECD, Levi-Montalcini, Jane Abercrombie, Adam Smith's moral feelings theory, Mead's human empathy, Assertive Chiavenato leadership, Dubrin, Assertiveness. Rodríguez, Huczynski, Lussier This study is of a descriptive correlational type, carried out in a population of 33 collaborators in the area of pedagogical management and management, having as variable 1 assertive leadership and variable 2 emotional skills. The data of the variables in their different dimensions have been obtained through the survey technique with the application of the questionnaire, it can be affirmed that the relationship between the variables under study concludes that the degree of relationship between the level of assertive Leadership and skills emotional partner in EI Mariano Melgar according to the statistical study of Pearson's correlation is: High and direct since it is equal to 0.912 and is very close to 1; therefore it is significant, since the Sig (bilateral) is less than 0.05.

Keywords: Assertive leadership, socio emotional skills, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial en una encuesta reciente de ejecutivos de recursos humanos en los Estados Unidos y Canadá se descubrió que uno de cada tres líderes se considera ineficaz, y el 56% citó una falta de las habilidades interpersonales como la razón número uno por la cual los líderes fallan (Wellins, Selkovits, McGrath, 2013).

Se estima que los líderes ineficaces les cuestan a las grandes organizaciones millones de dólares anuales en rotación de empleados y baja productividad. Dado que altos costos financieros y emocionales del liderazgo fallido. El área a menudo se centra en la relación positiva entre los rasgos interpersonales y la efectividad del liderazgo, en lugar de por qué los líderes son ineficaces (Ames y Flynn, 2007; Juez, Piccolo y Kosalka, 2009; Pierce y Aguinis, 2013).

Al explorar lo negativo del liderazgo, Ames y Flynn (2007) demuestran que el rasgo interpersonal de asertividad juega un papel mucho más significativo en las percepciones de liderazgo. Los líderes percibidos con demasiado asertividad pueden lograr objetivos a corto plazo, pero ser despreciado y dañar sus posibilidades de conseguir objetivos a largo plazo.

Por otro lado, a los líderes con muy poco asertividad les puede gustar, pero los líderes no podrán lograr sus objetivos y serán percibidos como instrumentalmente ineficaces. Con la mayor complejidad de las relaciones en las organizaciones, y los costos altos asociados con líderes ineficaces, hay un fuerte argumento para dilucidar las relaciones no lineales que pueden existir entre los rasgos interpersonales y el liderazgo (Judge et al., 2009; Minbashian, Wood y Beckmann, 2010).

La baja asertividad se define como la sumisión a puntos de vista opuestos, cuando no es necesario hacerlo. Es distinguible de pasividad porque un individuo bajo y asertivo aún defenderá sus derechos, pero no podrá definir claramente su opinión personal, mientras que un individuo pasivo se someterá a puntos de vista opuestos en lugar de seguir presionando el tema. (Ames y Flynn, 2007).

En el estudio de Ames y de Flynn (2007), se predice que altos niveles de asertividad tendrán un efecto negativo. En los resultados sociales e instrumentales del líder. También menciona que los bajos niveles de asertividad vaticinan que tendrán un efecto negativo en los resultados instrumentales y sociales del líder. El nivel moderado de asertividad es el único nivel que no se probó directamente en el estudio previo.

El rango medio de asertividad se desarrolló haciendo una división terciaria de los resultados para medidas de asertividad, pero no fue teóricamente construido y solo estadísticamente (Ames y Flynn, 2007).

Aunque el estudio de Ames y Flynn (2007) no se encontró un efecto lineal significativo para el asertividad moderada, se asoció con las percepciones de liderazgo más positivas sin que esta condición se pruebe directamente y asumido como condición de fondo; "... facilita el éxito, pero cuando está en su lugar, otros los atributos se vuelven más destacados"

Luther (2016) en su investigación sobre inteligencia más carácter, comenta que las habilidades socioemocionales es el objetivo de la verdadera educación" (Elías, Ferrito y Mocerri, 2016, p. 17).

En el tiempo de la iniciativa básica común en educación, es importante abordar el hecho de que el núcleo real de la educación son las relaciones que se nutren de cada persona. La educación más exitosa resulta de cuando las dimensiones socioemocionales se desarrollan y fortalecen en cada persona para mejorar sus capacidades (Durlak, Domitrovich, Weissberg y Gullotta, 2015).

Lo Social emocional, consiste en enseñar habilidades tales como reconocer y manejar emociones, desarrollar empatía y preocupación por los demás, estableciendo relaciones efectivas tanto uno a uno como situaciones de grupos pequeños, toma de decisiones responsables y éticas, y manejo de desafíos en diferentes situaciones, estas son habilidades esenciales para todo lo que sucede en las instituciones, dentro y fuera de las organizaciones (Durlak , 2015).

Las habilidades y lo que sucede en las organizaciones se basan en relaciones interpersonales. Se pueden trabajar en las habilidades y valores sociales y emocionales. Cuando los educadores practican en equipo para formar vínculos más fuertes que aumentan la motivación para trabajar motivados y satisfechos (Durlak et al., 2015).

Existen educadores que sienten que poner énfasis en las habilidades sociales y emocionales no debería ser el papel de la institución o de sus catedráticos. Pero, la enseñanza de habilidades académicas, sociales y emocionales sí no tiene que ser opciones mutuamente excluyentes (Wilson, 2016).

La importancia de lo social es un área que está ganando más atención como una necesidad de un área de desarrollo en la educación de hoy (Durlak et al., 2015; Elías et al., 2016). El éxito académico de las habilidades sociales y emocionales se observa, en muchos pedagogos que no están capacitados y aún más que lo son, pero no practican ninguna de las estrategias o habilidades de enseñanza. La institución educativa ha perdido su enfoque en la importancia del aprendizaje social y emocional y cómo se vincula con el logro académico.

Cuando los maestros entienden esta conexión, pueden enseñar más atentamente y diferenciar la instrucción según dónde estén los colaboradores y donde los maestros quieren que estén los niños (Brackett y Simmons, 2015). La capacidad de hacer esto es necesaria de manera auténtica y genuina para enseñar a cualquier estudiante y tener habilidades socio emocional en la organización

Bisquerra (2000), la educación emocional es una innovación educativa que responde a necesidades sociales no atendidas, por lo cual, busca desarrollar competencias emocionales que contribuyan al desarrollo de habilidades de vida y bienestar.

Como lo expresa Goleman (1996), las instituciones deben forjar una visión diferente acerca del papel que desempeñan y a la vez contemplar una educación integral, para hallar la relación entre la emoción y la cognición, refiriéndose a la capacidad de identificar, manejar y comprender las emociones desde uno mismo punto y de los demás. La problemática identificada, surge la necesidad de hacer una investigación a fin de definir la

relación existente entre ambas variables liderazgo asertivo y habilidades socioemocionales en institución Mariano Melgar de José Leonardo Ortiz. Para el presente estudio se tuvo en cuenta los siguientes trabajos previos.

Díaz (2019). En la investigación en Bogotá 2019. Los resultados indican que no existe una relación significativa entre la educación socio emocional y el desempeño académico de los colaboradores de educación secundaria, por cuanto El 95% de los colaboradores desarrollan positivamente las habilidades sociales y ponen en práctica sus valores, lo que les permite mantener un buen clima de clase en el Colegio, tampoco existe relación entre la educación socioemocional en la dimensión clima de clase y el desempeño académico de los colaboradores participantes en la investigación, además, existe un alto porcentaje de colaboradores que no implementan las diferentes técnicas de estudio para facilitar el aprendizaje de los conocimientos adquiridos.

Salovey y Mayer (1990), en la investigación sobre el rol de habilidades emocionales indican la existencia de una relación estrecha en su desarrollo, en la comprensión de consecuencias, en regular el estado emocional y su pedido por la comprensión, donde se está produciendo desde temprana edad, se entiende que la familia y la escuela en donde los hábitos en su desarrollo son fundamentales. En su destreza ayuda en un ofrecimiento en su demanda ante la sociedad en donde requieren que las personas permitan llevar una vida exitosa. A la vez se tiene las siguientes áreas de estudio: habilidad para valorar y percibir y además expresar emociones adecuadas y que se adapten en su comprensión.

Goleman (1996), afirma que en la institución es un lugar perfecto para promocionar su inteligencia emocional a la vez recordando su aprendizaje en sus habilidades emocionales empezando en su casa y entrando en su sistema con distintos niveles emocionales. Para ello es necesario una nueva visión en donde tenga los aspectos cognitivos y también intelectuales en donde tenga su importancia de un uso y gestiones de mundo de emociones y sociales, para su comprensión en los cursos de vida.

Murga, (2018). La investigación realizada en la institución educativa en su conclusión realiza un análisis de estadística con el coeficiente de Pearson en donde se

determinó que la correlación entre ambas variables de estilos de liderazgo y gestión educativa es de manera significativa alta y directa, con un 0.867 en donde su variable es asumida por el personal directivo en la transformación.

Figuroa (2016). En las instituciones educativas de Lima, llegó a la conclusión que su precisión de inteligencia emocional es un indicador preciso en su liderazgo transformacional. De la misma manera se ha precisado en perfil de características de liderazgo transformacional (48.4%) y liderazgo coercitivo (45%) esto sirvió de aportes en los instrumentos para la recolección de datos.

Ruiz (2018). En su investigación de las instituciones, concluye que el modelo se está basando principalmente en 4 componentes, tales como consideración individual, estimulación intelectual, motivación inspiracional, influencia de ideales con líderes y componentes que transforman la capacidad de su estilo de liderazgo concordando en situaciones y circunstancias que guardan relaciones entre las variables, en su estilo y enfoque teórico.

Nina y Fuentes (2018). En el estudio de la institución educativa, se ha concluido dar herramientas para su bienestar emocional abarcando el contexto social y también a las personas que trabajan dentro de la institución educativa con un solo fin de construir una sociedad con tolerancia y asertividad. De la misma manera se utilizó un instrumento para su recolección de datos y crea de manera directiva la búsqueda de su gestión de calidad, en donde se identificó la relación entre las variables de estudio.

Rodas, (2018) en la Institución Educativa llegó a la siguiente conclusión. El presente programa de estrategias del liderazgo asertivo es una herramienta práctica, funcional y pertinente que permitirá en los Directivos, dar direccionalidad y manejo eficaz y eficiente a las relaciones interpersonales en la Institución Educativa, sirviendo como soporte en la mejora de las condiciones laborales y por ende de la práctica pedagógica de los maestros.

Quiroz (2019). Programa de actividades lúdico - recreativas “PSEMOC”, basado

en el modelo de inteligencia emocional de Bizquerra, para desarrollar las habilidades socio emocionales. Llego a la siguiente conclusión, que la lógica investigativa asumida en la solución de la problemática, posibilitó utilizar métodos teóricos y prácticos, tales como el método inductivo – deductivo y el método analítico. Es necesario señalar que, para la elaboración de esta propuesta, se partió de la evaluación realizada sobre el nivel de desarrollo de las habilidades socio emocionales; así como las características identificadas del grupo de estudio, permitiéndonos realizar una propuesta que constituye una alternativa para superar la problemática identificada.

Robles (2016). En la investigación del hospital Lima Norte, se ha concluido en su dicha información recogida por la muestra de estudio, se obtuvo la validez correspondiente y su confiabilidad de instrumento, se utilizó para tabular en el programa estadístico SPSS 23.0. Utilizando el estadígrafo no paramétrico Rho de Spearman, se concluyó además que están variables guardan relación en la investigación se dio las recomendaciones favorables para dicha investigación mejore.

Cortez (2019). Desarrollo de habilidades afectivas y emocionales. Se confirmó la hipótesis, los colaboradores muestran timidez e inseguridad, fluctuaciones en sus estados de ánimo; son influenciables, no aceptan ser criticados y no son conscientes de sus sentimientos ni de los demás, son poco comunicativos, no controlan sus miedos y temores, no alcanzando su madurez emocional. Los colaboradores del IV ciclo, comprendidos entre 8 a 11 años de edad, tienen dificultades socio emocionales, comprobándose la hipótesis de trabajo. Para las teorías se tuvo en cuenta a los siguientes autores.

Las teorías que sustentan las habilidades socio emocional.

Socioemocional (HSE). Establece interacciones significativas con sus semejantes, se ubica así mismo como un ser único y distinto, de esta manera aprende a distinguir sus emociones, manejarlas, expresarlas y controlarlas. Este Medio involucra aspectos consientes e inconscientes. (Haeussler, 2008, p. 55).

Las habilidades socioemocionales (HSE) Toda habilidad es el dominio de un sistema complejo de operaciones, corporales y mentales intrínsecamente relacionadas. Son capacidades susceptibles de ser educadas, moldeadas y desarrolladas desde la infancia y

están influenciadas por las experiencias vitales (familia, escuela, cultura, sociedad).

Las habilidades socio emocionales es una condición necesaria para el desarrollo personal y cognitivo y son parte constitutiva de la educación para la vida. A través de las HSE, las personas pueden entender y gestionar sus sentimientos, emociones, actitudes y decisiones de manera más positiva, sentir y mostrar empatía hacia los demás, establecer y mantener relaciones armoniosas, resolver conflictos, proponerse y alcanzar metas, tomar decisiones responsables, etc. (Alfonso, Bassi y Borja, 2012)

Por tal razón en la experiencia internacional, las HSE, son promovidas como una estrategia formativa para prevenir conductas de riesgo y empoderar a los colaboradores para un comportamiento y una convivencia sana, siendo el escolar un espacio recomendable para formar o reforzar este tipo de habilidades, las que suelen estar asociadas, a desempeños académicos, laborales y familiares más satisfactorios.

Las habilidades interactúan y se nutren recíprocamente, tanto las habilidades socioemocionales como las cognitivas, se adquieren y desarrollan de acuerdo al ambiente en que vive una persona. Las emociones interactúan con otras funciones mentales dando vida a sentimientos que, dependiendo del tipo de experiencia vital, pueden ser negativos, como la frustración, el resentimiento, la envidia, el egoísmo, la avaricia, etc. o positivos como el amor, la empatía, la generosidad, el altruismo, el espíritu solidario, etc.

De allí la importancia de abordarlas tempranamente en diferentes espacios, en particular en la familia y la escuela. En el reciente siglo, los estudiosos y científicos han determinado que las personas podemos educar y “gestionar” nuestras emociones. (Maturana, 1988)

Las habilidades cognitivas Las habilidades cognitivas son el conjunto de operaciones intelectuales, que se nutren de la información percibida a través de los sentidos y la experiencia, en la que también influye el entorno, para formar una estructura de conocimiento, que tenga sentido para el/la aprendiz. Se trata de habilidades adquiridas, que las personas podemos desarrollar de manera autónoma desde que somos conscientes de ello, hasta el final de la vida (Levi-Montalcini, 2013; Dispensa, 2011).

El desarrollo de las habilidades cognitivas está interrelacionado al pensamiento, al lenguaje, a la memoria de largo plazo y a la conciencia, funciones mentales consideradas “superiores”, que tradicionalmente han sido asociadas a la “inteligencia” (en singular), pero que al igual que las emociones pueden ser “gestionadas” y entrenadas para desarrollar conocimientos, destrezas y habilidades cada vez más complejas.

Inteligencia Emocional. Se vincula las capacidades para escoger opciones de soluciones. Se distingue muchos tipos de inteligencia y las habilidades se manifiestan en entrar en un juego, la inteligencia reaparece y se relaciona con las capacidades de entendimiento y elaboración en informaciones para usar de manera adecuada.

Acosta (2015), afirma que la inteligencia emocional se debe considerar como un conjunto de habilidades y competencias implícitas en diversos ámbitos, partiendo del interés personal dentro del campo de las emociones básicas, una de ellas es el miedo, siendo este una reacción negativa en la adaptación y supervivencia dentro del procesamiento de estímulos en el aspecto conductual, por lo tanto, el miedo, la Inteligencia Emocional y el desempeño académico son variables que pueden estar relacionadas intrínsecamente con independencia de la edad, el sexo y el grupo cultural; la edad por ejemplo es uno de los factores que influyen en la intensidad y el número de miedos, pero con el paso del tiempo van decreciendo hasta alcanzar la edad adulta, por otra parte, la inteligencia emocional se revela como una alternativa o complemento a la inteligencia tradicional existiendo interacciones sociales y las habilidades emocionales; la variable del desempeño académico se asocia con el nivel de conocimientos y destrezas académicas que pueda desarrollar el estudiante tomando como referencia las calificaciones que obtenga en su Medio de formación, siendo estos resultados significativos estadísticamente. Por lo tanto, se considera necesario potenciar las competencias emocionales en los colaboradores con el fin de mejorar los Medios de aprendizaje de manera significativa

Habilidades Sociales. Conjunto de conductas que tienen las personas y permiten la interacción y relaciones con los demás de manera satisfactoria y efectiva. Estas pueden potenciarse y desarrollarse a medida que el ser humano avanza (Sánchez Cuevas, 2012).

Dependen del lugar sociodemográfico y las culturas estas pueden ser diferentes pues las maneras de relacionarse cambian. Existen dos áreas en las cuales se pueden poseer habilidades emocionales (Sánchez Cuevas, 2012).

Dimensiones de las habilidades socioemocionales.

Confianza

La confianza, es el ingrediente que permite “ensamblar” el trabajo en equipo, también clave para la cohesión y eficiencia. En todo grupo humano, la confianza es un factor esencial para una sana convivencia y es posible construirla, allí donde ésta no existe o se muestre débil. La confianza primero se manifiesta a nivel individual y tiene que ver con la seguridad en uno mismo, en nuestras propias habilidades o capacidades (autoconfianza) y su desarrollo dependerá del soporte que pueda encontrar en el equipo, lo que permite su empoderamiento. Pero también tiene que ver con la responsabilidad y compromiso asumido individualmente por cada miembro, como ha quedado demostrado en la presente experiencia.

Empatía

Es la capacidad de ponerse en el lugar del otro, por lo tanto, es una alternativa al individualismo competitivo y a la indiferencia. La empatía es una actitud que se puede aprender a desarrollar, pero para ello habrá que desaprender lo que impide que seamos empáticos con los demás

Comunicación horizontal

Considerando que el aprendizaje colaborativo, tiene como base el aprendizaje entre pares, la comunicación horizontal es también un factor clave, entendiendo que comunicar es compartir la información y otras herramientas que “empoderan”, a cada participante, para que pueda realizar su tarea de la mejor manera posible, a fin de que el producto final sea óptimo.

Para lograrlo, la comunicación horizontal requiere de desarrollar otras capacidades, como la capacidad de diálogo, la escucha activa, la empatía, la socialización, la capacidad de resolver posibles conflictos, etc. Una buena comunicación intra-grupo, permite también equilibrar la participación de sus miembros y hasta prevenir situaciones anómalas.

La participación.

La participación implica, “ser parte de” o “tomar parte en” y requiere de un tipo de involucramiento, un sentido de pertenencia (sentirse parte de) que se puede dar a distinto nivel, de acuerdo al grado de motivación e interés en el trabajo, tarea o proyecto y el compromiso asumido activa y responsablemente para cumplir con estos propósitos.

A diferencia del enfoque tradicional que tiende a jerarquizar a los colaboradores, según un orden de “mérito”, en el enfoque de aprendizaje colaborativo se trabaja en igualdad de condiciones y oportunidades, con reglas que pueden ser autorreguladas, lo que representa un importante factor inclusivo, que favorece e incentiva la participación, siendo algunos de sus indicadores: la puntualidad, la calidad y cantidad de las intervenciones en aula, el cumplimiento de responsabilidades dentro y fuera del aula, la iniciativa, el sentido colaborativo, y no solo la asistencia presencial a clases.

Las instituciones es por excelencia el espacio donde colaboradores y docentes tienen la posibilidad de aprender y practicar el trabajo en equipo, habilidad que a su vez requiere de otras habilidades socioemocionales, tales como autodisciplina, autorregulación, (co) responsabilidad, capacidad de concertación o diálogo consensual, iniciativa, pro actividad, definición de propósitos y objetivos comunes, comunicación y liderazgo asertivos, entre otras habilidades que “empujan” a sus miembros a interactuar en torno a los mismos objetivos y metas, los que serán alcanzados sólo si cada quien cumple con su parte de responsabilidad. (UNESCO, 2016; OCDE, 2015).

En el enfoque colaborativo, el/la docente debe tener claro el por qué y el para qué del trabajo en equipo, para de una manera creativa, abordar el cómo trabajar en equipo en consenso con éste, poniendo en práctica las estrategias didácticas más pertinentes para favorecer el intercambio de ideas, y permitir la construcción de conocimiento, de manera colaborativa. Esta dinámica no tiene por qué seguir un patrón tan rígido, ni tan formal, ya que las sesiones de aprendizaje pueden ser eventos entretenidos y hasta divertidas (lúdicas), sin por eso restarse a la exigencia académica.

Toma de decisiones:

Es una habilidad socioemocional y una actitud que tiene que ver con la autonomía,

condición a la que se llega tras haber adquirido ciertas habilidades como auto confianza, autoestima, autoaprendizaje, es decir lo que algunos autores denominan “meta cognición” (conocimiento de uno mismo), pero también han Alto desarrollar habilidades relacionadas con la “meta evaluación” (autoevaluación) relacionada con la capacidad de autocrítica, meditación (diálogo interior), todo lo cual está relacionado a la toma de conciencia (Levi-Montalcini, 2013) de que podemos lograr desarrollar estas habilidades si realmente nos proponemos y que en el nivel universitario, logra su nivel de maduración, si se ha empezado temprano.

Autoaprendizaje:

Tiene la capacidad de trabajar de manera automática, se da una iniciativa de manera propia, adquiriendo conocimientos y construcción de manera autónoma, las habilidades que sean necesarias para cumplir sus objetivos y metas de manera individual.

Pensamiento crítico/complejo

La capacidad de pensamiento crítico y pensamiento complejo, una de las capacidades que los autores citados aluden como una función cerebral superior y que debe empezar a desarrollarse en etapas previas a la universitaria, siendo en ésta su consolidación y desarrollo por el resto de la vida (Levi-Montalcini, 2013).

De acuerdo a la investigadora Jane Abercrombie (1950-60), en el modelo tradicional de enseñanza, es posible aprender “sin pensar”, lo que desvirtúa el sentido ético de la educación al considerar al estudiante solo un receptáculo de información que suele erróneamente denominarse “conocimiento”.

Las ciencias cognitivas y los científicos que están estudiando la manera como elaboramos (procesamos) nuestro pensamiento en nuestro cerebro, hablan de la experiencia como base del conocimiento, lo que además desvirtúa la creencia que el conocimiento empírico no es científico, por ser “subjetivo”.

Adam Smith en su Teoría sobre los Sentimientos. Citado por Morales (1757), se determinó las habilidades del individuo para adoptar pena o caridad ante el dolor de otras personas y de manera definitiva situar en su lugar con una ayuda con una imaginación. Al

tener que enfocar las emociones y estas se comprenden el poder de relacionarse con profundidad y la comprensión de emociones.

Liderazgo Asertivo

Liderazgo.

Chiavenato, I. (2009) indico: en su influencia interna los individuos practican en posición y también orientación con una dirección mediante cursos que establece comunicación con los demás, con objetivos y propósitos (p.48).

Asertividad.

Rodríguez, (2001) se basa principalmente en el respeto para manifestarse en su tolerancia aceptando sus responsabilidades de la manera de actuar (p.52).

Sánchez (2000) se afirma los derechos de los sentimientos propios y que sean legítimos de opiniones y deseos sin un castigo o amenaza al entorno de los demás sin tener que violar los derechos de las personas.

Niveles de aserción

El nivel de aserción puede distribuirse en tres niveles según Chiavenato, I. (2009) quien menciona lo siguiente:

Nivel 1: actitud asertiva. Son las actitudes que pretenden y permiten el cambio al liderar, se despliego de toda capacidad. (Chiavenato, I. 2009, p.49).

Nivel 2: comunicación asertiva. Se comunica y expresa claramente en los estados de ánimo sin agravar el entorno y se solicita en partes lo que en verdad es necesario. (Chiavenato, I. 2009, p.49).

Nivel 3: intimidad. Se da evidencias en destrezas en distinguir a los individuos que en pocas horas se han relacionado en una conversación donde se manifiesta una aceptación, confianza y además honestidad. (Chiavenato, I. 2009, p.49).

Todas estas referencias y teorías nos llevan a siguiente formulación del problema: ¿Cuál es

la relación que existe entre el liderazgo asertivo y habilidades socio emocionales en la I.E. Mariano Melgar?

EL presente trabajo de investigación, se justifica, El presente estudio es de suma importancia en la medida que aporta al desarrollo de la investigación en el aspecto científico teniendo en:

Liderazgo Asertivo, para validarla en el estudio de una realidad específica. Asimismo dichos resultados se tomaran como base para los indicadores de Liderazgo asertivo y habilidades socio emocionales en la I.E. Mariano Melgar, la justificación práctica los resultados del estudio, serán de utilidad para conocer la realidad de la institución educativa Mariano Melgar y por ende, tendrá también en el grupo humano que labora en esta institución pública, la justificación social tiene su importancia en la obtención de la información adecuada de los colaboradores sobre el liderazgo asertivo y habilidades socio emocionales y como estas habilidades influyen en su accionar diario, en la Justificación metodológica se identifica a aquellas personas que resaltan más que otras y que pueden conducir o liderar en dicha institución.

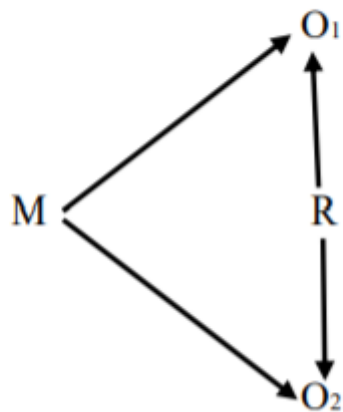
Objetivo general: Determinar el nivel de relación entre el liderazgo asertivo y habilidades socio emocional en la I.E. Mariano Melgar. Objetivo específico: a) Identificar el nivel Liderazgo asertivo en la I.E. Mariano Melgar. b) Evaluar el nivel de Liderazgo asertivo y habilidades socio emocionales en la I.E. Mariano Melgar. c) Establecer el grado de relación entre el nivel de Liderazgo asertivo y habilidades socio emocionales en la I.E. Mariano Melgar. Hipótesis: Existe relación significativa entre el Liderazgo asertivo y habilidades socio emocionales en la I.E. Mariano Melgar.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Es no experimental, transversal, descriptivo correlacional de enfoque cuantitativo se estudian y analizan las relaciones existentes entre fenómenos que se producen en la realidad. Estas relaciones pueden darse sin manipular algún tipo de variable, esto no quiere decir que se den relaciones causales entre ellas.

Es decir, el alcance incluirá todos aquellos estudios que tomando como base la relación, intenta establecer desde la simple relación entre variables hasta relaciones causales con datos no experimentales (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014, p. 93).



Dónde:

M: muestra de estudios.

O₁: variable liderazgo asertivo

O₂: variable habilidades socioemocionales

r: Coeficiente de correlación

2.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Habilidades socio emocionales.

Es una condición necesaria para el desarrollo personal y cognitivo y son parte constitutiva de la educación para la vida. A través de las HSE, las personas pueden entender y gestionar sus sentimientos, emociones, actitudes y decisiones de manera más positiva, sentir y mostrar empatía hacia los demás, establecer y mantener relaciones armoniosas, resolver conflictos, proponerse y alcanzar metas, tomar decisiones responsables, etc. (Alfonso, Bassi y Borja, 2012)

Variable 2: Liderazgo asertivo

Chiavenato, I. (2009) en su influencia interna los individuos practican en posición y también orientación con una dirección mediante cursos que establece comunicación con los demás, con objetivos y propósitos se basa principalmente en el respeto para manifestarse en su tolerancia aceptando sus responsabilidades de la manera de actuar.

Tabla 1: Operacionalización de variables. Variable 1. Liderazgo asertivo

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento/ Técnica	Escala de medición	Categorías
v1 Liderazgo asertivo	Actitud asertiva	Convicción Potencialidad Responsabilidades	¿El jefe inmediato realiza actividades que sean trabajos en equipo? ¿El trabajador municipal tiene potencialidad y es premiada por su jefe inmediato?	Encuesta / Cuestionario	Ordinal / Nominal	1) Alto (16 - 20) 2) Medio (11 - 15) 3) Bajo (0 - 10)
	Comunicación asertiva	Comunicación Relaciones interpersonales Emociones capacidad de diálogo, la escucha activa, la empatía, la socialización, la capacidad de resolver posibles conflictos	¿Las fortalezas y debilidades se pueden ver cuando se comunica con el jefe? ¿Hay existencia de empatía en el equipo?			
	Intimidación	Experiencias Confianza	¿Permiten realizar mejores tareas en el trabajo tus compañeros? ¿Son confiables las personas con quienes trabajas?			

Fuente: Adaptado de Paredes (2019)

Tabla 2: Operacionalización de variables. Variable 2. Habilidades socio emocionales

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	instrumento/ técnica	escala de medición	categorías
V₂ Habilidades socio emocionales	Confianza	Autoconfianza	<p>Considera usted que la responsabilidad y compromiso asumido individualmente por cada miembro de la institución educativa es adecuado</p> <p>Hace amigos fácilmente</p> <p>Cree usted que los colaboradores cuentan con autoconfianza</p>	Encuesta / Cuestionario	Ordinal / Nominal	Alto (16 - 20) Medio (11 - 15) Bajo (0 - 10)
	Empatía	Regocijarse Apenarse Indignarse, Compadecerse	<p>Creer usted que el cumplimiento de responsabilidades dentro y fuera de la institución educativa es correcta</p> <p>La iniciativa, el sentido colaborativo, y no solo la asistencia presencial a clases es permanente</p> <p>Intento ponerme en el lugar de los demás para saber cómo actuaran</p> <p>.Cree usted que tiene estrés empático</p> <p>Cree usted que tiene alegría empática</p>			

La participación	Puntualidad Calidad y cantidad Cumplimiento de responsabilidades Iniciativa Sentido colaborativo,	Respeto a sus compañeros Coopera con sus colegas y directivos En la institución educativa las ideas nuevas y las propuestas de cambio son bien recibidas por los colaboradores de la I.E Asumir responsabilidades, Interviene en actividades de la I.E. Brinda apoyo en la I.E Puedo eliminar fácilmente las distracciones cuando necesito concentrarme.
El trabajo en equipo	Autodisciplina, Autorregulación, (co)	Termine casi todas las cosas que comienzo Cree usted que cuenta con autodisciplina, autorregulación, (co) responsabilidad, Cree usted que su capacidad de concertación o diálogo consensual, iniciativa, pro actividad, definen sus propósitos y objetivos comunes, Demuestra entusiasmo al realizar actividades individuales y grupales Puedo enfocarme completamente en una tarea cuando necesito hacerlo.

Hago cosas de las que luego me
arrepiento.
Acepto la responsabilidad de manejar
mis emociones

Toma de
decisiones Auto confianza,
Autoestima,
Autoaprendizaje

Tiene buenas relaciones con compañeros
Controla su impulsividad ante un
conflicto
El director unifica e integra a los padres
de familia para el bien del
I.E
El director se manifiesta sin autoridad en
la I.E.
Antes de tomar una decisión intento tener
en cuenta todos los puntos de vista

Fuente: Adaptación de Núñez (2017).

2.3. Población, muestra y muestreo

Según Hernández y Batista (2010), la población censal es el total de la población que forma parte de una muestra de estudio, la cual se obtiene de un muestreo no probabilístico, a criterio personal del investigador.

El presente estudio corresponde a una población conformada por los colaboradores de la I.E. Mariano Melgar, que son 33 colaboradores.

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

Según Hernández y Batista (2014), es el accionar del investigador para realizar la recolección de datos ya sean escritos u orales; posteriormente pasaran a ser estandarizadas y brindaran al investigador, los datos y resultados necesarios sobre la Municipalidad Provincial de Lambayeque.

Instrumento: Cuestionario

Para Hernández y Batista (2014), el instrumento es un medio físico o digital que le permite al investigador recolectar información del total de individuos considerados en la muestra estudiada, los cuales se alinean a los indicadores planteados en cada variable y a los objetivos planteados en la investigación a la Municipalidad Provincial de Lambayeque. El instrumento que se utilizó para ambas variables fue el cuestionario.

Con respecto al juicio de expertos, la validación estuvo a cargo de docentes altamente capacitados de la Universidad Cesar Vallejo - Filial Chiclayo, a través de una ficha de validación de instrumentos.

La presente investigación tendrá el carácter de confiable, puesto que se aplicará los requisitos, normativas y estándares requeridos por la universidad para sustentar una tesis de este nivel académico.

2.5. Procedimiento

En lo que respecta al procedimiento a seguir por parte del investigador, en primera instancia se procederá de la población a seleccionar la muestra, de los cuales de forma ordenada y con tiempos adecuados, se aplicará el cuestionario respectivo, que permita brindar la información necesaria y los resultados esperados descritos en la investigación.

2.6. Métodos de análisis de datos

En lo que concierne al método de análisis de datos de la presente investigación, de forma y criterio particular, se utilizará el método estadístico, el cual será analizado en la plataforma SPSS versión 22.0

2.7. Aspectos éticos

Atendiendo al código de Ética establecido por la Universidad Cesar Vallejo que en su finalidad menciona que es un instrumento que busca proteger los derechos. Atendiendo a los principios establecidos para la actividad investigadora, en la presente investigación no se podrá trasgredir los derechos individuales, dignidad humana, la identidad, la diversidad, la libertad, la confidencialidad, y la privacidad de todos los participantes en el Medio de investigación. No obstante, al ser una investigación sin riesgo, se solicita consentimiento de informado a los colaboradores involucrados en la investigación, destacando la garantía de anonimato, el resguardo seguro, la confidencialidad y el acceso a los resultados individuales de cada docente. Como investigadora me comprometo a mantener en confidencialidad los datos de las personas involucradas en la investigación, a proceder con responsabilidad, rigurosidad, honestidad y transparencia en el Medio de la investigación.

III. RESULTADOS

Se presentaron los siguientes resultados de acuerdo a los objetivos de la presente investigación:

Objetivo 01

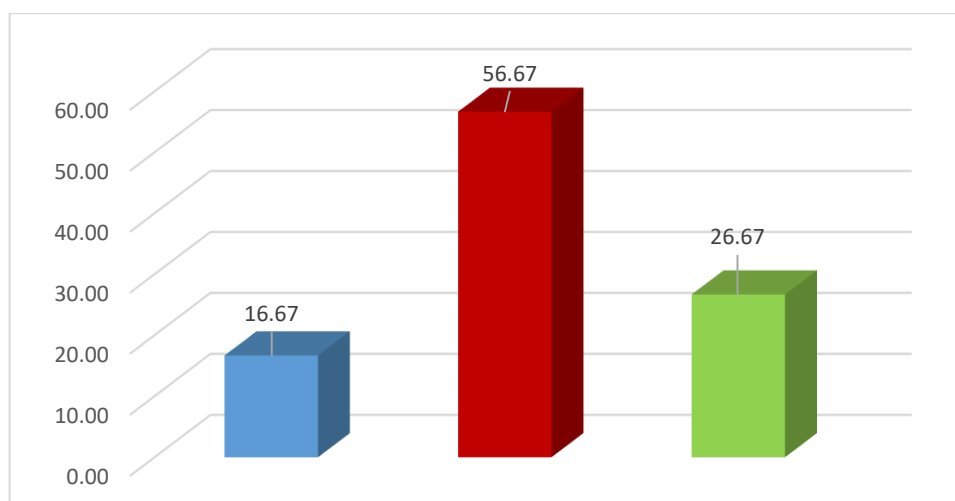
Identificar el nivel del liderazgo asertivo en la I.E. Mariano Melgar

Tabla 3: Dimensión actitud asertiva

D1	F	%
Bajo	6	16.67
Medio	18	56.67
Alto	9	26.66
Total	33	100.00

Fuente: elaboración según cuestionario

Figura 1: Dimensión actitud asertiva



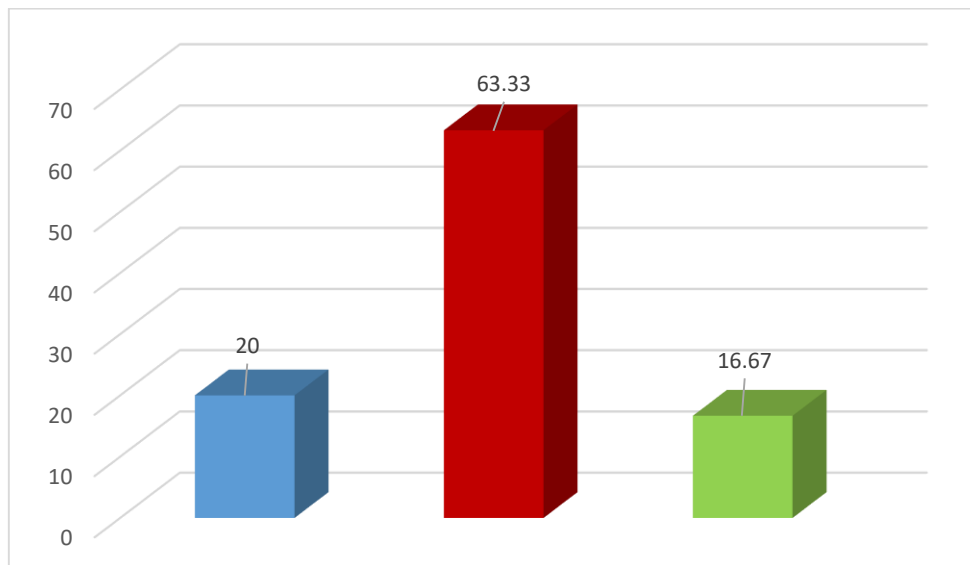
Se observa que en la Dimensión actitud asertiva en los colaboradores, La mayoría de los colaboradores se ubican en el nivel Medio con 56.67%, le siguen un considerable porcentaje en el nivel Alto con un 26.66%, mientras que en el nivel Bajo con un 16.67%, indicando con estos resultados dificultad en los colaboradores en la dimensión por lo tanto debe ser mejorada.

Tabla 4: Dimensión comunicación asertiva

D2	f	%
Bajo	7	20.00
Medio	20	63.33
Alto	6	16.67
Total	33	100.00

Fuente: elaboración según cuestionario

Figura 2: Dimensión comunicación asertiva



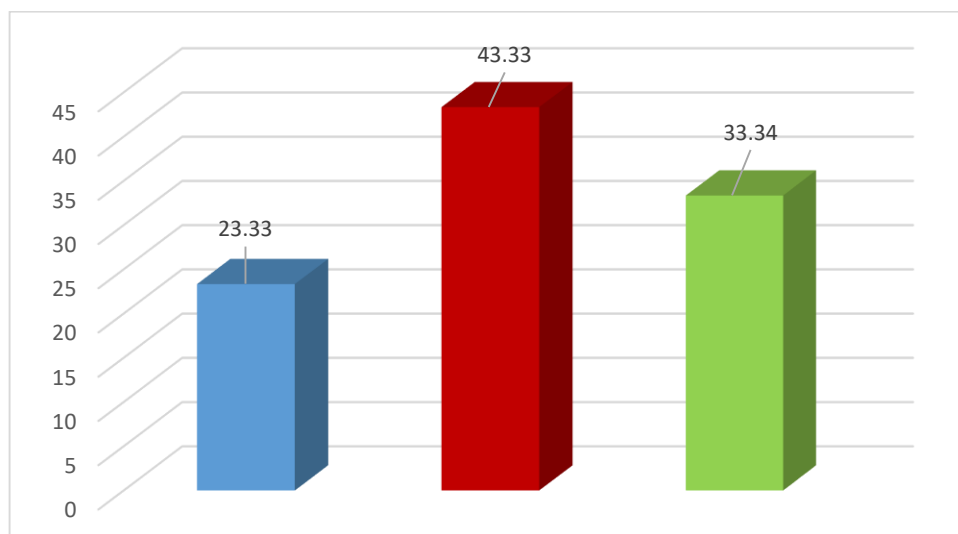
Se observa que en la Dimensión comunicación asertiva en los colaboradores, La mayoría de los colaboradores se ubican en el nivel Medio con 63.33%, le siguen un considerable porcentaje en el nivel Bajo con un 20.00%, mientras que en el nivel Alto con un 16.67%, indicando con estos resultados dificultad en los colaboradores con la dimensión por lo tanto debe ser mejorada.

Tabla 5: Dimensión intimidad

D3	f	%
Bajo	8	23.33
Medio	14	43.33
Alto	11	33.34
Total	33	100.00

Fuente: elaboración según cuestionario

Figura 3: Dimensión intimidad



Se observa que en la Dimensión intimidad en los colaboradores, La mayoría de los colaboradores se

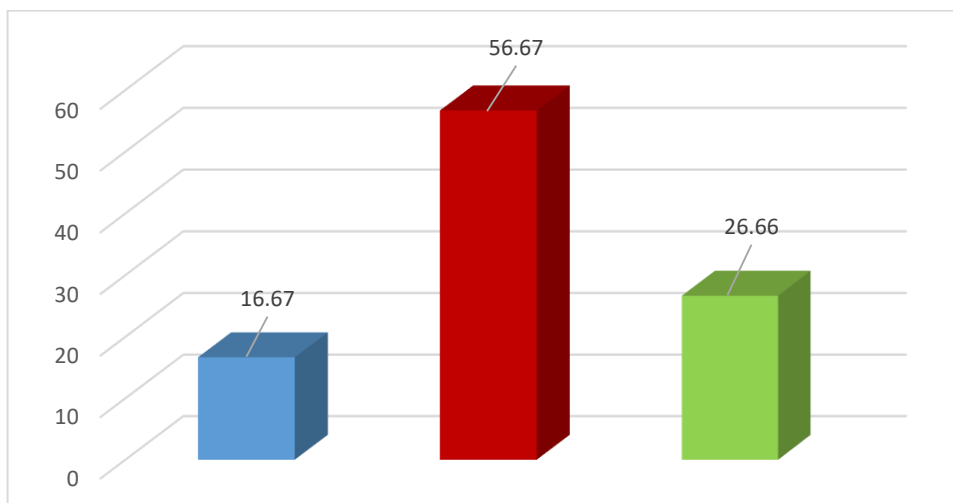
ubican en el nivel Medio con 43.33%, le siguen un considerable porcentaje en el nivel Alto con un 33.34%, mientras que en el nivel Bajo con un 23.33%, indicando con estos resultados dificultad en los colaboradores con la citada dimensión por lo tanto debe ser mejorada.

Tabla 6: Nivel del variable liderazgo asertivo

D4	f	%
Bajo	6	16.67
Medio	18	56.67
Alto	9	26.66
Total	33	100.00

Fuente: elaboración según cuestionario

Figura 4: Nivel de la variable liderazgo asertivo



Se observa que en el nivel de la variable liderazgo asertivo en los colaboradores, La mayoría de los colaboradores se ubican en el nivel Medio con 56.67%, le siguen un considerable porcentaje en el nivel Alto con un 26.66%, mientras que en el nivel Bajo con un 16.67%, indicando con estos resultados dificultad en los colaboradores por lo tanto debe ser mejorada.

Objetivo 02

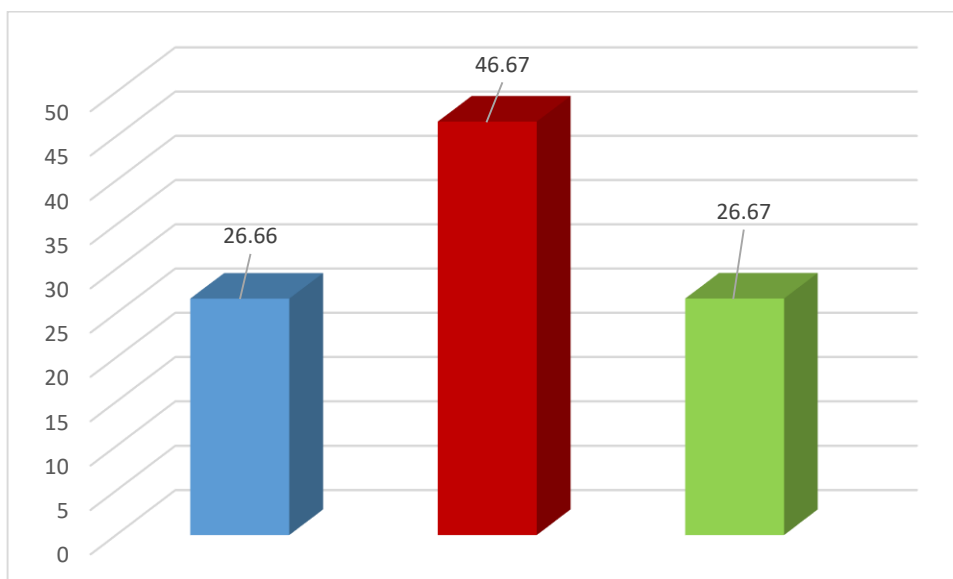
Evaluar el nivel de habilidades socios emocionales en la I.E. Mariano Melgar.

Tabla 7: Dimensión confianza

D5	f	%
Bajo	9	26.66
Medio	15	46.68
Alto	9	26.66
Total	33	100.00

Fuente: elaboración según cuestionario

Figura 5: Dimensión confianza



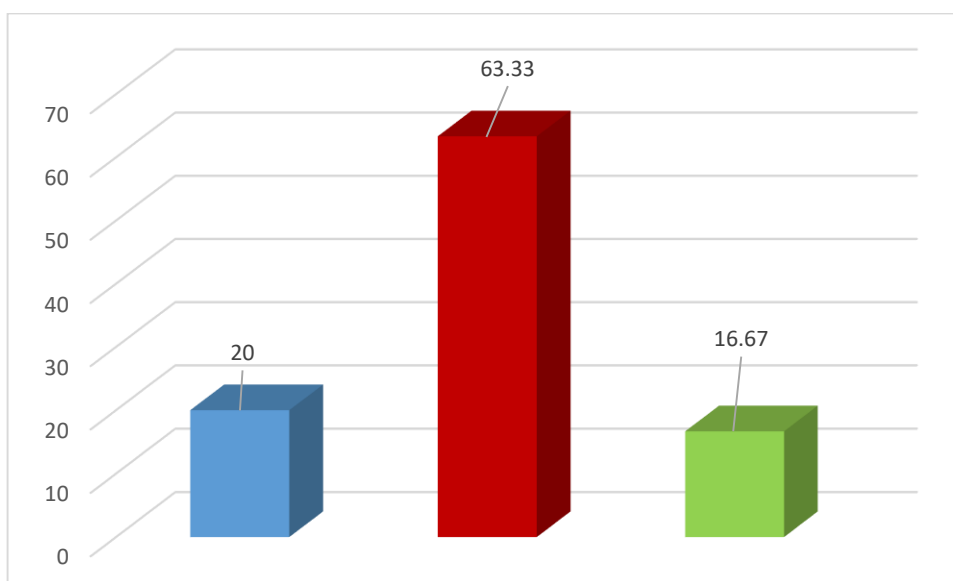
Se observa que en la Dimensión confianza en los colaboradores: La mayoría de los colaboradores se ubican en el nivel Medio con 46.68%, le siguen un considerable porcentaje en el nivel Alto con un 26.66% e igual que en el nivel Bajo con un 26.66%, indicando con estos resultados dificultad en los colaboradores con la dimensión por lo tanto debe ser mejorada.

Tabla 8: Dimensión empatía

D6	f	%
Bajo	7	20.00
Medio	20	63.33
Alto	6	16.67
Total	33	100.00

Fuente: elaboración según cuestionario

Figura 6: Dimensión empatía



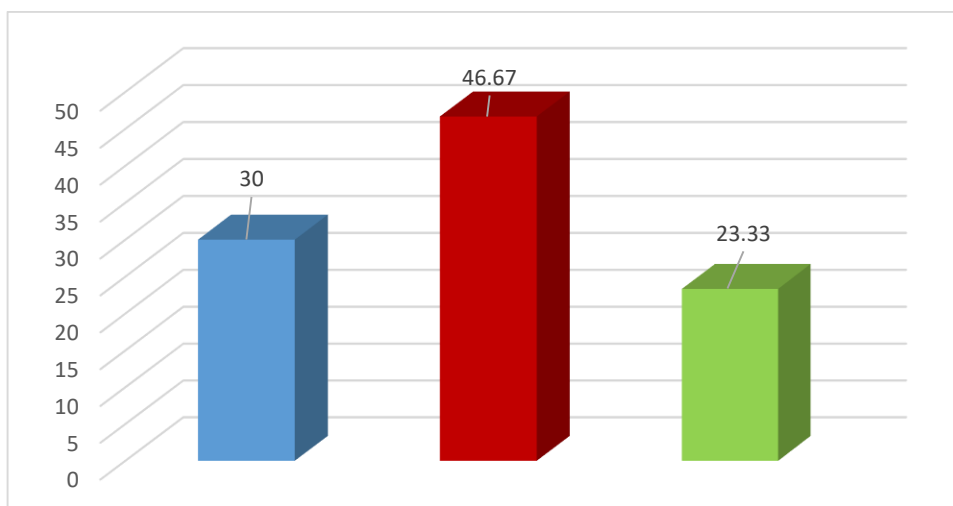
Se observa que en la Dimensión empatía en los colaboradores, La mayoría de los colaboradores se ubican en el nivel Medio con 63.33%, le siguen un considerable porcentaje en el nivel Bajo con un 20%, mientras que en el nivel Alto con un 16.67%, indicando con estos resultados dificultad en los colaboradores con la citada dimensión por lo tanto debe ser mejorada.

Tabla 9: Dimensión participación

N	f	%
Bajo	10	30.00
Medio	15	46.67
Alto	8	23.33
Total	33	100.00

Fuente: elaboración según cuestionario

Figura 7: Dimensión participación



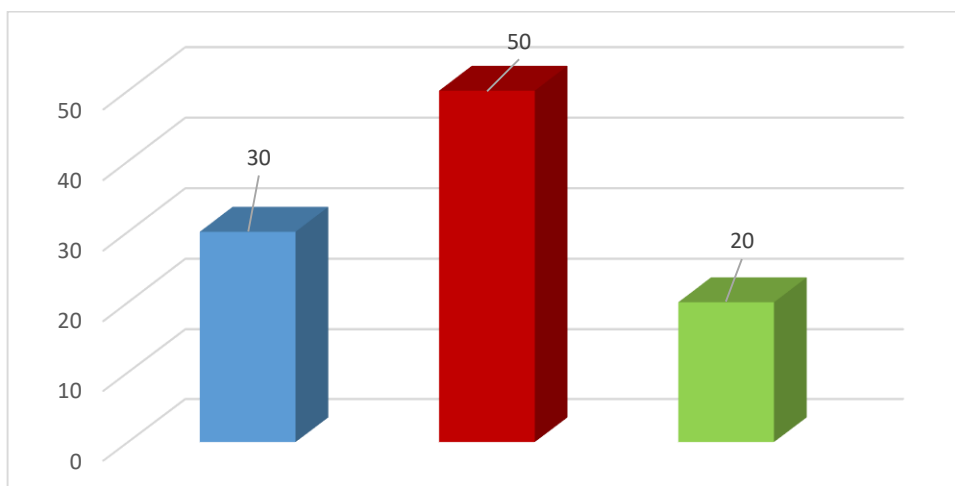
Se observa que en la dimensión participación en los colaboradores, La mayoría de los colaboradores se ubican en el nivel Medio con 46.67%, le siguen un considerable porcentaje en el nivel Bajo con un 30%, mientras que en el nivel Alto con un 23.33%, indicando con estos resultados dificultad en los colaboradores con la citada dimensión por lo tanto debe ser mejorada.

Tabla 10: Dimensión el trabajo en equipo

D7	f	%
Bajo	10	30.00
Medio	16	50.00
Alto	7	20.00
Total	33	100.00

Fuente: elaboración según cuestionario

Figura 8: Dimensión el trabajo en equipo



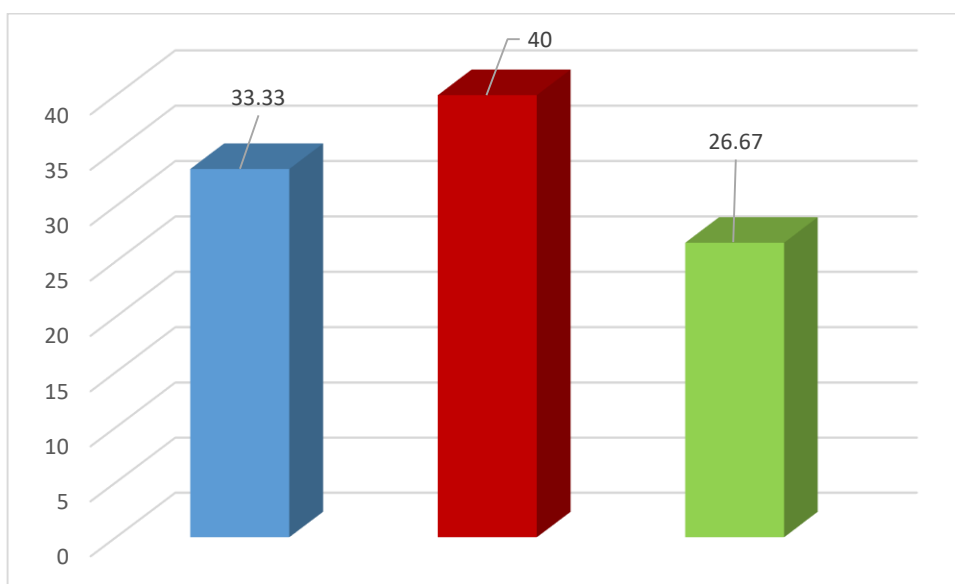
Se observa que en la Dimensión trabajo en equipo en los colaboradores, La mayoría de los colaboradores se ubican en el nivel Medio con 50.00%, le siguen un considerable porcentaje en el nivel Bajo con un 30.00%, mientras que en el nivel Alto con un 20.00%, indicando con estos resultados dificultad en los colaboradores con la citada dimensión por lo tanto debe ser mejorada.

Tabla 11: Dimensión toma de decisiones

D8	F	%
Bajo	11	33.33
Medio	13	40.00
Alto	9	26.67
Total	33	100.00

Fuente: elaboración según cuestionario

Figura 9: Dimensión toma de decisiones



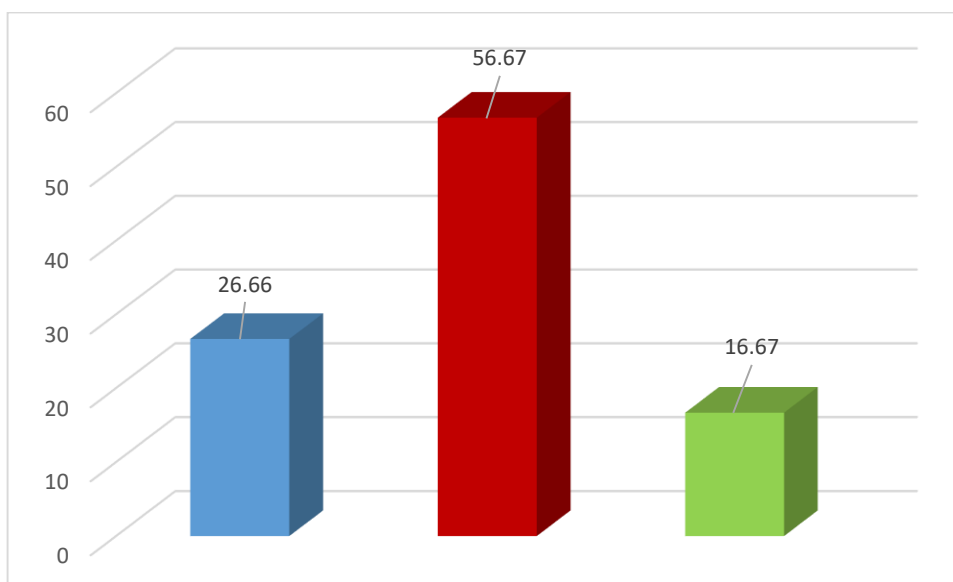
Se observa que en la Dimensión toma de decisiones en los colaboradores, La mayoría de los colaboradores se ubican en el nivel Medio con 40.00%, le siguen un considerable porcentaje en el nivel Bajo con un 33.33%, mientras que en el nivel Alto con un 26.67%, indicando con estos resultados dificultad en los colaboradores con la citada dimensión por lo tanto debe ser mejorada.

Tabla 12: Nivel de la variable habilidades socioemocionales.

D9	F	%
Bajo	9	26.66
Medio	18	56.67
Alto	6	16.67
Total	33	100.00

Fuente: elaboración según cuestionario

Figura 10: variable habilidades socioemocionales



Se observa que en la variable habilidades socioemocionales en los colaboradores, La mayoría de los colaboradores se ubican en el nivel Medio con 56.67%, le siguen un considerable porcentaje en el nivel Bajo con un 26.66%, mientras que en el nivel Alto con un 16.67%, indicando con estos resultados dificultad en los colaboradores por lo tanto debe ser mejorada.

Objetivo 03

Establecer el grado de relación entre el nivel de Liderazgo asertivo y habilidades socio emocionales en la I.E. Mariano Melgar.

Tabla 13: Correlación

		Liderazgo asertivo	Habilidades socioemocionales
Liderazgo asertivo	Correlación de Pearson	1	,912**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	33	33
Habilidades socioemocionales	Correlación de Pearson	,912**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	33	33

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

Como se observa en la correlación de Pearson es: Alta y directa ya que es igual a **0.912** y está muy cerca de 1; por lo tanto es significativa, puesto que el **Sig. (Bilateral)** es menor que 0,05.

IV. DISCUSIÓN

En la tesis titulada Liderazgo asertivo y habilidades socio emocionales en la I.E. Mariano Melgar. Se detalló cada resultado de las dimensiones además se determinó el nivel de cada variable y se identificó que en diversas investigaciones por diferentes autores se encontró similitud con esta presente investigación donde tenemos:

En la figura 4: En el nivel de la variable liderazgo asertivo en los colaboradores, La mayoría de los colaboradores se ubican en el nivel Medio con 56.67%, le siguen un considerable porcentaje en el nivel Alto con un 26.66%, mientras que en el nivel Bajo con un 16.67%, indicando con estos resultados dificultad en los colaboradores con la citada dimensión por lo tanto debe ser mejorada. Tiene similitud con la investigación presente mediante estos autores:

Murga, (2018). La investigación realizada en la institución educativa en su conclusión realiza un análisis de estadística con el coeficiente de Pearson en donde se determinó que la correlación entre ambas variables de estilos de liderazgo y gestión educativa es de manera significativa alta y directa, con un 0.867 en donde sus variables es asumido por el personal directivo en la transformación.

Figuroa (2016). En las instituciones educativas en Lima llego a la conclusión que su precisión de inteligencia emocional se escoja como un indicador preciso en su liderazgo transformacional. De la misma manera se ha precisado en perfil de características de liderazgo transformacional (48.4%) y liderazgo coercitivo (45%) esto sirvió de aportes en los instrumentos para la recolección de datos.

Rodas, (2018) en la Institución Educativa llego a la siguiente conclusión. El presente programa de estrategias del liderazgo asertivo es una herramienta práctica, funcional y pertinente que permitirá en los Directivos, dar direccionalidad y manejo eficaz y eficiente a las relaciones interpersonales en la Institución Educativa, sirviendo como soporte en la mejora de las condiciones laborales y por ende de la práctica pedagógica de los maestros.

En la figura 09: En la variable habilidades socioemocionales en los colaboradores, La

mayoría de los colaboradores se ubican en el nivel Medio con 56.67%, le siguen un considerable porcentaje en el nivel Bajo con un 26.66%, mientras que en el nivel Alto con un 16.67%, indicando con estos resultados dificultad en los colaboradores con la citada dimensión por lo tanto debe ser mejorada. Tiene similitud con la investigación presente mediante estos autores:

Díaz (2019). En la investigación en Bogotá 2019. Los resultados indican que no existe una relación significativa entre la educación socio emocional y el desempeño académico de los colaboradores de educación secundaria, por cuanto El 95% de los colaboradores desarrollan positivamente las habilidades sociales y ponen en práctica sus valores, lo que les permite mantener un buen clima de clase en el Colegio, tampoco existe relación entre la educación socioemocional en la dimensión clima de clase y el desempeño académico de los colaboradores participantes en la investigación, además, existe un alto porcentaje de colaboradores que no implementan las diferentes técnicas de estudio para facilitar el aprendizaje de los conocimientos adquiridos.

Salovey y Mayer (1990), en la investigación sobre el rol de habilidades emocionales indican la existencia de una relación estrecha en su desarrollo en la comprensión de consecuencias, en regular el estado emocional y su pedido por la comprensión, donde se está produciendo desde temprana edad, se entiende que la familia y la escuela en donde los hábitos en su desarrollo son fundamentales. En su destreza ayuda en un ofrecimiento en su demanda ante la sociedad en donde requieren que las personas permiten llevar una vida exitosa. A la vez se tiene las siguientes áreas de estudio: habilidad para valorar y percibir y además expresar emociones adecuadas y que se adapten en su comprensión.

En la figura 10: Se observa en la correlación de Pearson es: Alta y directa ya que es igual a 0.912 y está muy cerca de 1; por lo tanto, es significativa, puesto que el Sig. (Bilateral) es menor que 0,05. Tiene similitud con la investigación presente mediante estos autores:

Robles (2016). En la investigación del hospital Lima Norte, se ha concluido en su dicha información recogida por la muestra de estudio, se obtuvo la validez correspondiente y su confiabilidad de instrumento, se utilizó para tabular en el programa estadístico SPSS 23.0. Utilizando el estadígrafo no paramétrico Rho de Spearman, se concluyó además que

están variables guardan relación en la investigación se dio las recomendaciones favorables para dicha investigación mejore.

Chiavenato, I. (2009) en su influencia interna los individuos practican en posición y también orientación con una dirección mediante cursos que establece comunicación con los demás, con objetivos y propósitos se basa principalmente en el respeto para manifestarse en su tolerancia aceptando sus responsabilidades de la manera de actuar.

Es una condición necesaria para el desarrollo personal y cognitivo y son parte constitutiva de la educación para la vida. A través de las HSE, las personas pueden entender y gestionar sus sentimientos, emociones, actitudes y decisiones de manera más positiva, sentir y mostrar empatía hacia los demás, establecer y mantener relaciones armoniosas, resolver conflictos, proponerse y alcanzar metas, tomar decisiones responsables, etc. (Alfonso, Bassi y Borja, 2012). Las tesis, se basó en veracidad de datos consignados, honradez, seriedad, respeto a autores, consignando: año y página del texto, debidamente parafraseadas y consignadas en referencias anotadas alfabéticamente, tal como lo recomienda la normatividad APA para investigaciones sociales.

Se motivó responsabilidad de los participantes, actuaciones autónomas, sin presión alguna, manteniendo credibilidad y anonimato, de quienes respondieron al instrumento sometido a prueba de Cronbach para constatar confiabilidad y validez. Al final del estudio se consensuaron opiniones, sistematizaron resultados, se solicitó autorización para la comunicación de los resultados y publicación de la tesis. El presente estudio se relaciona con los siguientes enfoques científicos. como es Socioemocional (HSE). Establece interacciones significativas con sus semejantes, se ubica así mismo como un ser único y distinto, de esta manera aprende a distinguir sus emociones, manejarlas, expresarlas y controlarlas. Este Medio involucra aspectos consientes e inconscientes. (Haeussler, 2008, p. 55). Las habilidades socioemocionales (HSE) Toda habilidad es el dominio de un sistema complejo de operaciones, corporales y mentales intrínsecamente relacionadas. Son capacidades susceptibles de ser educadas, moldeadas y desarrolladas desde la infancia y están influenciadas por las experiencias vitales (familia, escuela, cultura, sociedad).

Las habilidades socio emocionales es una condición necesaria para el desarrollo personal y cognitivo y son parte constitutiva de la educación para la vida. A través de las HSE, las personas pueden entender y gestionar sus sentimientos, emociones, actitudes y decisiones de manera más positiva, sentir y mostrar empatía hacia los demás, establecer y mantener relaciones armoniosas, resolver conflictos, proponerse y alcanzar metas, tomar decisiones responsables, etc. (Alfonso, Bassi y Borja, 2012). Por tal razón en la experiencia internacional, las HSE, son promovidas como una estrategia formativa para prevenir conductas de riesgo y empoderar a los colaboradores para un comportamiento y una convivencia sana, siendo el escolar un espacio recomendable para formar o reforzar este tipo de habilidades, las que suelen estar asociadas, a desempeños académicos, laborales y familiares más satisfactorios.

Las habilidades interactúan y se nutren recíprocamente, tanto las habilidades socioemocionales como las cognitivas, se adquieren y desarrollan de acuerdo al ambiente en que vive una persona. Las emociones interactúan con otras funciones mentales dando vida a sentimientos que, dependiendo del tipo de experiencia vital, pueden ser negativos, como la frustración, el resentimiento, la envidia, el egoísmo, la avaricia, etc. o positivos como el amor, la empatía, la generosidad, el altruismo, el espíritu solidario, etc. De allí la importancia de abordarlas tempranamente en diferentes espacios, en particular en la familia y la escuela. En el reciente siglo, los estudiosos y científicos han determinado que las personas podemos educar y “gestionar” nuestras emociones. (Maturana, 1988).

Las habilidades cognitivas Las habilidades cognitivas son el conjunto de operaciones intelectuales, que se nutren de la información percibida a través de los sentidos y la experiencia, en la que también influye el entorno, para formar una estructura de conocimiento, que tenga sentido para el/la aprendiz. Se trata de habilidades adquiridas, que las personas podemos desarrollar de manera autónoma desde que somos conscientes de ello, hasta el final de la vida (Levi-Montalcini, 2013; Dispensa, 2011).

El desarrollo de las habilidades cognitivas está interrelacionado al pensamiento, al lenguaje, a la memoria de largo plazo y a la conciencia, funciones mentales consideradas “superiores”, que tradicionalmente han sido asociadas a la “inteligencia” (en singular), pero que al igual que las emociones pueden ser “gestionadas” y entrenadas para desarrollar

conocimientos, destrezas y habilidades cada vez más complejas. Inteligencia Emocional. Se vincula las capacidades para escoger opciones de soluciones. Se distingue muchos tipos de inteligencia y las habilidades se manifiestan en entrar en un juego, la inteligencia reaparece y se relaciona con las capacidades de entendimiento y elaboración en informaciones para usar de manera adecuada.

Acosta (2015), afirma que la inteligencia emocional se debe considerar como un conjunto de habilidades y competencias implícitas en diversos ámbitos, partiendo del interés personal dentro del campo de las emociones básicas, una de ellas es el miedo, siendo este una reacción negativa en la adaptación y supervivencia dentro del procesamiento de estímulos en el aspecto conductual, por lo tanto, el miedo, la Inteligencia Emocional y el desempeño académico son variables que pueden estar relacionadas intrínsecamente con independencia de la edad, el sexo y el grupo cultural; la edad por ejemplo es uno de los factores que influyen en la intensidad y el número de miedos, pero con el paso del tiempo van decreciendo hasta alcanzar la edad adulta, por otra parte, la inteligencia emocional se revela como una alternativa o complemento a la inteligencia tradicional existiendo interacciones sociales y las habilidades emocionales; la variable del desempeño académico se asocia con el nivel de conocimientos y destrezas académicas que pueda desarrollar el estudiante tomando como referencia las calificaciones que obtenga en su Medio de formación, siendo estos resultados estadísticamente. Por lo tanto, se considera necesario potenciar las competencias emocionales en los colaboradores con el fin de mejorar los Medios de aprendizaje de manera significativa.

En la I.E.se puede observar que el liderazgo asertivo y el desarrollo emocional es fundamental, lo cual significa que si no se capacita en fortalecer dichas variables en estudio los trabajadores tendrían resultados inadecuados en sus funciones que desempeñan ,por lo tanto es fundamental ,que el trabajador tenga habilidades asertivas y emocionales ,la perspectiva del liderazgo se fundamenta en cómo podrían construir la acción de ser un buen líder que tendría que ser d manera individual y colectiva .El buen liderazgo se da entre los líderes formales e informales ,ya que incorpora las actividades de muchas personal en una institución que trabajan en la congregación y disposición de otros trabajadores en el asunto de cambio formativo.

Por lo tanto, se puede ultimar que el liderazgo asertivo constituye un cambio que amotina el conocimiento de la institución, ampliando términos de participación, corresponsabilidad y democratización de los resultados institucionales, ilustrados estos como el perfeccionamiento de la corporación institucional, en el desarrollo de este modelo de líderes el progreso se logra en la medida en que se realiza una gestión conjunta, ya que corresponde coexistir sinergia en las acciones que se constituyen como mingitorios, con lo cual es trascendental la generación de equipos de trabajo que no compitan entre sí. Sino que se sitúen a desplegar ocupaciones que los lleven hacia un fin participado.

En contundente, se consigue decir que el trabajador yacerá un gran líder cuando implique la suscripción activa de los padres de familia y los cófrades vitales satisfaciendo necesidades y demandas de manera que se deban integrar e involucrar en las diversas acciones de la corporación, favoreciendo aprendizajes de calidad para los discentes.

V. CONCLUSIONES

1. Se identificó el nivel Liderazgo asertivo en la I.E. Mariano Melgar, en los colaboradores, la mayoría de los colaboradores se ubican en el nivel en Medio con 56.67%, indicando con estos resultados dificultad en los colaboradores con la citada dimensión por lo tanto debe ser mejorada.
2. Se evaluó el nivel de habilidades socio emocionales en la I.E. Mariano Melgar, en los colaboradores, la mayoría de los colaboradores se ubican en el nivel en Medio con 56.67%, indicando con estos resultados dificultad en los colaboradores con la citada dimensión por lo tanto debe ser mejorada.
3. Se estableció el grado de relación entre el nivel de Liderazgo asertivo y habilidades socio emocionales en la I.E. Mariano Melgar en donde la correlación de Pearson es: Alta y directa ya que es igual a 0.912 y está muy cerca de 1; por lo tanto, es significativa, puesto que el Sig. (bilateral) es menor que 0,05.

VI. RECOMENDACIONES

1. Formar líderes a través de programas de coaching con la finalidad de que se ejerza un buen nivel de liderazgo asertivo y por lo tanto mejore sus habilidades socio emocionales en los colaboradores de la I.E. Mariano Melgar
2. Desarrollar talleres motivacionales para mejorar el liderazgo asertivo y comunicación asertiva entre los colaboradores y les permita alcanzar un desempeño superior en la en la I.E. Mariano Melgar
3. Promover el desarrollo de habilidades en los trabajadores con la finalidad de proteger, acompañar, generar confianza y consideración individualizada en la I.E. Mariano Melgar

REFERENCIAS

- Ames, D. R., & Wazlawek, A. S. (2014). Pushing in the Dark Causes and Consequences of Limited Self-Awareness for Interpersonal Assertiveness. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 40(6), 775-790.
- Ames, D. (2008a). Assertiveness expectancies: How hard people push depends on the consequences they predict. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(6), 1541. Ames, D. (2008b). In search of the right touch: Interpersonal assertiveness in organizational life. *Current Directions in Psychological Science*, 17(6), 381-385. doi: 10.1111/j.1467-8721.2008.00610.x
- Ames, D. (2009). Pushing up to a point: Assertiveness and effectiveness in leadership and interpersonal dynamics. In B. M. Staw & A. P. Brief (Eds.), *Research in Organizational Behavior, Vol 29: An Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews* (Vol. 29, pp. 111-133).
- Ames D., & Flynn. (2007). What breaks a leader: the curvilinear relation between assertiveness and leadership. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(2), 307-324. doi: 10.1037/0022-3514.92.2.307.
- Heckman, J. & Kautz, T. (2013). *Fostering and Measuring Skills: Interventions that Improve Character and Cognition, Human Capital and Economic Opportunity Global Working Group*
- Quiroz Caceda, Pascuala Isabel (2019). Programa de actividades lúdico - recreativas

“PSEMOC”, basado en el modelo de inteligencia emocional de Bizquerra, para desarrollar las habilidades socio emocionales en los niños y niñas de 05 años de educación inicial de la I.E.I. N° 1639 de Chepén, 2017. Recuperado desde: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/3987>

Cortez , N. (2019). Desarrollo de habilidades afectivas y emocionales en los colaboradores del IV ciclo de la I.E. N° 82129, caserío Huayllagual, distrito de Asunción, provincia y región de Cajamarca. <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/4486>

Wellins, R.S., Selkovits, A., McGrath, D., (2013). Be better than average: A study on the state of frontline leadership. Retrieved from: www.ddiworld.com/DDIWorld/.../bebetterthanaverage_tr_ddi.pdf.

Johnson, J., (2014). Why 80 percent of front-line leaders fail (and how to break the cycle). Thunderbird Magazine. Retrieved from: <http://www.thunderbird.edu/article/why80-percent-front-line-leaders-fail-and-how-break-cycle>.

Judge, Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: a qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765.

Núñez ,C. (2017).estrategias didacticas basadas en el enfoque colaborativo para desarrollar las habilidades socioemocionales y cognitivas en alumnos del ii ciclo de la carrera profesional de medicina en la universidad san pedro, chimbote, 2015

<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/3323>.

Dubrin, A. (2005). Fundamentos de administración. México: editorial Thompson.

Briceño, o. (2008). Liderazgo asertivo en el capital moral de la gerencia en el sector público (caso: órganos de la contraloría general y procuraduría general del estado lara).

Lussier, R. (2004). Liderazgo. teoría. aplicación. desarrollo. habilidad. méxico: editorial trillas.

Díaz , A. (2019). Relación entre la educación socio-emocional y el desempeño académico de los colaboradores de educación secundaria del Colegio República EEUU de América de la ciudad de Bogotá2019”
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3135>.

Sánchez, L. (2000). Para saber sobre la Asertividad, recuperado el 18 de marzo del 2010.
Disponible en: <http://www.xtec.es/~cciscart/annexos/ampliacioassertivitat.htm>.

Nina , A Yáñez, C.(2018). Habilidades asertivas en la optimización del clima institucional y el liderazgo en las instituciones educativas. Recuperado desde:
<http://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/UCSP/15948>

Murga ,A, (2018). Estilos de Liderazgo del Directivo y la Gestión Educativa de las II.EE. de Primaria Polidocentes de Chimbote, 2017.Recuperado desde:
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/27783>

- Figuroa, N. (2016). Inteligencia emocional y Estilos de liderazgo en Directores de Instituciones Educativas, Lima, 2016. Recuperado desde: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8673>
- Goleman. (2008). Educar con inteligencia Emocional (Vol. 17ma ed.). España: Kairós.
- Goleman, D. (1996). La inteligencia emocional. Buenos Aires. Buenos Aires: Javier Vergara Editor.
- Acosta, F. P. (2015). Miedo, inteligencia emocional y rendimiento académico en el contexto educativo.
- Belmunt, A. C. (2016). Importancia de los hábitos de estudio en el rendimiento académico del adolescente: diferencias por género. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia.
- Haeussler , I. (2008). Desarrollo emocional del niño. Psiquiatría y psicología de la infancia y adolescencia. Madrid: Médica Panamericana.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Sexta Edición (4 ed.). México: McGraw Hill. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>.

Sánchez Cuevas, G. (22 de diciembre de 2012). ¿Qué son las habilidades sociales? Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/que-son-las-habilidades-sociales/>.

Elias, M. J., Ferrito, J. J., & Mocerri, D. C. (2016). The other side of the report card: Assessing students' social, emotional, and character development. Thousand Oaks, CA: Corwin.

Durlak, J. A., Domitrovich, C. E., Weissberg, R. P., & Gullotta, T. P. (2015). Handbook of social and emotional learning: Research and practice. New York: The Guilford Press, Inc.

Wilson, R. (2016). Empathy for the "A." Teaching Tolerance, 52(1), 53-55.

Ruiz, R. (2018). Modelo de gestión basado en el Liderazgo Transformacional para mejorar el estilo de liderazgo de las Instituciones Educativas Unidocentes Nivel Inicial UGEL-HUARMACA-2015. Recuperado desde: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/2505>.

Rodas , L. (2018). El Liderazgo Asertivo como Estrategia para mejorar las Relaciones Interpersonales en la Institución Educativa Nuestra Señora de La Paz – Urb. Las Brisas, Provincia de Chiclayo, en La Región Lambayeque Año 2013. Recuperado desde: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/1903>.

Robles , S (2016). Habilidades socio emocionales y toma de decisiones en colaboradores del Servicio de Emergencia del Hospital II Lima Norte Callao, Luis Negreiros Vega.

Recuperado desde: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7429>.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. (8a ed.) México: Editorial McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7a ed.) México: Editorial McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. Quinta edición. Best seller internacional. México: editorial McGraw Hill.

Díaz, J., Valdés, M., Boullosa, A. (2016). *El trabajo interdisciplinario en la carrera 108 de medicina: consideraciones teóricas y metodológicas*. Artículo de revisión pedagógica. Universidad de Ciencias Médicas, Facultad de Ciencias Médicas Raúl Dorticós Torrado, Cienfuegos y Universidad José Martí, Sancti Spíritus, Cuba.

Levi-Montalcini, R. (2013) *Atrévete a saber*. Drakontos. Traducido del italiano al español por David Paradela L. Crítica, Barcelona.

UNESCO (2016). *Habilidades para el progreso social. El poder de las habilidades sociales* (versión en español).

Dispensa, J. (2012) *Deja de ser tú. La mente crea la realidad*. Urano Editores. Barcelona

OECD (2015) *Habilidades para el progreso social: El poder de las habilidades*

sociales y emocionales. Resumen ejecutivo.

Alfonso, M., Bassi, M., y Borja, C. (2012). La enseñanza de habilidades socioemocionales en las escuelas latinoamericanas. El rol de los docentes no tradicionales. Banco Interamericano de Desarrollo, 1300 New York Avenue, N.W. Washington, DC 20577 USA

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

ANEXOS

FORMULACION DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEORICO (ESQUEMA)	DIMENSIONES	MÉTODO
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo asertivo y habilidades socio emocionales en la I.E. Mariano Melgar?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1) ¿Cuál es el nivel de liderazgo asertivo que tienen los docentes de la I.E. Mariano Melgar?</p> <p>2) ¿Cuál es el nivel de habilidades socio emocionales que tienen los docentes de la I.E. Mariano Melgar?</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre el Liderazgo asertivo y habilidades socio emocionales en la I.E. Mariano Melgar.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1) H.A. El Liderazgo asertivo tiene relación con las habilidades socio emocionales en la I.E. Mariano Melgar</p> <p>2) H.N El Liderazgo asertivo no tiene relación con las habilidades socio emocionales en la I.E. Mariano Melgar</p>	<p>Objetivo general:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar el nivel de relación entre el liderazgo asertivo y habilidades socio emocional en la I.E. Mariano Melgar. <p>Objetivos Específicos.:</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar el nivel Liderazgo asertivo en la I.E. Mariano Melgar. Evaluar el nivel de Liderazgo asertivo y habilidades socio emocionales en la I.E. Mariano Melgar. Establecer el grado de relación entre el nivel de Liderazgo asertivo y habilidades socio emocionales en la I.E. Mariano Melgar. 	<p>V.1: Liderazgo asertivo</p> <p>V.2: Habilidades socio emocionales</p>	<p>1.- Liderazgo Asertivo</p> <p>1.1- Definición de liderazgo. 1.2.- Definición de Asertividad. 1.3.-Niveles de aserción. 1.4.- Nivel 1. 1.5.- Nivel 2. 1.6.-Nivel 3.</p> <p>2.- Habilidades socio emocionales</p> <p>2.1- Definición de Habilidades socioemocionales 2.3.-Marco teórico. 2.4.- Dimensiones.</p>	<p>Actitud asertiva</p> <p>Comunicación asertiva</p> <p>Intimididad</p> <p>Confianza</p> <p>Empatía</p> <p>La participación</p> <p>El trabajo en equipo</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Intimididad</p>	<p>Tipo de Investigación La investigación es descriptiva correlacional</p> <p>Población La Institución Educativa Mariano Melgar cuenta con 33 docentes</p> <p>Muestra Para obtener la muestra se tomará a los 33 docentes que laboran en la I.E. Mariano Melgar</p> <p>Técnica: Encuesta</p>

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LAS VARIABLES LIDERAZGO ASERTIVO Y HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES

Instrucciones: El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para mi investigación, por ello pido tu colaboración.

Marca con un aspa “X” la respuesta que consideres acertada con tu punto de vista, según las siguientes alternativas:

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

Variables	dimensiones	Ítems	1	2	3	4	5
LIDERAZGO ASERTIVO	Actitud asertiva	¿Las actividades que realiza el jefe inmediato están enmarcadas en trabajos de equipo?					
		¿La Potencialidad del trabajador municipal es premiada por su jefe inmediato?					
		¿Cuándo desarrolla sus labores y funciones encomendadas lo realiza bajo presión?					
		¿Las decisiones tomadas en el lugar de trabajo están basadas en la información recibida?					
	Comunicación asertiva	¿Puedo ver mis fortalezas y debilidades cuando me comunico con mi jefe de trabajo?					
		¿Existe compenetración y empatía en el equipo para realizar las tareas?					
		¿La honestidad en el lugar de trabajo produce acciones que facilita la realización de las tareas?					
		¿Las experiencias laborales son compartidas para el aprendizaje de todos?					
		¿La participación de mis compañeros de trabajo me permite realizar mejor mis					

	Intimidad	tareas?					
		¿Las personas con las que trabaja son confiables?					
		¿Los colaboradores son tratados con igualdad?					
		¿En el lugar de trabajo prevalece la verdad?					
HABILIDADES SOCIO EMOCIONALES	Confianza	Considera usted que la responsabilidad y compromiso asumido individualmente por cada miembro de la institución educativa es adecuado					
		Cree usted que tiene la capacidad de hacer amigos con facilidad					
		Cree usted que los colaboradores cuentan con autoconfianza					
		Cree usted que sus colegas confían en usted					
	Empatía	Cree usted cuando le informan aspectos personales no lo divulga					
		Me resulta fácil ponerme en la situación de otra persona?					
		Trato a las personas con amabilidad y respeto?					
		Pienso que antes de dirigirme a una persona, debo observarla para saber cómo conversar de un tema determinado.					
	La participación	Con frecuencia reacciono y digo las cosas sin pensar en los demás, después de todo, pienso que la sinceridad debe primar, ante todo.					
		Interviene en actividades de la I.E					
		Coopera con sus colegas y directivos					

		En la institución educativa las ideas nuevas y las propuestas de cambio son bien recibidas por los colaboradores de la I.E					
		Asumir responsabilidades					
	El trabajo en equipo	Cree usted que cuenta con autodisciplina, autoregulación, (co) responsabilidad.					
		Cree usted que su capacidad de concertación o diálogo consensual, iniciativa, pro actividad, definen sus propósitos y objetivos comunes					
		Demuestra entusiasmo al realizar actividades individuales y grupales					
		Hago cosas de las que luego me arrepiento.					
	Toma de decisiones	Acepto la responsabilidad de manejar mis emociones					
		Tiene buenas relaciones con compañeros					
		Controla su impulsividad ante un conflicto					
		El director unifica e integra a los padres de familia para el bien de la I.E					
		El director se manifiesta sin autoridad en la I.E.					
		Antes de tomar una decisión intento tener en cuenta todos los puntos de vista					



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Erly Gicela Chopitea Balarezo con DNI N° 40055868, Magister, de profesión docente, desempeñándome actualmente como profesora en el Colegio Nacional de “San José”

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos: Cuestionario y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Criterios	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en el mes de setiembre del 2019

Mg. : Erly Gicela Chopitea Balarezo
DNI : 40055868
E-mail : eraquich@hotmail.com

Mg. Erly Gicela Chopitea Balarezo
DNI 40055868



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Álvaro Rafael Romero Peralta con DNI N° 16498536, Magister, de profesión docente, desempeñándome actualmente como profesor en el Colegio Nacional de “San José”

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos: Cuestionario y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Criterios	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en el mes de setiembre del 2019



Mg. Álvaro Rafael Romero Peralta

DNI 16498536

Rafael Romero Peralta

DNI : 16498536

E-mail : alvaroromero10_08@hotmail.com



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Orlando Alarcón Díaz con DNI N° 16427321, Doctor en Ciencias de la Educación, de profesión docente, desempeñándome actualmente como profesor en la Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos Cuestionario y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Crterios	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en el mes de setiembre del 2019

Dr. : Orlando Alarcón Díaz

DNI : 16427321

E-mail : oalarcond@gmail.com

Dr. Orlando Alarcón Díaz
DNI 16427321

Autorización para el desarrollo de la tesis



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 11010
"MARIANO MELGAR VALDIVIESO"
CREADA CON R. D. N° 1108 del 31-03-1971 CÓDIGO N° 0456152



"Año De La Lucha Contra La Corrupción Y La Impunidad"

Mg. Luz Elena Ipanaque Huaman
DIRECTORA
I.E. Mariano Melgar Valdiviezo

CONSTANCIA

Que, autorizo a la docente Lic. Nydia Lissette Huiman Yerrén, identificada con DNI 44279508, para que aplique sus instrumentos de investigación, cuyo tema de tesis es **Liderazgo asertivo y habilidades socio emocionales en la I.E. Mariano Melgar – José Leonardo Ortiz**, que es requisito para obtener su grado académico de Magister en psicología educativa.

Chiclayo, 15 de noviembre del 2019

Atentamente.



Mg. Luz Elena Ipanaque Huaman
DIRECTORA