



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Comunicación asertiva y liderazgo transformacional en docentes
de una institución educativa pública de Ayacucho, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Alvites Aguado, Nancy Rossana (orcid.org/0000-0001-9557-8355)

ASESOR:

Dr. Moran Ramos, Luis Daniel (orcid.org/0000-0002-8244-5390)

CO-ASESORA:

Mg. Ponce Tello, Patricia Veronika (orcid.org/0000-0002-9253-9999)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

**LIMA – PERÚ
2023**

Dedicatoria

Al divino creador por ser mi Fortaleza y luz de sabiduría

A mis padres Santos y Doris por su optimismo y guía

A mi esposo Alcides por su comprensión y apoyo constante

A mis hijas Suami y Milagros que son la razón de mi superación y existir.

Agradecimiento

Ofrezco gratitud a las personas e instituciones que me apoyaron en el proceso de investigación, con perseverancia y aliento constante.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de la investigación	17
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra y muestreo	20
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	20
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	24
4.1 Análisis descriptivo	24
4.2. Análisis inferencial	28
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	43

Índice de tablas

	Pag.
Tabla 1 <i>Validación de los instrumentos</i>	21
Tabla 2 <i>Análisis de la comunicación asertiva en docentes de una institución educativa pública de Ayacucho</i>	24
Tabla 3 <i>Análisis de la comunicación asertiva según dimensiones en docentes de una institución educativa pública de Ayacucho</i>	25
Tabla 4 <i>Liderazgo transformacional en docentes de una institución Educativa pública de Ayacucho</i>	26
Tabla 5 <i>Dimensiones de liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública de Ayacucho</i>	27
Tabla 6 <i>Relación entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional</i>	28
Tabla 7 <i>Relación entre estrategia asertiva y el liderazgo transformacional</i>	29
Tabla 8 <i>Relación entre estrategia asertiva y el liderazgo transformacional</i>	30
Tabla 9 <i>Relación entre comunicación precisa y el liderazgo transformacional</i>	31

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública de Ayacucho, 2022; el enfoque de la investigación fue cuantitativo, según su naturaleza es básica, método hipotético - deductivo, diseño empleado es no experimental, Correlacional. La muestra del estudio estuvo constituida por 50 docentes de institución educativa pública de Ayacucho. Los datos fueron recolectados mediante un cuestionario conformado por 22 ítems para la comunicación asertiva y 24 ítems para la variable liderazgo transformacional; fueron validados mediante el juicio de expertos y sometidos a la prueba Alfa de Cronbach. Se utilizó el Software IBM SPSS® V25, se evidencia que el valor de significancia obtenido fue de: 0,033, siendo este menor al valor crítico de 0,05 (Sig.). Por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública de Ayacucho, 2022.

Palabras clave: Comunicación, asertividad, liderazgo transformacional.

Abstract

The objective of this study is to determine the relationship between assertive communication and transformational leadership in teachers of a public educational institution in Ayacucho, 2022; The research approach was quantitative, according to its nature it is basic, hypothetical-deductive method, design used is non-experimental, Correlational. The study sample consisted of 50 teachers from the public educational institution of Ayacucho. The data was collected through a questionnaire made up of 22 items for assertive communication and 24 items for the transformational leadership variable; They were validated by expert judgment and subjected to Cronbach's Alpha test. The IBM SPSS® V25 Software was used, it is evident that the significance value obtained was: 0.033, this being less than the critical value of 0.05 (Sig.). For this reason, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted: There is a relationship between assertive communication and transformational leadership in teachers of a public educational institution in Ayacucho, 2022.

Keyword: Assertive, communication, transformational leadership.

I. INTRODUCCIÓN

En este mundo globalizado el ser humano está dispuesto a diversos cambios en nuestra sociedad, en especial en el sector educativo, ya que los cambios que se han estado efectuando en estos últimos años a causa de la pandemia, tienen consecuencias y nuestra sociedad demanda exigencias con una formación integral a los educandos, llevando a las instituciones educativas y sus líderes a mejorar el trabajo pedagógico, el estado emocional de los docentes en la interacción entre directivos, docentes y estudiantes lo cual influye demasiado (Rompató et al., 2019).

El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (2019) afirmó que la educación inclusiva de los estudiantes, es un derecho fundamental e universal, inalienable e indivisible por lo tanto nuestras niñas, niños, púberes y adolescentes tengan el derecho de disfrutarlo, para formarse en valores, virtudes y ser ciudadanos en servicio del bien, en nuestra sociedad. Ante, ello las escuelas tienen la iniciativa de promover el liderazgo en los maestras y maestros, mediante el fortalecimiento de las competencias y capacidades en talleres, cursos y guías, ya que los profesores son agentes directos y responsables en la formación de los estudiantes (Salazar, 2021).

según Calvache & Sanabria (2017) mencionan que la comunicación asertiva y el fortalecimiento del líder transformacional, en el contexto educativo peruano y su influencia en mejorar las habilidades directivas en los profesores, son pilares fundamentales para garantizar una buena convivencia y clima institucional, adecuado y acorde a nuestro espacio. Según el Ministerio de Educación (2016), la educación peruana, está proyectada a un mundo innovador, globalizado y cambiante, dejando a un lado nuestra educación tradicional, a pesar de las dificultades en el tradicionalismo al docente, el crecimiento de sus capacidades y su desprendimiento, es una manera de como deseamos y queremos ser diferentes e innovadores con una comunicación asertiva y acorde en nuestro contexto actual. Por su parte Quintero (2019) menciona que debemos tratar y ser tratados de la mejor manera, en un espacio en el cual se da la comunicación asertiva, con un clima institucional positivo,

logrando un desempeño favorable y una gestión eficiente en el liderazgo, de nuestra institución, garantizando su éxito, respondiendo a un mundo innovador.

En el Perú la educación, está orientada hacia un plan en el que las instituciones educativas fomentan la novedad, abandonando las prácticas escolares tradicionales que imposibilitan que los docentes desarrollen las competencias necesarias. Recibir un trato óptimo en un ambiente dominado por la comunicación positiva, el ambiente favorable y un trabajo eficiente para cumplir las expectativas de un mundo globalizado (Ministerio de Educación, 2019).

Para Mejía (2021), no obstante, el liderazgo transformacional que se viene practicando por parte de algunos directivos y docentes, en algunos casos no es provechosa ya que se utiliza de manera negativo o individualista y no se practica la empatía o la cordialidad de la comunicación asertiva, dándose un clima laboral hostigante, cargado sin coordinación y con informalidad en las actividades. Según Pedraja et al., (2021) indican que existen diversas propuestas que permiten que la comunicación asertiva está presente de manera positiva en el actuar de los profesores todo depende del líder transformacional que lo lidera o el accionar que pone en práctica en su institución, este es la evidencia de distintas instituciones las cuales, el buen desempeño de los docentes se ve reflejado por una buena comunicación asertiva de sus directivos o líderes a cargo.

Al respecto Alpaca (2017) mencionó que el liderazgo transformacional tal como lo practican algunos directores y docentes muchas veces es utilizado de forma negativa sin una comunicación asertiva, creando un escenario laboral negativo, descuidando la concertación y la comunicación. En el área educativa, en especial en el nivel superior, se cuenta con ofertas educativas desactualizadas que no cumplen con las necesidades actuales. Para Rojas & Di Fiore (2021) indican que los sistemas educativos necesitan formar líderes efectivos para dirigir y organizar su trabajo para el crecimiento. Pero esta valiosa visión de país contrasta con la existencia que exige el surgimiento de actividades competitivas con una educación formal, que apliquen desde la base diferentes estrategias adecuadas a las diferentes situaciones socioculturales.

Para Alarcón & Campana (2020) mencionan que la dificultad más común encontrada en el liderazgo es que la aplicación de los estilos de un líder no es común y esto no conduce al progreso de la organización. Otros temas son el liderazgo y la gestión aplicados a un estilo de liderazgo transformacional que favorezca el mantenimiento equilibrado y la transformación oportuna de la organización. En este sentido, es necesaria la interacción entre los miembros del equipo directivo y los agentes educativos, es importante la cooperación entre los docentes y su entorno, también se debe incidir en el desarrollo integral y profesional de los docentes. Y para Cruzado (2020), estos grandes ejes del Centro Educativo no solo fortalecen la institución, sino que incentivan a los integrantes de la institución a trabajar en conjunto para generar buenas condiciones y excelente calidad educativa, en una sociedad de justicia y saludable que la haga posible.

Rojas et al., (2022), el sistema educativo peruano está diseñado para fomentar la innovación de los actores claves, descartar la metodología y pedagogía tradicional que impiden que los maestros refuercen sus habilidades. En este sentido, debe prevalecer la comunicación confiada, creando un ambiente adecuado y un desempeño eficiente para atender las expectativas de una sociedad innovadora. Aquí es fundamental el papel del líder transformador. Esto es a menudo usado negativamente por maestros y líderes. Según Cruzado (2020), existen ofertas educativas desactualizadas del sector educativo, especialmente del sector universitario, pero estas han quedado desactualizadas y no adaptadas a los requerimientos actuales. Por ello, los maestros de una institución educativa pública de Ayacucho, no fueron una excepción a estas debilidades. El liderazgo que practican los jefes inmediatos puede ser inmersivo ante diversas limitaciones y consideraciones dentro del mismo, y esto no les ayuda a visualizar las buenas acciones que pueden realizar. No obstante, la comunicación asertiva favorece al líder transformacional en la realización de las acciones, proyectos y actividades a realizar, con proyección a la excelencia educativa de los docentes y su desempeño, de tal manera el problema a investigar trata sobre; Comunicación Asertiva y Liderazgo Transformacional en docentes de una institución educativa pública de Ayacucho 2022.

De tal manera ante el problema que se ha descrito, se resalta la pregunta principal, ¿De qué manera la comunicación asertiva se relaciona con el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública de Ayacucho, 2022?; seguido se sugiere los temas específicos: (a) ¿De qué manera la estrategia asertiva se relaciona con el liderazgo transformacional en docentes?; (b) ¿De qué manera los estilos asertivos se relaciona con el liderazgo transformacional en docentes?; (c) ¿De qué manera la comunicación precisa se relaciona con el liderazgo transformacional en docentes?.

Se da a conocer la justificación de estudio de la siguiente manera: Justificación teórica; a indagación brindará conocimientos sobre cómo entender el tema a tratar y sus respectivos aspectos, para demostrar la relación entre la variables presentadas, además de brindar un aporte teórico a la investigación, mediante el sustento de la teoría del líder transformacional de Avolio et al., (1999) indican la importancia de explicar el liderazgo transformador y su relación con la comunicación efectiva y empática en los docentes. Ya que esta primer variable, tendrá en cuenta la teoría de (Alberti & Emmons, 1978) presentadas de manera pertinente a este estudio

La justificación práctica; está centrada en el entendimiento de aplicar los resultados de la encuesta, es posible promover una comunicación asertiva que conlleve a mejorar el liderazgo transformacional, reflejándose en un clima de convivencia armónica entre los docentes, lo que beneficiará estudios posteriores sobre este tema.

La justificación metodológica; según Alvarez (2021) menciona que el estudio se realizará de acuerdo a lineamientos metodológicos científicamente comprobados, se ha identificado dos variables en mención lo cual mediante el método científico se dará a conocer. Por otro lado, el estudio contará con instrumentos adaptados por la autora, que permitirán establecer la relación entre las variables, siendo una valiosa contribución metodológica, ya que podría ser útil para investigaciones similares.

La investigación tiene como objetivo principal: Determinar la relación entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en docentes de

una institución educativa pública de Ayacucho, 2022; seguido se sugiere los temas específicos: (a) Identificar la relación entre la estrategia asertiva y el liderazgo transformacional en docentes; (b) Identificar la relación entre los estilos asertivos y el liderazgo transformacional en docentes; (c) Identificar la relación entre la comunicación precisa y el liderazgo transformacional en docentes.

Por ello planteamos la siguiente hipótesis general: Existe relación entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública de Ayacucho, 2022; seguido se sugiere los temas específicos: (a) Existe relación entre la estrategia asertiva y el liderazgo transformacional en docentes; (b) Existe relación entre los estilos asertivos y el liderazgo transformacional en docentes; (c) Existe relación entre la comunicación precisa y el liderazgo transformacional en docentes.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional Figueroa (2022) propuso determinar como objetivo primordial que la comunicación asertiva, permite establecer la interacción y mejora del clima institucional. Se utilizó una indagación de diseño no experimentado, con una muestra de 167 maestros, con el instrumento de cuestionario y revisión de lo recolectado como respuesta, los resultados nos permite encontrar una conexión entre la comunicación asertiva y el buen clima laboral, favoreciendo la interacción entre docentes y miembros colaboradores de la institución mediante el respeto y buen trato, con una acorde convivencia, centrándose el ambiente de trabajo en un espacio de buena convivencia armónica. Por otro lado Saenz (2022) propuso efectuar un programa de liderazgo transformacional. Utilizó el enfoque cualitativo, tipo aplicada y diseño no experimental. Después de aplicar las herramientas de recolección de datos durante el trabajo de campo, se revelaron una serie de deficiencias en cuanto a las relaciones e interacciones entre los supervisores y los miembros del entorno laboral. También se encontró que cada miembro trabajaba de forma independiente, demostrando una forma plana de trabajar, sin una gran motivación ni un objetivo común.

Al respecto Alvarez (2021) propuso conocer la asociación entre el liderazgo transformacional y el clima institucional. Mediante el método correccional descriptiva básica, el cual no es experimental, además es cuantitativo, con 20 docentes en los tres niveles educativos, los datos se recolectan mediante una encuesta. Como resultado, el 74% consideró un nivel bueno de liderazgo transformacional; el 26% consideró un nivel regular de liderazgo transformacional, con un valor de significancia menor a 0,05 concluyó demostrando relación entre las variables estudiadas. Así también Macavilca (2019) desarrolló investigación en la que una Buena gestión administrativa está relacionada con el liderazgo transformacional, mediante el desarrollo de un enfoque cuantitativo, con nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimentado con la cantidad muestral de 78 docentes, brindando como conclusión una conexión directa en caso de las variables presentadas, ya que el desarrollo de una buena gestión, incide de manera efectivo en el entorno laboral de los docentes, resaltando las cualidades de este estilo de liderazgo como lo resalta la labor en el grupo de trabajo, mediante la comunicación asertiva en el

acompañamiento con talleres de fortalecimiento en las competencias y capacidades de los profesores, para desempeñarse de manera integral en el trabajo, todo ello es gestionado por el directivo mediante el desarrollo de estilo de un liderazgo transformacional.

Luján (2019) propuso establecer la asociación entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva. Para ello utilizó el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, contó con la participación de 140 docentes. Como resultados el 48% presentó un nivel bueno de liderazgo transformacional, el 34% presentó nivel regular y el 18% presentó nivel malo. Además, el 56% presentó un nivel bueno de comunicación asertiva, el 34% presentó un nivel regular y el 10% presento un nivel malo. El valor de significancia fue $0,00 < 0,05$ se demuestra asociación entre las variables establecidas. Por otro lado, Mora (2018), en su trabajo de investigación buscó dar a conocer la relación del liderazgo transformación y la productividad de los docentes en el centro de trabajo, diseño no experimentado, tipo relacional, la muestra fue de 50 docentes, teniendo como instrumento encuestas y cuestionarios, brindando como conclusión que la productividad es sinónimo de desempeño, y el estilo que el líder desarrolla, influye en el cumplimiento de la labor pedagógica en la institución por parte de los docentes.

Como antecedentes internacionales se analizaron diversas fuentes de información como Arguello (2019), desarrollado en Colombia, se propuso evidenciar la temática de comunicación asertiva y la relación con la convivencia escolar, en dicho trabajo se tomó la muestra de 41 docentes, enfoque cuantitativo y de diseño no-experimentado, concluyendo que la comunicación asertiva, busca trasmitirse de manera clara y permite expresar los sentimientos sinceros y empáticos aceptando a los miembros del grupo con naturalidad, respetando sus derechos y el de los demás, fortaleciéndose en el sector de la educación el buen trato y la buena convivencia. Por otro lado, Leal (2019), en su investigación da a conocer la comunicación y su asertividad entre los docentes y directivos, con fuentes de la teoría de Fernández, utilizando un método aplicada, con enfoque cuantitativo y de diseño no-experimentado, con 72 participantes, recopilando los datos con la técnica de encuesta, dando a conocer

que la falta de práctica de la comunicación efectiva en el entorno laboral, afecta el entorno social y la convivencia de sus miembros o integrantes, así se refleja en el centro de trabajo de los profesores en donde se realiza la indagación, en la cual fueron evidentes los problemas de interacción y de acuerdos de convivencia entre los miembros, dando a conocer la necesidad de promover la comunicación asertiva para mejorar la interacción y la productividad en el trabajo, partiendo esta iniciativa de los agentes educativos, concluyendo que un ambiente cálido, propicia entre sus colaboradores el desarrollo institucional.

Cortez (2018) propuso analizar la literatura sobre los indicadores de comunicación asertiva. Para ello utilizó el enfoque cualitativo. Los resultados obtenidos muestran que varios indicadores de comunicación asertiva, en particular elementos visuales y verbales, no son utilizados constantemente en los docentes. Estos indicadores necesitan ser fortalecidos para fortalecer la práctica en las actividades educativas. Por otro lado Mora (2018), en Ecuador se propuso, dar a conocer la relación del liderazgo transformacional y la productividad de los docentes en su desempeño laboral en la institución, es de tipo descriptivo y correlacional, con una población muestral de 50 profesores, dicho estudio nos comprueba de que el gestor o líder mediante el liderazgo transformacional logra desempeñarse en el trabajo con sus colaboradores mediante un trabajo en equipo, flexible, responsable y comprometido, adaptándose al cambio, ello mejora la productividad en los educandos en la institución, así mismo.

Ortiz (2017), en Colombia realizó la indagación de tipo correlacional, con una población muestral de 40 docentes, dando como conclusión que los docentes se sientan satisfacción en su entorno laboral, favorece un rendimiento eficaz demostrando compromiso ya que el líder se encarga de promover un buen clima en la institución y ello es constante compartiendo el interés e involucramiento de los propósitos y proyectos propuestas para la mejora del funcionamiento de la institución.

La comunicación asertiva corresponde a la primera variable, la cual se desarrolla mediante la teoría de la comunicación de Ferrero & Martin (2013) mencionan que la comunicación es la relación e interacción colectiva y da a

conocer tres principios resaltantes que exige y está presente en todo proceso comunicativo de interacción verbal: la fuente o decodificador es una persona o institución encargada de comunicar; el mensaje, es lo que se desea informar y el destino, está relacionada a donde se dirige la información y la fuente; es lo que la persona utiliza para transmitir el mensaje. Agregando un cuarto elemento el cual indica si se recepciona la información, lo asimila descifrándolo y se envía la respuesta, a ello se le denomina como un procedimiento dialectico. En este proceso elemental, el actor menciona que la interacción de la comunicación humana, sea personal, entre dos o más personas y dándose a conocer un factor resaltante, como es la recepción del mensaje con ida y vuelta, (feed back), como respuesta la recepción se da en corto tiempo, mediante una interacción de dos personas y no grupal. Además, la definición de Sander & Schramm (1963) definen que la comunicación es la interacción del intercambio de ideas, si en caso el emisor no ha tenido una experiencia cultural de interacción con el receptor, con un lenguaje acorde, es muy complicada compartir la experiencia y la fluidez a un nivel adecuado. Sin embargo, en una comunicación grupal se emite el mensaje por parte del emisor, esperando que se asimile la información y de esta manera pueda reaccionar con una respuesta directa o tardía.

Por otro lado, el modelo de Fiske (1985), la comunicación es una fuente resaltante mediante la difusión, se busca emitir información variada. Además, dichos personajes propusieron un modelo, de base lineal y simple que se fue modificando con el tiempo, pero se entiende claramente este proceso de comunicación como interacción. Además, los elementos de la comunicación, hasta hoy es un modelo comprensible, a pesar de que ha sufrido modificaciones de nombre y diseño. Los investigadores argumentan, cuando se emite el mensaje, el canal y receptor interactúan de manera directa, ya que son elementos importantes y fundamentales en la comunicación, pero a la vez puede darse interrupciones de señal, cuando se da la comunicación. Por lo tanto, se resalta que la comunicación es fundamental en el intercambio del sentir, pensar, punto de vista y argumentos, acorde a expresarlo con principio, valor y cualidad, por lo tanto, es importante que la comunicación debe ser dominada por los mismos códigos para que sea fluida entre los interlocutores. Por el contrario, no

habrá una comunicación o dialogo adecuado. Entonces se necesita dominar un lenguaje de comunicación común para una adecuada interacción.

Alberti & Emmons (1978) sostienen que la asertividad es la conducta de un entorno interpersonal, que se relaciona principalmente con el intercambio de información, relacionada a la superación individual y que reduce la falta de apoyo de los intervinientes en dicha comunicación como son el emisor y receptor dando a conocer la conducta que se mantiene en la interacción. La conducta que el interlocutor desarrolla con base a sus prioridades básicas, dándole a conocer con una conducta de defensa, expresando acordemente pensamientos, sentimientos verdaderas y emociones, sin vulnerar ni ofender al prójimo. Para Tezén, Alva & Miranda (2022) definen en su revista titulada “Aprendizaje de habilidades comunicativas para conformar sociedades democráticas”, refuerza lo mencionado con anterioridad. Así, los personajes señalan que una persona asertiva se centra principalmente en la honestidad, en base a sus prioridades más básicas, haciendo lo que es coherente y real, pensando en sí mismo, pero al mismo tiempo si no tiene este comportamiento, no lastima o daña al prójimo. Según Perilla (2012) sostiene que es la manera acertada, optima sencilla, clara y directa de utilizar la comunicación verbal, con la finalidad de dar a conocer emociones sinceras, buen trato e intervención fluida y cálida.

Para un mayor análisis y comprensión de la variable comunicación asertiva, la autora consideró dimensiones basado en Berrocal (2017).

Estrategia de asertividad, Ferrero & Martin (2013) indican que la estrategia asertiva surge cuando el gestor, como comunicador de principios, ayuda a otros a centrarse, ubicarse y asegurarse en el espacio de trabajo; Además, lo realiza con uno mismo, con el prójimo si los dos intercambian información de sus objetivos, en un espacio cálido, la comunicación será fluida. La interacción dentro de un grupo de personas se centra en las discrepancias, aunque también seda relacionada a cierta equidad ya que cada emisor debe ser quien recepciona la información, en cuanto la otra contesta, haciendo más fluida la interacción. Para Raffino (2019) debe enfatizarse el control disciplinario; es decir, para gestionar las comunicación de forma que se establezca orden y respeto mutuo en las interacciones profesor-directivo, el

emisor debe ser a la vez receptor y por tanto ambos se esfuerzan por agradar al otro interactuando sobre temas comunes que ambos conozcan. Directivo y docentes podrán expresar sus diferentes emociones haciendo amena la interacción verbal. Para Ugalde & Canales (2016), a los seres humanos les resulta difícil controlar sus emociones, palabras e ideas; son muy explosivos en determinadas circunstancias, pero actuamos para atacar cuando nos damos cuenta de que el daño ya está hecho emitiendo mensajes agresivos como respuesta; es por ello, que siempre se debe actuar de forma serena, coherente, eficiente, empática, no solo centrado en uno mismo sino en el prójimo. Según Castanyer (1996) sostiene que dichas estrategias de la asertividad, son sucesos que apertura a los miembros de la comunicación tanto el receptor como emisor; el poder aprender a pensar, sentir y actuar asertivamente en el grupo social al que pertenece. Para ello, es necesario desarrollar estrategias internas (comunicación sobre uno mismo, reducción del estrés, reestructuración cognitiva, etc.) y estrategias externas (comportamiento de interacción empática). Cuando se trata de estrategias internas, la asertividad debe manifestarse en el diálogo, en la medida en que todos nosotros merecemos ser tratados con respeto y cortesía. Cuando se trata de estrategia externa, el comportamiento sumiso o agresivo debe ser reemplazado por un comportamiento asertivo y respetuoso, el autocontrol es importante, ya que en algunos casos la paciencia se pierde o agota con nuestros compañeros en determinadas situaciones.

El estilo asertivo, según Ferrero & Martín (2013), las personas que ponen en práctica dicho estilo, tienen una actitud democrático-inclusiva cuando el emisor decide comunicar directamente sus sentimientos; puede lidiar con las críticas sin odiar a sus receptores. Además, se observa que este agente se atreve a realizar lo que cree y quiere; ya que los gestos, mímicas y postura son parte de la comunicación gestual. El estilo asertivo se refiere cuando un ser reacciona de manera asertiva, en lugar de agresiva, mientras reaccionamos de manera asertiva, el que recepción el mensaje también se controlará y lo hará de la misma manera haciendo que la interacción sea respetuosa, aunque se comporte de manera agresiva, debemos mantener una conducta apacible. Según Castanyer & Cañizares (2020), mantienen que el ser asertivo es

un objetivo resaltante en la comunicación, ya que nos permite crear un espacio de atmósfera y acción positiva, pensar en uno mismo, en los demás y viceversa si el comportamiento se muestra en el clima negativo.

Para Velásquez C. et al., (2014), la comunicación precisa, se da si el ser humano tiene la capacidad de interactuar sin problemas, con una comunicación fluida con los mismos códigos, sin presentar exageraciones ni adornos y tiene lugar entre dos personas que se expresan mediante la conversación, en un mismo idioma para mostrar la idea con precisión: el aspecto principal de nuestro desarrollo profesional, es la comunicación exhaustiva que contribuye a la relación e interacción para desarrollar o determinar los resultados de la interacción fluida en la comunicación. Según Ferrero & Martin (2013), la comunicación es precisa cuando los interlocutores tienen una lengua común, se comprende y asimila el mensaje, el intercambio de información se da en la intersección y relación de los códigos verbales, ya que ambos deben compartir un mismo vocabulario para hacer fluida el dialogo, particularmente directo, sobre todo relacionado con un tema en común. La comunicación también significa transmitir un mensaje específico y simple, claramente basado en la respuesta del receptor. Según Quintero & Peraza (2016), es importante que los Inter operadores utilicen el mismo código para comunicarse de forma sencilla, directa y correcta, de otra manera no se dará la interacción de información dentro de la comunicación, en una comunicación asertiva se puede escribir de acuerdo a lo que interprete quien recepcione el mensaje, es imprescindible que ambas partes se comuniquen mediante el uso de los códigos comunes en la interacción, para que sea directa y fluida, la forma de comunicación es importante porque cada uno da a conocer lo que piensa y siente a su manera. El perfil que toda persona asertiva debe de tener y poner en práctica lo damos a conocer mediante la siguiente interrogante; ¿qué es lo que caracteriza a las personas asertivas?, los siguientes diez rasgos que se mencionan a continuación son características que presentan las personas asertivas: presentan y tienen seguridad y confianza en sí mismos, son respetuosos con su prójimo y personas de su entorno social, toman en consideración el sentir y las emociones de los demás, siempre están atentos a escuchar al prójimo, tienen el conocimiento centrado en sí, se consideran y

aceptan sus debilidades y fortalezas, saben elegir a las personas y amistades de su entorno, se autoevalúan conociendo sus limitaciones, son aguerridos y muy perseverantes en los objetivos propuestos, se conocen y regulan sus emociones frente a diversas situaciones, frente a los diversos problemas meritan y buscan posibles soluciones con mucha serenidad y esto está fundamentado en base a las teorías de Alberti & Emmons (1978).

Por otro lado, Lussier & Achua (2010) sostienen referente a la teoría de liderazgo transformacional que se dio inició en el año 1973 por James Downton, después en el transcurso de los años fue ampliado por James Burns, Bernard Bass y Avolio entre los años 1978 a 1985. El liderazgo transformacional, es el tema actual como causa de investigación del comportamiento institucional, en el descubrimiento de instituciones más competitivas y efectivas que puedan resistir en un entorno influyente y en constante cambio. Las teorías en base a esta variable fueron fuertemente arraigadas por James MacGregor Burns (1964), que después de haber analizado la conducta de diferentes líderes y personajes políticos en nuestra sociedad, dándolo a conocer, en su investigación sobre liderazgo político. También propone un enfoque de liderazgo transformacional, en el que los creyentes son vistos como estudiantes con un propósito común más allá del interés propio, involucrando los valores morales de los seguidores, esforzándose por mejorar su conciencia sobre los temas de ética, moral y movilizar sus energías en el entorno social. Los recursos para reformar a la sociedad moderna las organizaciones e instituciones. Avolio et al., (1999) tomaron como referencia la investigación de Burns y otros estudios, desarrolló la teoría del liderazgo transformacional en su publicación *Leadership and Unexpected Performance*. Dicho modeló es una interacción cercana en la que el gestor logra concientizar a los miembros de su equipo y personas de su entorno de lo que realmente importa, logrando así desplazar ventajas de sus propios intereses en ellos por un orden colectivo superior, con las metas del grupo que desarrolla en relación líder-seguidor. Es la causa común unificadora y crea relaciones sólidas basadas en valores que alientan a los seguidores y miembros del grupo a desarrollar su potencial intelectual y aceptar los estímulos e influencias que los

dirigen hacia la trascendencia, provocando cambios resaltantes en la manera de pensar y sentir de los personajes del grupo. Howell & Avolio (1993) mencionan que: Los líderes transformacionales mantienen una visión sencilla y directa para decidir sobre la organización y encaminar su futuro. Crean una visión innovadora, creencia que está estrechamente relacionada con la misión, se comunican e involucran con los empleados de tal manera que ellos logren el cumplimiento de los valores, principios y creencias, considerando la visión general sobre la tarea a realizar en bien de la organización y su desarrollo. El carisma de un líder es fundamental, el motivarlo y estimularlo siempre en el espacio laboral creando un clima favorable ya sea individual y grupal, son elementos básicos que favorecen el trabajo pedagógico. Los miembros del grupo están orgullosos de estar en la organización. Cuando un líder está motivado, inspira a sus seguidores a lograr resultados que son importantes para la organización en su progreso al éxito, el cual será beneficioso para todos los miembros del equipo de trabajo. La estimulación intelectual es el resultado de la capacidad de motivar a los seguidores y miembros del grupo para afrontar las situaciones que se presentan, mostrando nuevas alternativas, promoviendo la creatividad y recreación mental, para el desarrollo de una entrega e involucramiento de las actividades.

Teoría de la conversión Redolfo (2017) mencionó que la teoría de transformación resalta en su propio origen, estableciendo una relación directa con los miembros de su equipo, desde la motivación interna como el beneficio más fundamental de la tarea particular mediante las características de un líder transformacional, es decir, un líder que ayuda a los empleados a desarrollar sus habilidades y demostrar su potencial en el crecimiento organizacional, modelos que componen dicha teoría; según Redolfo (2017), en base a la teoría de Bass (1999), Kouzes & Posner (1987), Avolio et al. (1999) exploran las causas y consecuencias de una organización mediante la unificación de un conjunto compartido de valores, misión y visión, para inspirar a los docentes e involucrarlos en las diversas actividades de desarrollo de los objetivos de la organización. Otra de las particularidades en base a esta variable

se da mediante la facilidad de entrenar a sus empleados, permitiéndole tomar sus propias decisiones e involucrando su participación en las actividades.

Según Díaz (2020), el líder posee habilidades competitivas para realizar diversas actividades e inspirar en sus colaboradores la unión del trabajo colaborativo para lograr las metas y objetivos comunes. En esta segunda variable se consideran las siguientes dimensiones:

Como primera dimensión tenemos influencia idealizada. Esto se debe a la capacidad del gestor, quien despertara la admiración de sus miembros del equipo de trabajo, ambos autores sostienen que ellos deben identificarse con la capacidad del líder. Por lo tanto, creen que la comunicación puede estar relacionada con atributos o características que exhibe el líder en su comportamiento, inspirando a sus seguidores a seguir su ejemplo. Para Bass (1999), el compromiso de los empleados es especial porque significa compromiso con la visión.

Como segunda dimensión tenemos la motivación inspiracional entendida como el talento que un líder posee para establecer una relación con los empleados al dar sentido a su trabajo y luego involucrarse con los objetivos de la organización. Montoya et al. (2022) mencionan una de las cualidades más resaltantes de un líder, es ser alguien que inspira ser ejemplo a seguir, lo mismo necesita movilizar y demostrar el talento de las personas en la institución, necesita incentivar a sus seguidores para lograr resultados excelentes.

La tercera dimensión es la estimulación intelectual, esta dimensión promueve la creatividad de los empleados y fomenta la ruptura de viejos estereotipos tradicionales para crear nueva ciencia. Ambos autores afirman, que todo líder transformacional, inspira ideales a sus seguidores, a ser más comprometidos con los objetivos propuestos, motivarlos a mejorar los patrones ya designados, replantear problemas y abordar viejas situaciones desde una nueva perspectiva. En otras palabras, darles la oportunidad de desarrollar sus habilidades y resolver problemas. Un líder transformador es alguien que maneja las emociones de sus seguidores,

influyendo, cultivando el pensar y actuar positivo de manera enérgica, todo lo cual incluye aprender nuevos conocimientos y desaprender acciones negativas, rompiendo viejos patrones estructurados en otros nuevos los cuales se adquieren en la práctica y el ejemplo a seguir como ideal. Según Díaz (2020), los líderes transformacionales significan poder y prestigio.

Como cuarta dimensión tenemos la consideración Individualizada, caracterizada por el signo de que “un líder se preocupa por las personas, lo que significa comprometerse en ser fuente de inspiración, estimularlas y contribuir a su crecimiento, prestando cuidado a las diversas necesidades de logro y el interés del desarrollo personal e intelectual de los seguidores y miembros del grupo de trabajo”. Su principal responsabilidad es fortalecer las capacidades y competencias entre los integrantes al servicio de la calidad educativa, protegerlos, acompañarlos, guiarlos, ser fuente de inspiración a seguir como ejemplo, generar fraternidad y empatía como cadena de valor en el individuo (Pérez et al., 2015).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

La investigación es de tipo aplicativo, ya que permitirá la obtención de resultados con propósitos prácticos, respaldados por la información presentada en el marco teórico, lo cual respalda la información de los trabajos de este tipo básico mencionados, para de esta manera poder mostrar reacciones y modificaciones en determinado espacio. En tal sentido Carrasco (2005) sostiene que el tipo de investigación aplicada permite dar solución a problemas reales y existentes lo cual aporta conocimientos necesarios para dar solución o tratar de mejorar el problema a investigar.

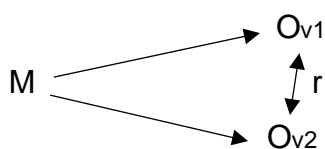
Así mismo, es de nivel explicativo, ya que se logrará identificar la influencia de la comunicación asertiva sobre liderazgo transformacional, se explicará detalladamente la relación de las variables para poner a prueba el enunciado e hipótesis.

En cuanto al método, cabe señalar que es de tipo cuantitativo por lo que se realizarán mediciones estadísticas de la variable dependiente e independiente. Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) afirman que el enfoque cuantitativo, es un estudio donde se utiliza métodos cuantitativos e inferencia estadística para suponer los resultados de un ejemplar de la misma manera a diferencia de la investigación cualitativa, se induce o llega a cierta cantidad de información.

Además, se centra en el estudio de variables cuantitativas o numéricas. Por lo tanto, se aplicó el método hipotético deductivo, estableciendo hipótesis que serán contrastadas con las teorías relacionadas a las dos variables presentadas; lo cual se comprobará si se valida o se descarta la hipótesis planteada. Además la inferencia hipotética se basa en el enfoque de investigación que inicia con una fuente de información o teoría que funciona con el desarrollo de las hipótesis comprobables. Esta es una forma de razonamiento deductivo porque comienza con conceptos generales a suposiciones e ideas para llegar a datos más detallados sobre cómo aparece y funciona el porqué del problema. Luego, la hipótesis se prueba mediante la recolección, interpretación, observación de datos y los resultados confirman la teoría.

Diseño no experimental puesto que las variables no serán expuestas a estímulos acondicionados siendo analizados en su realidad actual si la ejecución de la comunicación asertiva incide en el liderazgo transformacional. Para Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) argumentan que lo investigado no es experimental y se da sin la necesidad de manipular las variables y se detalla primero en observar o monitorear los fenómenos que ocurren en su entorno con el único objetivo de un análisis posterior, para este tipo de estudio no existe influencia o estímulo a lo que se exponga el tema.

Se da a conocer mediante el siguiente esquema:



Dónde:

M: Muestra

O: Observación de las variables

V1: Comunicación asertiva

V2: Liderazgo transformacional

r : Relación

3.2 Variables y operacionalización

Para Chacón (2017), una variable es poner en funcionamiento el objetivo de convertir un concepto abstracto en uno experimental, aplicada a través de un instrumento, lo cual se da cuando un investigador, practico o poco experimentado no se equivoque y encuentre las respuestas a lo averiguado.

V1: Comunicación Asertiva

Definición Conceptual

Habilidad social que permite a las personas expresarse de manera verbal y no verbal a través de emociones y percepciones en cualquier situación sin perjudicar a los demás a través de la comunicación fluida y sincera, según Corrales et al., (2017) señalan que es la facultad que permite al ser humano dar a conocer sus sentimientos, emociones, opinión de manera práctica, sencilla, clara y directa, valorándose a sí mismo y a los demás, ello se da en el marco del

respeto y la interacción en toda comunicación con certeza, evitando acciones violentas y conductas agresivas entre los interlocutores, escuchando de manera activa y respetuosa el punto de vista de los demás, sin emitir juicios en contra, siendo razonable y empático a la hora de interactuar para dar a conocer su opinión personal.

Definición Operacional

El proceso de la recolección de información de la comunicación asertiva incluye tres dimensiones: estrategia asertiva, estilo asertivo y comunicación precisa, siendo apreciado por la escala de Likert, con cinco posibles alternativas en el instrumento de cuestionario, utilizando 22 ítems, además considerando como niveles; bueno, regular y malo.

V2: Liderazgo Transformacional

Definición Conceptual

Preparación en el desarrollo de habilidades que posee una persona para motivar a sus seguidores a centrarse en los propósitos y objetivos de la institución. Para Avolio et al.,(1999), el líder debe centrarse inicialmente en sí mismo, para luego generar confianza en sus seguidores mediante la seguridad y el amor propio lo cual se dará mediante una comunicación sincera y un trabajo en equipo, forjando en sus seguidores los mismos ideales.

Definición Operacional: En el procedimiento del liderazgo transformacional principalmente se dimensiona en: influencia idealista, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individual, según Bass (1999). Evaluadas con la escala de Likert, con un cuestionario de 24 ítems y cinco alternativas para responder, considerando los siguientes niveles; bueno regular y malo. (Anexo 2)

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: Según, Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) manifiestan que en estadística, para estudiar una población, que es el total de docentes en la investigación, sobre todo si es muy grande, suelen tomar una muestra. Para ello se realiza una selección de los subconjuntos del total de la población y al grupo selecto se toma como objetivo una encuesta o prueba. Para que la conclusión

del estudio sea fiable, la muestra debe tener características similares a la población, lo cual está conformado por los docentes de una I.E. pública que está ubicada en la región Ayacucho, 2022, haciendo un total de 50 docentes de los tres niveles educativos.

Muestra: Según, Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) indican que la muestra censal es parte de la población y representa en conjunto la cantidad que ha sido expuesto para esta investigación por las estrategias de muestreo, cuyo indagación nos permite deducir características de todo el tema. La muestra censal está enfocada en 50 docentes de los tres niveles educativos de la I.E. de Ayacucho.

Muestreo: El muestreo será de acuerdo con la realidad problemática 50 de los maestros de la I.E. pública de la UGEL mencionada. Con la aplicación del diseño no experimental. No se presenta el muestreo.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó el cuestionario el cual incluye la aplicación de una herramienta cuantitativa, denominado escala de Likert, para recaudar la información respectiva de cada variable. Según Palomino (2015), son las acciones que tiene que realizar la persona investigadora, para poder obtener la información suficiente utilizándolo como herramienta, para recolectar datos que le permita alcanzar los objetivos y poder de esta manera mostrar las hipótesis, de acuerdo a la realidad problemática presentada, pues para ambas variables se utilizara la encuesta.

Según Carrasco (2005), el instrumento a utilizar debe de ser planificado con anticipación, facilitando el recojo de toda la información mediante una hoja de respuestas, para ello debe estar relacionada a las dimensiones e indicadores de cada variable.

Para la primera variable de comunicación asertiva, se adaptó un instrumento basado en las teorías propuestas por Berrocal (2017), Ferrero & Martin (2013). El instrumento consta de 20 ítems. Por otro lado, para la variable liderazgo transformacional, se adaptó un instrumento basado en las teorías propuestas por Bass (1999), Diaz (2020), Montoya et al., (2022), el instrumento

consta de 24 ítems. Asimismo, los instrumentos son de tipo Likert con cinco alternativas: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre.

Validez

Para efecto del estudio, se realizó la validez de contenido de los instrumentos, mediante la técnica juicio de expertos, para ello se contó con la participación de profesionales de la educación con amplia experiencia en la Gestión de la Formación integral. Ellos dieron su conformidad por escrito.

Prueba piloto

Se realizó la prueba piloto en una población con similares características, para ello participaron 30 docentes de una institución educativa con similares características.

Confiabilidad

Mediante el Alfa de Cronbach, se obtuvo un valor de ,922 para el instrumento de comunicación asertiva y ,900 para el instrumento de liderazgo transformacional, se demostró que los instrumentos tienen una confiabilidad alta para ser aplicados.

Tabla 1.

Validación de los instrumentos

Apellidos y Nombres	Grado Académico	Veredicto
Campana Concha, Abelardo Rodolfo	Doctor	Aplicable
Ocaña Fernandez, Yolvi Javier	Doctor	Aplicable
Ochoa Gamboa, Nemeleo	Magister	Aplicable

3.5 Procedimientos

Para confirmar con certeza las hipótesis que se presentaron al inicio y dar respuestas a ello, primero se debe de recolectar los datos e información, para luego dar a conocer los datos estadísticos relevantes.

Se da a conocer de manera secuencial los procesos a desarrollar la prueba de las hipótesis, a continuación: Primero, presentaremos la solicitud de permiso al director encargado, para aplicar los respectivos instrumentos a los docentes. Segundo, una vez aprobado el permiso, mediante una reunión de docentes se explicará en que consiste el estudio de dicho problema presentado,

además se le explicará en que consiste la aplicación de los instrumentos, lo cual será anónimo y los resultados serán confidenciales, para fines de estudio educativo. Tercero, se establece una fecha indicada para la aplicación del instrumento y recoger todas las respuestas confiables por parte de los docentes, como se indica. Cuarto, designar un estadista y pasar la información de acuerdo al método o fórmula a trabajar

3.6 Método de análisis de datos

Una vez finalizada la recaudación de datos, se dará inicio a la extracción de datos al aplicativo creado en el programa de Microsoft Excel, realizado respecto a las variables, dimensiones e ítems, además de considerar la escala de Likert con el respectivo puntaje obtenido se realizará el baseado de la información al programa, SPSS última versión 26 y se inicia la redacción descriptiva, con la calificación de las variables y dimensiones que transformará a los niveles considerados en la tabla de baneracion y tabulación presentada, pero dichos resultados se utilizarán en los gráficos y tablas cruzadas pertinentes, en relación a los objetivos presentados en el trabajo.

Según, Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), la elección de algunos resultados los cuales se pueden dar a conocer mediante gráficos, sin alterar o cambiar los resultados estadísticos obtenidos, además de presentar con claridad la interpretación del resultado. En conclusión, se realiza el análisis e interpretación inferencial, resaltando en primer plano las variables y dimensiones, evidenciando la procedencia normal o no normal.

3.7 Aspectos éticos

La procedencia ética de este proyecto, se basa a las indicaciones del proceso de redacción de la norma APA en séptima edición, además de la guía de productos de investigación a cargo de la Universidad Cesar Vallejo, respetando la aplicación de conocimientos científicos, la redacción y producción de la investigación, manteniendo la confidencialidad de cada participante y evitando la alteración de las respuestas obtenidas.

Por último se considera los presentes principios: Primero, principio de autonomía, se respetan los resultados de cada cuestionario tomado a cada uno de los docentes, sin ser modificados ni manipulados, para dar a conocer una

verídica respuesta; segundo, principio de confidencialidad, no se da a conocer los datos de los docentes en los cuestionarios estos serán contestados de manera anónima, lo cual no incomodara a los docentes evaluados; tercero principio de igualdad, se da el trato igualitario a los docentes nombrados y contratados , quienes responden las interrogantes, sin discriminar y respetando el punto de vista y participación de los demás. Como parte de los aspectos éticos, Se consideró en el marco del respeto la autorización del director de la I.E. para aplicar el cuestionario.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 2.

Análisis de la comunicación asertiva en docentes de una institución educativa pública de Ayacucho

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	20	40,0
Bueno	30	60,0
Total	50	100,0

Para la variable comunicación asertiva se encontró que el 40% presento una comunicación asertiva regular y el 60% presento una comunicación asertiva buena; en docentes de una institución educativa pública de Ayacucho.

La mayoría de los docentes presenta buena comunicación asertiva, ello permite tener un panorama de formación de los estudiantes y construir nuevos aprendizajes.

Tabla 3.

Análisis de la comunicación asertiva según dimensiones en docentes de una institución educativa pública de Ayacucho

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Estrategia asertiva	Regular	21	42,0
	Bueno	29	58,0
	Total	50	100,0
Estilos asertivos	Regular	22	44,0
	Bueno	28	56,0
	Total	50	100,0
Comunicación precisa	Regular	18	36,0
	Bueno	32	64,0
	Total	50	100,0

Para la dimensión estrategia asertiva, el 58% de los encuestados perciben que su estrategia asertiva es buena y el 42% regular. Respecto a la dimensión

de estilos asertivos, el 56% presento un nivel bueno y el 44% regular. Finalmente, en la dimensión comunicación precisa, el 64% presento un buen nivel y el 36% regular, lo cual permite interpretar que los docentes en cada dimensión consideran la práctica de una comunicación afectiva y cortés entre interlocutores de acuerdo al cuestionario.

Tabla 4.

Liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública de Ayacucho

		Frecuencia	Porcentaje
Liderazgo transformacional	Regular	30	60,0
	Bueno	20	40,0
	Total	50	100,0

Para la variable liderazgo transformacional, el 60% presento un nivel regular y el 40% bueno; en docentes de una institución educativa pública de Ayacucho. La mayoría de los docentes presento regular liderazgo transformacional; ellos influyen positivamente en los alumnos, logrando un comportamiento adecuado.

Tabla 5.

Dimensiones de liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública de Ayacucho

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Influencia idealizada	Malo	1	2,0
	Regular	19	38,0
	Bueno	30	60,0
	Total	50	100,0
Motivación inspiracional	Regular	25	50,0
	Bueno	25	50,0
	Total	50	100,0
Estimulación Intelectual	Malo	1	2,0
	Regular	28	56,0
	Bueno	21	42,0

	Total	50	100,0
Consideración	Malo	1	2,0
Individualizada	Regular	36	72,0
	Bueno	13	26,0
	Total	50	100,0

Para la dimensión influencia idealizada; el 60% de los docentes presentaron un nivel bueno, el 38% regular y el 2% malo. Respecto a la dimensión motivación inspiracional; el 50% presento un nivel bueno y el 50% un nivel regular. En la dimensión estimulación intelectual, el 42% de los docentes presento un nivel bueno, el 56% regular y el 2% malo; finalmente en la dimensión consideración individualizada, el 72% de los docentes presento un nivel regular, el 26% bueno y el 2% malo.

4.2. Análisis inferencial

Hipótesis general

Hipótesis nula: No existe relación entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública de Ayacucho, 2022

Hipótesis alterna: Existe relación entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública de Ayacucho, 2022

Tabla 6.

Relación entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional

			Comunicación asertiva	Liderazgo transformacional
Rho de Spearman	Comunicación asertiva	Coeficiente de correlación	1,000	,565
		Sig. (bilateral)	.	,033
		N	50	50
	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	,565	1,000
		Sig. (bilateral)	,033	.
		N	50	50

Se evidencia que el valor de significancia obtenido fue de: 0,033, siendo este menor al valor crítico de 0,05 (Sig.). Por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública de Ayacucho, 2022.

Por otro lado, el valor Rho de 0,565, indica que la relación entre las variables es moderada positiva.

Hipótesis específica 1

Hipótesis nula: No existe relación entre la estrategia asertiva y el liderazgo transformacional en docentes

Hipótesis alterna: Existe relación entre la estrategia asertiva y el liderazgo transformacional en docentes

Tabla 7.

Relación entre estrategia asertiva y el liderazgo transformacional

			Estrategia asertiva	Liderazgo transformacional
Rho de Spearman	Estrategia asertiva	Coeficiente de correlación	1,000	,732
		Sig. (bilateral)	.	,040
		N	50	50
	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	,732	1,000
		Sig. (bilateral)	,040	.
		N	50	50

Se evidencia que el valor de significancia obtenido fue de: 0,040, siendo este menor al valor crítico de 0,05 (Sig.). Por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre la estrategia asertiva y el liderazgo transformacional en docentes.

Por otro lado, el valor Rho de 0,732, indica que la relación entre las variables es alta positiva.

Hipótesis específica 2

Hipótesis nula: No existe relación entre los estilos asertivos y el liderazgo transformacional en docentes

Hipótesis alterna: Existe relación entre los estilos asertivos y el liderazgo transformacional en docentes

Tabla 8.

Relación entre estrategia asertiva y el liderazgo transformacional

			Estilos asertivos	Liderazgo transformacional
Rho de Spearman	Estilos asertivos	Coeficiente de correlación	1,000	,810
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	50	50
	Estilos asertivos	Coeficiente de correlación	,810	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	50	50

Se evidencia que el valor de significancia obtenido fue de: 0,016, siendo este menor al valor crítico de 0,05 (Sig.). Por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre los estilos asertivos y el liderazgo transformacional en docentes

Por otro lado, el valor Rho de 0,810, indica que la relación entre las variables es alta positiva.

Hipótesis específica 3

Hipótesis nula: No existe relación entre la comunicación precisa y el liderazgo transformacional en docentes.

Hipótesis alterna: Existe relación entre la comunicación precisa y el liderazgo transformacional en docentes.

Tabla 9.*Relación entre comunicación precisa y el liderazgo transformacional*

			Comunicación precisa	Liderazgo transformacional
Rho de Spearman	Comunicación precisa	Coefficiente de correlación	1,000	,640
		Sig. (bilateral)	.	,048
		N	50	50
	Estilos asertivos	Coefficiente de correlación	,640	1,000
		Sig. (bilateral)	,048	.
		N	50	50

Se evidencia que el valor de significancia obtenido fue de: 0,046, siendo este menor al valor crítico de 0,05 (Sig.). Por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre la comunicación precisa y el liderazgo transformacional en docentes.

Por otro lado, el valor Rho de 0,640, indica que la relación entre las variables es moderada positiva.

V. DISCUSIÓN

En el estudio de los datos obtenidos del cuestionario de comunicación asertiva se encontró que el 40% presento una comunicación asertiva regular y el 60% presento una comunicación asertiva buena; en docentes de una institución educativa publica de Ayacucho. La mayoría de los docentes presenta buena comunicación asertiva, ello permite tener un panorama de interacción entre docentes y formación de los estudiantes para construir nuevos aprendizajes. Por otro lado del cuestionario el liderazgo transformacional se encontró que el 60% presento un nivel regular y el 40% bueno; en docentes de una institución educativa publica de Ayacucho. La mayoría de los docentes presento regular liderazgo transformacional; ellos influyen positivamente en los alumnos, logrando un comportamiento adecuado. Estos hallazgos guardan similitud con el estudio propuesto por Alvarez (2021), de los instrumentos encontró que el 74% consideró un nivel bueno de liderazgo transformacional; el 26% consideró un nivel regular de liderazgo transformacional, concluyo demostrando relación entre las variables estudiadas. Del mismo modo Ortiz (2017) afirmó que los docentes que sienten satisfacción en su entorno laboral lo cual favorece a un rendimiento eficaz demostrando compromiso, ya que el líder se encarga de promover un buen clima en la institución y ello es constante, compartiendo el interés e involucramiento de los propósitos y proyectos propuestos para la mejora del funcionamiento de la institución.

Del objetivo general se obtuvo un valor de 0,033, siendo este menor al valor crítico de 0,05 (Sig.). Por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que existe relación entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública de Ayacucho, 2022. Por otro lado, el valor Rho de 0,565, indica que la relación entre las variables es moderada positiva. Estos resultados presentan similitud con Luján (2019), en su estudio encontró asociación entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva. De mismo modo la investigación realizada por Macavilca (2019) demostró que el desarrollo de una buena gestión, influye de manera positiva en el entorno laboral de los docentes, resaltando las cualidades de este estilo de liderazgo como lo resalta la labor en el grupo de

trabajo, mediante la comunicación asertiva en el acompañamiento con talleres de fortalecimiento en las competencias y capacidades de los profesores, para desempeñarse de manera integral en el trabajo, todo ello es gestionado por el directivo mediante el desarrollo de estilo de un liderazgo transformacional.

De acuerdo al primero objetivo específico se encontró un el valor de significancia de 0,040, siendo este menor al valor crítico de 0,05 (Sig.). Por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que existe relación entre la estrategia asertiva y el liderazgo transformacional en docentes. Por otro lado, el valor Rho de 0,732, indica que la relación entre las variables es alta positiva. Estos hallazgos tienen cierto vínculo con el estudio de Figueroa (2022), los resultados nos permite encontrar una conexión entre la comunicación asertiva y el buen clima laboral, favoreciendo la interacción entre docentes y miembros colaboradores de la institución mediante el respeto y buen trato, con una acorde convivencia, centrándose el ambiente de trabajo en un espacio de buena convivencia armónica. Del mismo modo los hallazgos de Arguello (2019) demostraron que la comunicación asertiva, busca transmitirse de manera clara y permite expresar los sentimientos sinceros y empáticos aceptando a los miembros del grupo con naturalidad, respetando sus derechos y el de los demás, fortaleciéndose en el sector de la educación el buen trato y la buena convivencia.

De los resultados del segundo objetivo específico se obtuvo un valor de significancia de 0,016, siendo este menor al valor crítico de 0,05 (Sig.). Por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que existe relación entre los estilos asertivos y el liderazgo transformacional en docentes. Por otro lado, el valor Rho de 0,810, indica que la relación entre las variables es alta positiva. Bajo estos resultados encontramos resultados similares en la investigación de Saenz (2022), donde encontró que cada miembro trabajaba de forma independiente, demostrando una forma plana de trabajar, sin una gran motivación ni un objetivo común. A ello se suma el estudio realizado por Leal (2019) dando a conocer que la falta de práctica de la comunicación efectiva en el entorno laboral, afecta el entorno social y la convivencia de sus miembros o integrantes.

Referente al tercer objetivo específico encontramos el valor de significancia de 0,046, siendo este menor al valor crítico de 0,05 (Sig.). Por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que existe relación entre la comunicación precisa y el liderazgo transformacional en docentes. Por otro lado, el valor Rho de 0,640, indica que la relación entre las variables es moderada positiva. Estos hallazgos tienen cierto vínculo con el estudio de Cortez (2018), los resultados obtenidos mostraron que varios indicadores de comunicación asertiva, en particular elementos visuales y verbales, no son utilizados constantemente en los docentes. Estos indicadores necesitan ser fortalecidos para fortalecer la práctica en las actividades educativas. Del mismo modo tenemos a Mora (2018), dicho estudio nos comprueba de que el gestor o líder mediante el liderazgo transformacional logra desempeñarse en el entorno laboral con sus colaboradores mediante un trabajo en equipo, flexible, responsable y comprometido adaptándose al cambio, ello mejora la productividad en los educandos en la institución, así mismo. A ello se suma el estudio realizado por Mora (2018) demostró que el estilo que el líder desarrolla, influye en el cumplimiento de la labor pedagógica en la institución por parte de los docentes.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se logró evidenciar que existe relación entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública de Ayacucho, 2022. El valor de significancia fue de: 0,033, siendo menor al valor crítico de 0,05, además el valor Rho de 0,565, indica que la relación entre las variables es moderada positiva.

Segunda:

Se evidencio que existe relación entre la estrategia asertiva y el liderazgo transformacional en docentes. El valor de significancia fue de: 0,040, siendo este menor al valor crítico de 0,05 (Sig.). Por otro lado, el valor Rho de 0,732, indica que la relación entre las variables es alta positiva.

Tercera:

Se evidencio que existe relación entre los estilos asertivos y el liderazgo transformacional en docentes. El valor de significancia fue de: 0,016, siendo este menor al valor crítico de 0,05 (Sig.). Por otro lado, el valor Rho de 0,810, indica que la relación entre las variables es alta positiva.

Cuarta:

Se evidencio que existe relación entre la comunicación precisa y el liderazgo transformacional en docentes. El valor de significancia obtenido fue de: 0,046, siendo este menor al valor crítico de 0,05 (Sig.). Por otro lado, el valor Rho de 0,640, indica que la relación entre las variables es moderada positiva.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

A la dirección de institución educativa pública de Ayacucho, proponer capacitaciones en liderazgo y comunicación para mejorar las relaciones interpersonales y los administradores mejorar la gestión para mejorar la calidad de la educación.

Segunda:

Un indicador común es la necesidad de capacitación en comunicación activa, capacitación para maestros. Cada indicador de comunicación asertiva es importante para crear un espacio equilibrado en el aula que permita la expresión emocional. Un ambiente de clase propicio para el aprendizaje debe permitir una comunicación segura entre los involucrados en el proceso.

Tercera:

Como educador, debe practicar la comunicación positiva para que sus alumnos se sientan seguros y de esta manera mejorar la práctica educativa.

Cuarta:

Los educadores y formadores mediante el líder deben ser motivados para experimentar y poner en práctica la comunicación fluida y asertiva en todo ambiente y momento, para la mejora de la Convivencia individual y grupal.

REFERENCIAS

- Alarcón Aliaga, J. A., & Campana Concha, A. R. (2020). Liderazgo transformacional y gestión educativa en instituciones educativas nivel secundaria - Ugel Maynas - Loreto, 2018. *Big Bang Faustiniiano*, 9(4). <https://doi.org/10.51431/bbf.v9i4.652>
- Alberti, R. E., & Emmons, M. L. (1978). *You perfect right: A guide to assertive behavior*. San Luis Obispo. California (San Luis Obispo (ed.)). <http://www.ciipme-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2020/11/28.pdf>
- Alpaca, M. (2017). *Liderazgo transformacional y comunicación interna en docentes de la I.E.N. Túpac Amaru 2016* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8491>
- Alvarez Choque, L. G. (2021). Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima institucional en la Institución Educativa N° 40542 - Huarcaya, distrito Huaynacotas, provincia La Unión, región Arequipa - 2020 [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. In *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12710>
- Arguello, R. M. (2019). *Comunicación asertiva y su relación en la convivencia escolar de docentes de una institución educativa Ecuador, 2019* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58826>
- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4). <https://doi.org/10.1348/096317999166789>
- Bass, B. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9(13). <https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>
- Berrocal, E. (2017). *Comunicación asertiva y ética profesional en docentes de primaria de la Red 22, Ugel 01, San Juan de Miraflores. 2017* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://www.google.com/search?q=aervidad&oq=aervidad&aqs=chrome..69i57j46i199i465i512j0i10i131i433i512j0i10i512j0i10i433i512j0i10i131i433i512j0i10i433i512.3474j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

- Calvache, J. E., & Sanabria, M. G. C. (2017). La comunicación no verbal en el ámbito de la educación superior. *Revista Investigium IRE Ciencias Sociales y Humanas*, 8(2), 26–40. <https://doi.org/10.15658/10.15658/INVESTIGIUMIRE.170802.03>
- Carrasco, S. diaz. (2005). Metodología de la Investigación Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. *ICB Research Reports*, 9.
- Castanyer Mayer-Spiess, O., & Cañizares Gil, O. (2020). *Voy a ser asertiva: utiliza tu inteligencia emocional para autoafirmarte*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=843195>
- Castanyer, O. (1996). La asertividad, expresión de una sana autoestima. *Desclèe De Brpuwer*, 32, 184. <https://www.casadellibro.com/libro-la-asertividad-expresion-de-una-sana-autoestima/9788433011411/510672>
- Corrales, A., Quijano, N., & Góngora, E. (2017). Empatía, comunicación asertiva y seguimiento de normas. *Enseñanza e Investigación En Psicología*, 22(1).
- Cortez Pozo, A. D. (2018). *Indicadores de comunicación asertiva del docente y la generación del clima escolar en el aula en situaciones de aprendizaje* [Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6221/1/T2652-MIE-Cortez-Indicadores.pdf>
- Cruzado Vásquez, E. (2020). Liderazgo transformacional de los directivos y su relación con el compromiso organizacional de los docentes en los Colegios Públicos de la Provincia de San Martín, en el año 2017. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 6(1). <https://doi.org/10.17162/riva.v6i1.1288>
- Diaz, L. (2020). Liderazgo Transformacional: La mejor guía para aumentar tu capacidad de liderazgo. *Edición Ki*. https://www.amazon.com/-/es/Luis-Diaz-ebook/dp/B08T8MBCV4/ref=sr_1_7?__mk_es_US=ÅMÅŽŃ&keywords=transformational+leadership&qid=1639698541&sr=87
- Ferrero, M., & Martín, M. (2013). *Comunicación asertiva*. Editorial Biblos. <https://www.iberlibro.com/COMUNICACION-VERBAL-INFLUYE-CLIMA-AULICO-FERRERO/10521754223/bd>
- Figuroa Gonzales, S. M. (2022). Relación entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo en los colaboradores de la Dirección Regional de Educación Cajamarca, 2020. *Universidad Privada Del Norte*.

- <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/31028>
- Fiske, J. (1985). La teoría de la comunicación. In *Introducción al estudio de la comunicación*.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *McGraw Hill Mexico*.
- Howell, J. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational Leadership, Transactional Leadership, Locus of Control, and Support for Innovation: Key Predictors of Consolidated-Business-Unit Performance. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 891–902. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.6.891>
- James MacGregor Burns. (1964). *Transforming Leadership*. 380.
- Kouzes, J. . ., & Posner, B. . (1987). The leadership challenge: How to get extraordinary things done in organizations. *Jossey-Bass*. <https://psycnet.apa.org/record/1987-98534-000>
- Leal Romero, M. F. (2019). *La comunicación asertiva como estrategia gerencial en el clima organizacional del L.N.B “Manuela Sáenz”* [Universidad de Carabobo]. <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/8323>
- Luján Minchola, P. M. (2019). *Liderazgo transformacional y comunicación asertiva en docentes de una Universidad Pública*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27125/Luján_MPM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lussier, R., & Achua, C. (2010). *Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilida* (Cengage Learning Editores (ed.)). Mexico. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12315/Córdova_DS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Macavilca, J. (2019). *Gestión administrativa y liderazgo transformacional directivo en las instituciones educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41202y>
- Mejía Campó, N. (2021). Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica regular. *Revista Publicando*, 8(29). <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2191>
- MINEDU. (2016). *Diseño curricular nacional de educación básica regular*. <http://www.minedu.gob.pe/normatividad/reglamentos/DisenoCurricularNacional.pdf>

- MINEDU. (2019). *DES Guía de planificación, mediación y evaluación de los aprendizajes...* <https://es.slideshare.net/bravomari35/des-gua-de-planificacin-mediacin-y-evaluacin-de-los-aprendizajes>
- Montoya Santa, Á., Londoño Muñoz, C., Ramírez López, J., Quijano Martínez, J., Santos Rojas, Y., & Ponce Palacio, Z. (2022). Liderazgo transformacional y cultura organizacional. *Gestión de La Seguridad y La Salud En El Trabajo*, 4(4). <https://doi.org/10.15765/gsst.v4i4.3011>
- Mora, E. S. (2018). Liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la Escuela Fiscal Antonio José de Sucre de la Provincia de Guayas Ecuador. *LOGOS*, 8(1). <https://doi.org/10.21503/LOG.V8I1.1587>
- Ortiz Sánchez, A. M. (2017). *Factores de liderazgo transformacional que impactan el clima organizacional de la Corporación Batuta Risaralda* [Universidad Tecnológica de Pereira]. <https://repositorio.utp.edu.co/server/api/core/bitstreams/71f52136-4008-4c61-8179-1c0b3b759629/content>
- Palomino Orizano, J. (2015). *Metodología de la investigación, guía para elaborar un proyecto en salud y educación*. San Marcos. <https://www.librosperuanos.com/libros/detalle/17067/Metodologia-de-la-investigacion-guia-para-elaborar-un-proyecto-en-salud-y-educacion>
- Pedraja-Rejas, L., Rodríguez-Ponce, E., & Muñoz-Fritis, C. (2021). Liderazgo transformacional y cultura innovativa: efectos en la calidad institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(96). <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.96.2>
- Pérez, G., Cortéz, H., & López, L. (2015). El docente como líder transformacional. Aproximación empírica en las instituciones de educación superior en Antioquia. *Memoria Del IX Congreso de La Red Internacional de Investigadores En Competitividad*.
- Perilla, L. (2012). Comunicación. In *Diez Competencias del Dirigente Líder*.
- Quintero Gutiérrez, K. T. (2019). Discurso del Docente como Líder Transformacional. *Revista Científica*, 4(14). <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2019.4.14.11.228-248>
- Quintero, S. J. C., & Peraza, M. L. M. (2016). La Comunicación Efectiva Y Asertiva Entre Maestros, Alumnos Y Padres De Familia: Experiencias En Una Telesecundaria En México. *Revista Internacional de Didáctica y*

- Organización Educativa*, 1(1).
- Raffino, M. E. . (2019). Comunicación Asertiva: Concepto, Tipos, Técnicas y Ejemplos. *Concepto.De*.
- Redolfo Aguilar, L. H. (2017). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel 04 Comas, 2017. *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8882>
- Rojas, A. F. M., Alcívar, G. C. I., Vera, D. A. C., & Rodríguez, M. D. O. (2022). Assertive communication: a reflection on the teaching performance in students of the basic education career. *Universidad y Sociedad*, 14(S1).
- Rojas Hernández, L. M., & Di Fiore Subero, M. E. (2021). Liderazgo transformacional para consolidar la responsabilidad social en instituciones educativas. *Informes Psicológicos*, 21(1). <https://doi.org/10.18566/infpsic.v21n1a08>
- Rompato, M. E., Silva Peralta, Y. F., Gelos, M. G., Tomatti, M., & Illuzzi, C. W. (2019). Liderazgo transformacional en profesores universitarios y su rol como promotor de competencias emprendedoras en estudiantes. *Revista de Orientación Educativa*, ISSN 0716-5714, Vol. 33, Nº. 63, 2019, Págs. 44-62, 33(63), 44–62. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7773084>
- Saenz Rosas, S. (2022). *Programa de liderazgo transformacional para fortalecer la cultura organizacional en los colaboradores de un Instituto de Educación Superior de Lima* [Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e439274c-ab18-4abf-8f17-3a72a2c03d0a/content>
- Salazar, K. (2021). *Estrategias de intervención basadas en el liderazgo transformacional para mejorar la calidad del desempeño docente en la institución educativa N° 10888 “Señor de los Milagros” caserío Chepito Olivos, distrito de Mórrope, provincia y región Lambayeque, 2019* [Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9332>
- Sander, E., & Schramm, G. (1963). Die bedeutung der proteinhülle für die Wirtsspezifität von Pflanzenviren. *Zeitschrift Fur Naturforschung - Section B Journal of Chemical Sciences*, 18(3). <https://doi.org/10.1515/znb-1963-0305>
- Tezén A.L.N., Miranda O.M.V. & Alva J.M.R. (2022) Learning Communicative

<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0.85137322355&doi=10.5281%2fzenodo.7046777&partnerID=40&md5=245ef465296bf127b103f5ecfae3ad4f>

Ugalde Villalobos, M. E., & Canales García, A. (2016). El liderazgo académico, comunicación asertiva y motivación. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 11(2). <https://doi.org/10.15359/rep.11-2.2>

Unicef. (2019). *Cada niño aprende. Estrategia de Educación de Unicef 2019-2030*. <https://www.unicef.org/media/64846/file/Estrategia-educacion-UNICEF-2019-2030.pdf>

Velásquez C., C., Montgomery U., W., Montero L., V., Pomalaya V., R., Dioses Ch., A., Araki O., R., & Reynoso E., D. (2014). Bienestar psicológico, asertividad y rendimiento académico en estudiantes universitarios sanmarquinos. *Revista de Investigación En Psicología*, 11(2). <https://doi.org/10.15381/rinvp.v11i2.3845>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Comunicación Asertiva y Liderazgo Transformacional en Docentes de una Institución Educativa pública de Ayacucho, 2022						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
General: ¿De qué manera la comunicación asertiva se relaciona con el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública de Ayacucho, 2022? Específicas 1. ¿De qué manera la estrategia asertiva se relaciona con el liderazgo transformacional en docentes? 2. ¿De qué manera los estilos asertivos se relacionan con el liderazgo transformacional en docentes? 3. ¿De qué manera la comunicación precisa se relaciona con el liderazgo transformacional en docentes?	General: Determinar la relación entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública de Ayacucho, 2022 Específicas 1. Identificar la relación entre la estrategia asertiva y el liderazgo transformacional en docentes 2. Identificar la relación entre los estilos asertivos y el liderazgo transformacional en docentes 3. Identificar la relación entre la comunicación precisa y el liderazgo transformacional en docentes.	General: Existe relación entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública de Ayacucho, 2022 Específicas 1. Existe relación entre la estrategia asertiva y el liderazgo transformacional en docentes 2. Existe relación entre los estilos asertivos y el liderazgo transformacional en docentes 3. Existe relación entre la comunicación precisa y el liderazgo transformacional en docentes.	Variable 1: Comunicación Asertiva			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
			D1: Estrategia de asertividad D2: Estilo asertivo D3: Comunicación precisa	1.Aplicacion de estrategias de asertividad 2.Manejo de estilos asertivos 3.Mejora la comunicación empática de manera clara	1 al 22	Malo Regular Bueno
			Variable 2: Liderazgo transformacional			
			D1: Influencia idealizada D2: Motivación inspiracional D3: Estimulación Intelectual D4: Consideración Individualizada	1.Respeto y confianza digno de imitar 2.Conducta significativa y retadora 3.Creativo e innovadora y acciones novedosas 4.Identifica las debilidades y fortalezas	1 al 24	Malo Regular Bueno

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES E INDICADORES						
Variable 1: Comunicación asertiva						
Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valores	Niveles
Según Guerra (2019), la comunicación asertiva se entiende como una habilidad social que permite a las personas expresarse de manera verbal y no verbal a través de emociones y percepciones en cualquier situación sin perjudicar a los demás a través de la comunicación fluida y sincera.	El proceso de la recolección de información de la comunicación asertiva incluye tres dimensiones: estrategia asertiva, estilo asertivo y comunicación precisa, siendo apreciado por la escala de Likert, con cinco posibles alternativas en el instrumento de cuestionario, utilizando 22 ítems, además considerando como niveles; bueno, regular y malo	Estrategia asertiva	Aplicación de estrategias de asertividad	1 al 6	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5	Bueno Regular Malo
		Estilos asertivos	Manejo de estilos asertivos	7 al 12		
		Comunicación precisa	Mejora la comunicación empática de manera clara	13 al 22		
Variable 2: Liderazgo Transformacional						
Definición Conceptual Para Díaz (2020), el líder transformacional, es una preparación en el desarrollo de habilidades que posee una persona para motivar a sus seguidores a centrarse en los propósitos y objetivos de la institución. Además, el líder debe centrarse inicialmente en si mismo, para luego generar confianza en sus seguidores mediante la seguridad y el amor propio lo cual se dará mediante una comunicación sincera y un trabajo en equipo, forjando en sus seguidores los mismos ideales.	Definición Operacional En el procedimiento del liderazgo transformacional principalmente se dimensiona en: influencia idealista, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individual, según Avolio y Bass (2015). Evaluadas con la escala de Likert, con un cuestionario de 24 ítems y cinco alternativas para responder, considerando los siguientes niveles; bueno regular y malo.	Influencia idealizada	Respeto y confianza Digno a imitar	1 al 5	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5	Bueno Regular Malo
		Motivación inspiracional	Conducta significativa y retadora Optimista con el futuro	6 al 10		
		estimulación intelectual,	Creativo e innovador Acciones novedosas	11 al 18		
		Consideración individualizada	Identifica las debilidades y fortaleza Es guía y ejemplo	19 al 24		

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de la Comunicación Asertiva

Lee atentamente los enunciados y marca con una (X) cada respuesta que consideres, además dejar sin una respuesta cada interrogante:

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Estrategias Asertivas	Escalas				
		1	2	3	4	5
1	Controlo mis emociones cuando se dirigen a mí de manera autoritaria los docentes					
2	Soy respetuoso con el punto de vista de los demás					
3	Me dirijo con respeto en la comunicación con los interlocutores					
4	Soy expresivo y comprensible en la interacción de las actividades					
5	Controlo mis emociones cuando se dirige a mi de manera autoritaria el director					
6	Considero que el ser asertivo mejora la interacción con mis compañeros de trabajo					
	Estilos Asertivos	1	2	3	4	5
7	Demuestro una actitud asertiva frente a diversos problemas en la I.E.					
8	Fortalezco a mis compañeros de trabajo en la práctica pedagógica					
9	Muestro un trato adecuado en la interacción directa e indirecta con mis compañeros de trabajo					
10	Reflexiono con los docentes sobre la práctica pedagógica brindada en las reuniones de reflexión					
11	Soy consecuente y oportuno con mi participación en las actividades					
12	Mi comportamiento es asertivo en distintos escenarios de la actividad pedagógica					
	Comunicación Asertiva	1	2	3	4	5
13	Sostiene una comunicación clara, sencilla y directa con los docentes					
14	Reconoce que es la comunicación es empática					
15	Es oportuno en brindar apoyo a los docentes					
16	Esta atento y se involucra en las necesidades y diversas circunstancias con los docentes					
17	Considera usted que el líder debe ser asertivo en su comunicación					
18	Se da un clima adecuado en la I.E.					
19	Identifica las debilidades y fortalezas de los docentes					
20	Reconoce y fortalece las cualidades de sus compañeros docentes					
21	Demuestra la práctica de valores en el entorno institucional					
22	Es transparente en la comunicación con sus interlocutores					

Cuestionario del Liderazgo Transformacional

Lee atentamente los enunciados y marca con una (X) cada respuesta que consideres, además dejar sin respuesta cada interrogante:

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Influencia Idealizada	Escala				
		1	2	3	4	5
1	Los docentes se muestran predispuestos en la realización de diversas actividades					
2	Es gestor brinda la iniciativa en el desarrollo de diversas actividades					
3	El líder involucra en el desarrollo de la visión institucional a los docentes					
4	Da a conocer la práctica de la ética profesional en el desarrollo de las actividades pedagógicas					
5	Participa en las diversas actividades colegiadas con los docentes					
	Motivación Inspiracional	1	2	3	4	5
6	El líder incentiva a la realización de retos a los docentes					
7	Involucra en la participación de diversas actividades a los profesores					
8	El líder prioriza la mejora de la I.E. en base a las metas y objetivos y lo socializa					
9	Inspira confianza al personal en el entorno pedagógico					
10	Es empático en la realización de las diversas actividades en la I.E.					
	Estimulación Intelectual	1	2	3	4	5
11	El líder promueve el estímulo en base a la práctica pedagógica					
12	Se involucra en la preparación y realización de las GIAS con los docentes					
13	Motiva de manera constante la práctica en las actividades de interaprendizaje					
14	Conoce las debilidades de la práctica docente para fortalecerlas y mejorarlas					
15	Se involucra en las diversas actividades extracurriculares de equipo con los docentes					
16	Inspira confianza con los docentes con su forma de ser y actuar					
17	Fomenta la autonomía y toma de decisiones en su personal					
18	Promueve la creatividad e innovación en los docentes					
	Consideración Individualizada	1	2	3	4	5
19	El líder es asertivo y atento a las necesidades de los docentes					
20	Practica la empatía como gestor y ejemplo a inspirar					
21	Designa actividades en equipo al grupo de docentes y los monitorea					
22	Promueve la comunicación asertiva en sus miembros de equipo					
23	Fortalece y felicita a los docentes en su labor pedagógica					
24	Atiende las necesidades individuales de todo el personal					

Anexo 4: Validación de instrumentos por juicio de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMUNICACIÓN ASERTIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Estrategias Asertivas							
1	Controlo mis emociones cuando se dirigen a mí de manera autoritaria los docentes	X		X		X		
2	Soy respetuoso con el punto de vista de los demás	X		X		X		
3	Me dirijo con respeto en la comunicación con los interlocutores	X		X		X		
4	Soy expresivo y comprensible en la interacción de las actividades	X		X		X		
5	Controlo mis emociones cuando se dirige a mí de manera autoritaria el director	X		X		X		
6	Considero que la comunicación mejora la interacción con mis compañeros de trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : Estilos Asertivos	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Demuestro una actitud asertiva frente a diversos problemas en la I.E.	X		X		X		
8	Fortalezco a mis compañeros de trabajo en la práctica pedagógica	X		X		X		
9	Muestro un trato adecuado en la interacción directa e indirecta con mis compañeros de trabajo	X		X		X		
10	Reflexiono con los docentes sobre la práctica pedagógica brindada en las reuniones de reflexión	X		X		X		
11	Soy consecuente y oportuno con mi participación en las actividades	X		X		X		
12	Mi comportamiento es el correcto en distintos escenarios de la actividad pedagógica	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 : Comunicación Asertiva	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Sostengo una comunicación clara, sencilla y directa con los demás docentes	X		X		X		
14	Reconozco que es la comunicación empática	X		X		X		
15	Soy oportuno en brindar apoyo y orientación a los docentes	X		X		X		

16	Estoy atento y me involucro en las diversas necesidades y circunstancias con los docentes	X		X		X	
17	Considero que el líder debe ser asertivo en su comunicación	X		X		X	
18	Percibo un clima institucional adecuado en la I.E.	X		X		X	
19	Identifico mis debilidades y fortalezas	X		X		X	
20	Reconozco y fortalezco las cualidades de mis compañeros docentes	X		X		X	
21	Demuestro la práctica de valores en el entorno institucional	X		X		X	
22	Soy transparente y sincero en la comunicación con sus interlocutores	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Está dentro del rango de cantidad de indicadores para recoger los datos

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Abelardo Rodolfo Campana Concha

DNI: 10372562

Especialidad del validador: Doctor en Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

15 de octubre del 2022.



.....
Dr. CAMPANA CONCHA, Abelardo Rodolfo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Influencia idealizada							
1	Los docentes se muestran predispuestos en la realización de diversas actividades	X		X		X		
2	Es gestor brinda la iniciativa en el desarrollo de diversas actividades	X		X		X		
3	El líder se involucra en el desarrollo de la visión institucional a los docentes	X		X		X		
4	Da a conocer la práctica de la ética profesional en el desarrollo de las actividades pedagógicas	X		X		X		
5	Participa en las diversas actividades colegiadas con los docentes	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación inspiracional	Si	No	Si	No	Si	No	
6	El líder incentiva a la realización de retos a los docentes	X		X		X		
7	Involucra en la participación de diversas actividades a los profesores	X		X		X		
8	El líder prioriza la mejora de la I.E. en base a las metas y objetivos y lo socializa	X		X		X		
9	Inspira confianza al personal en el entorno pedagógico	X		X		X		
10	Es empático en la realización de las diversas actividades en la I.E.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Estimulación intelectual	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El líder promueve el estímulo en base a la práctica pedagógica	X		X		X		
12	Se involucra en la preparación y realización de las GIAS con los docentes	X		X		X		
13	Motiva de manera constante la practica en las actividades de interaprendizaje	X		X		X		
14	Conoce las debilidades de la práctica docente para fortalecerlas y mejorarlas	X		X		X		
15	Se involucra en las diversas actividades extracurriculares de equipo con los docentes	X		X		X		

16	Inspira confianza con los docentes con su forma de ser y actuar	X		X		X	
17	Fomenta la autonomía y toma de decisiones en su personal	X		X		X	
18	Promueve la creatividad e innovación en los docentes	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Consideración individualizada	Si	No	Si	No	Si	No
19	El líder es asertivo y atento a las necesidades de los docentes	X		X		X	
20	Practica la empatía como gestor y ejemplo a inspirar	X		X		X	
21	Designa actividades en equipo al grupo de docentes y los monitorea	X		X		X	
22	Promueve la comunicación asertiva en sus miembros de equipo	X		X		X	
23	Fortalece y felicita a los docentes en su labor pedagógica	X		X		X	
24	Atiende las necesidades individuales de todo el personal	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Está dentro del rango de cantidad de indicadores para recoger los datos

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Abelardo Rodolfo Campana Concha **DNI: 10372562**

Especialidad del validador: Doctor en Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

15 de octubre del 2022.



.....
Dr. CAMPANA CONCHA, Abelardo
Rodolfo

REGISTRO NACIONAL DE
**GRADOS ACADÉMICOS Y
TÍTULOS PROFESIONALES**

GRADUADO CAMPANA CONCHA, ABELARDO RODOLFO
DNI 10372562

GRADO O TÍTULO DOCTOR EN EDUCACION
Fecha de diploma: 29/03/2010
Modalidad de estudios: -

Fecha matrícula: Sin información (***)
Fecha egreso: Sin información (***)

INSTITUCIÓN UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE
SAN MARCOS
PERU

GRADUADO CAMPANA CONCHA, ABELARDO RODOLFO
DNI 10372562

GRADO O TÍTULO MAGISTER EN EDUCACION FISICA
DOCENCIA UNIVERSITARIA
Fecha de diploma: 21/08/2007
Modalidad de estudios: -

Fecha matrícula: Sin información (***)
Fecha egreso: Sin información (***)

INSTITUCIÓN UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE
SAN MARCOS
PERU

REGISTRO NACIONAL DE
**GRADOS ACADÉMICOS Y
TÍTULOS PROFESIONALES**

GRADUADO CAMPANA CONCHA, ABELARDO RODOLFO
DNI 10372562

GRADO O TÍTULO BACHILLER EN EDUCACION FISICA
Fecha de diploma: 20/02/92
Modalidad de estudios: PRESENCIAL

Fecha matrícula: Sin información (***)
Fecha egreso: Sin información (***)

INSTITUCIÓN UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE
SAN MARCOS
PERU

GRADUADO CAMPANA CONCHA, ABELARDO RODOLFO
DNI 10372562

GRADO O TÍTULO LICENCIADO EN EDUCACION FISICA
Fecha de diploma: 15/09/92
Modalidad de estudios: PRESENCIAL

INSTITUCIÓN UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE
SAN MARCOS
PERU

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMUNICACIÓN ASERTIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Estrategias Asertivas							
1	Controlo mis emociones cuando se dirigen a mí de manera autoritaria los docentes	X		X		X		
2	Soy respetuoso con el punto de vista de los demás	X		X		X		
3	Me dirijo con respeto en la comunicación con los interlocutores	X		X		X		
4	Soy expresivo y comprensible en la interacción de las actividades	X		X		X		
5	Controlo mis emociones cuando se dirige a mí de manera autoritaria el director	X		X		X		
6	Considero que la comunicación mejora la interacción con mis compañeros de trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : Estilos Asertivos	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Demuestro una actitud asertiva frente a diversos problemas en la I.E.	X		X		X		
8	Fortalezco a mis compañeros de trabajo en la práctica pedagógica	X		X		X		
9	Muestro un trato adecuado en la interacción directa e indirecta con mis compañeros de trabajo	X		X		X		
10	Reflexiono con los docentes sobre la práctica pedagógica brindada en las reuniones de reflexión	X		X		X		
11	Soy consecuente y oportuno con mi participación en las actividades	X		X		X		
12	Mi comportamiento es el correcto en distintos escenarios de la actividad pedagógica	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 : Comunicación Asertiva	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Sostengo una comunicación clara, sencilla y directa con los demás docentes	X		X		X		
14	Reconozco que es la comunicación empática	X		X		X		
15	Soy oportuno en brindar apoyo y orientación a los docentes	X		X		X		

16	Estoy atento y me involucro en las diversas necesidades y circunstancias con los docentes	X		X		X		
17	Considero que el líder debe ser asertivo en su comunicación	X		X		X		
18	Percibo un clima institucional adecuado en la I.E.	X		X		X		
19	Identifico mis debilidades y fortalezas	X		X		X		
20	Reconozco y fortalezco las cualidades de mis compañeros docentes	X		X		X		
21	Demuestro la práctica de valores en el entorno institucional	X		X		X		
22	Soy transparente y sincero en la comunicación con sus interlocutores	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Está dentro del rango de cantidad de indicadores para recoger los datos

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Nemeleo Ochoa Gamboa

DNI: 28832506

Especialidad del validador: Magister en Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

14 de octubre del 2022.



Mg. Nemeleo Ochoa Gamboa
Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Influencia idealizada							
1	Los docentes se muestran predispuestos en la realización de diversas actividades	X		X		X		
2	Es gestor brinda la iniciativa en el desarrollo de diversas actividades	X		X		X		
3	El líder se involucra en el desarrollo de la visión institucional a los docentes	X		X		X		
4	Da a conocer la práctica de la ética profesional en el desarrollo de las actividades pedagógicas	X		X		X		
5	Participa en las diversas actividades colegiadas con los docentes	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación inspiracional	Si	No	Si	No	Si	No	
6	El líder incentiva a la realización de retos a los docentes	X		X		X		
7	Involucra en la participación de diversas actividades a los profesores	X		X		X		
8	El líder prioriza la mejora de la I.E. en base a las metas y objetivos y lo socializa	X		X		X		
9	Inspira confianza al personal en el entorno pedagógico	X		X		X		
10	Es empático en la realización de las diversas actividades en la I.E.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Estimulación intelectual	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El líder promueve el estímulo en base a la práctica pedagógica	X		X		X		
12	Se involucra en la preparación y realización de las GIAS con los docentes	X		X		X		
13	Motiva de manera constante la practica en las actividades de interaprendizaje	X		X		X		
14	Conoce las debilidades de la práctica docente para fortalecerlas y mejorarlas	X		X		X		
15	Se involucra en las diversas actividades extracurriculares de equipo con los docentes	X		X		X		

16	Inspira confianza con los docentes con su forma de ser y actuar	X		X		X		
17	Fomenta la autonomía y toma de decisiones en su personal	X		X		X		
18	Promueve la creatividad e innovación en los docentes	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Consideración individualizada	Si	No	Si	No	Si	No	
19	El líder es asertivo y atento a las necesidades de los docentes	X		X		X		
20	Practica la empatía como gestor y ejemplo a inspirar	X		X		X		
21	Designa actividades en equipo al grupo de docentes y los monitorea	X		X		X		
22	Promueve la comunicación asertiva en sus miembros de equipo	X		X		X		
23	Fortalece y felicita a los docentes en su labor pedagógica	X		X		X		
24	Atiende las necesidades individuales de todo el personal	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Está dentro del rango de cantidad de indicadores para recoger los datos

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Nemeleo Ochoa Gamboa **DNI:** 28832506

Especialidad del validador: Magister en Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

14 de octubre del 2022.



Mg. Nemeleo Ochoa Gamboa
Firma del Experto Informante

REGISTRO NACIONAL DE
**GRADOS ACADÉMICOS Y
TÍTULOS PROFESIONALES**

GRADUADO OCHOA GAMBOA, NEMELEO
DNI 28832506

**GRADO O TÍTULO LICENCIADO EN EDUCACION
SECUNDARIA**
MATEMATICA - FISICA
Fecha de diploma: 06/01/1995
Modalidad de estudios: -

INSTITUCIÓN UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
PERU

GRADUADO OCHOA GAMBOA, NEMELEO
DNI 28832506

**GRADO O TÍTULO BACHILLER EN CIENCIAS DE LA
EDUCACION**
Fecha de diploma: 23/12/1993
Modalidad de estudios: -

Fecha matrícula: Sin información (***)
Fecha egreso: Sin información (***)

INSTITUCIÓN UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
PERU

REGISTRO NACIONAL DE
**GRADOS ACADÉMICOS Y
TÍTULOS PROFESIONALES**

**GRADO O TÍTULO SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EN DIDACTICA DE LA MATEMATICA EN
EDUCACION SECUNDARIA**
Fecha de diploma: 30/05/17
Modalidad de estudios: PRESENCIAL

Fecha matrícula: 02/08/2013
Fecha egreso: 15/06/2015

INSTITUCIÓN UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
PERU

GRADUADO OCHOA GAMBOA, NEMELEO
DNI 28832506

**GRADO O TÍTULO MAESTRO/MAGISTER EN
EDUCACION**
CON MENCION EN GESTION DE LA EDUCACION
Fecha de diploma: 01/08/17
Modalidad de estudios: PRESENCIAL

Fecha matrícula: 23/03/2012
Fecha egreso: 31/12/2013

INSTITUCIÓN UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE
SAN MARCOS
PERU

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMUNICACIÓN ASERTIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Estrategias Asertivas							
1	Controlo mis emociones cuando se dirigen a mí de manera autoritaria los docentes	X		X		X		
2	Soy respetuoso con el punto de vista de los demás	X		X		X		
3	Me dirijo con respeto en la comunicación con los interlocutores	X		X		X		
4	Soy expresivo y comprensible en la interacción de las actividades	X		X		X		
5	Controlo mis emociones cuando se dirige a mí de manera autoritaria el director	X		X		X		
6	Considero que la comunicación mejora la interacción con mis compañeros de trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : Estilos Asertivos	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Demuestro una actitud asertiva frente a diversos problemas en la I.E.	X		X		X		
8	Fortalezco a mis compañeros de trabajo en la práctica pedagógica	X		X		X		
9	Muestro un trato adecuado en la interacción directa e indirecta con mis compañeros de trabajo	X		X		X		
10	Reflexiono con los docentes sobre la práctica pedagógica brindada en las reuniones de reflexión	X		X		X		
11	Soy consecuente y oportuno con mi participación en las actividades	X		X		X		
12	Mi comportamiento es el correcto en distintos escenarios de la actividad pedagógica	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 : Comunicación Asertiva	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Sostengo una comunicación clara, sencilla y directa con los demás docentes	X		X		X		
14	Reconozco que es la comunicación empática	X		X		X		
15	Soy oportuno en brindar apoyo y orientación a los docentes	X		X		X		

16	Estoy atento y me involucro en las diversas necesidades y circunstancias con los docentes	X		X		X		
17	Considero que el líder debe ser asertivo en su comunicación	X		X		X		
18	Percibo un clima institucional adecuado en la I.E.	X		X		X		
19	Identifico mis debilidades y fortalezas	X		X		X		
20	Reconozco y fortalezo las cualidades de mis compañeros docentes	X		X		X		
21	Demuestro la práctica de valores en el entorno institucional	X		X		X		
22	Soy transparente y sincero en la comunicación con sus interlocutores	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./ Mg: **Dr. Yolvi Javier Ocaña Fernández** **DNI: 40043433**

Especialidad del validador: Dr. En Educación, Docente de Posgrado e investigadora

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

10, de octubre del 2022.


 Yolvi Ocaña-Fernández
 Dr. en Educación

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Influencia idealizada							
1	Los docentes se muestran predispuestos en la realización de diversas actividades	X		X		X		
2	Es gestor brinda la iniciativa en el desarrollo de diversas actividades	X		X		X		
3	El líder se involucra en el desarrollo de la visión institucional a los docentes	X		X		X		
4	Da a conocer la práctica de la ética profesional en el desarrollo de las actividades pedagógicas	X		X		X		
5	Participa en las diversas actividades colegiadas con los docentes	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación inspiracional	Si	No	Si	No	Si	No	
6	El líder incentiva a la realización de retos a los docentes	X		X		X		
7	Involucra en la participación de diversas actividades a los profesores	X		X		X		
8	El líder prioriza la mejora de la I.E. en base a las metas y objetivos y lo socializa	X		X		X		
9	Inspira confianza al personal en el entorno pedagógico	X		X		X		
10	Es empático en la realización de las diversas actividades en la I.E.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Estimulación intelectual	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El líder promueve el estímulo en base a la práctica pedagógica	X		X		X		
12	Se involucra en la preparación y realización de las GIAS con los docentes	X		X		X		
13	Motiva de manera constante la practica en las actividades de interaprendizaje	X		X		X		
14	Conoce las debilidades de la práctica docente para fortalecerlas y mejorarlas	X		X		X		
15	Se involucra en las diversas actividades extracurriculares de equipo con los docentes	X		X		X		

16	Inspira confianza con los docentes con su forma de ser y actuar	X		X		X		
17	Fomenta la autonomía y toma de decisiones en su personal	X		X		X		
18	Promueve la creatividad e innovación en los docentes	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Consideración Individualizada	Si	No	Si	No	Si	No	
19	El líder es asertivo y atento a las necesidades de los docentes	X		X		X		
20	Practica la empatía como gestor y ejemplo a inspirar	X		X		X		
21	Designa actividades en equipo al grupo de docentes y los monitorea	X		X		X		
22	Promueve la comunicación asertiva en sus miembros de equipo	X		X		X		
23	Fortalece y felicita a los docentes en su labor pedagógica	X		X		X		
24	Atiende las necesidades individuales de todo el personal	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si hay suficiencia.**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./ Mg: **Dr. Yolvi Javier Ocaña Fernández**

DNI: **40043433**

Especialidad del validador: Dr. En Educación, Docente de Posgrado e investigadora

10, de octubre del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Yolvi Ocaña-Fernández
Dr. en Educación

Firma del Experto Informante

REGISTRO NACIONAL DE
**GRADOS ACADÉMICOS Y
TÍTULOS PROFESIONALES**

GRADUADO OCAÑA FERNANDEZ, YOLVI JAVIER
DNI 40043433

**GRADO O TÍTULO LICENCIADO EN EDUCACION
SECUNDARIA**

HISTORIA Y GEOGRAFIA
Fecha de diploma: 07/11/2005
Modalidad de estudios: -

INSTITUCIÓN UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE
SAN MARCOS
PERU

GRADUADO OCAÑA FERNANDEZ, YOLVI JAVIER
DNI 40043433

GRADO O TÍTULO MAGISTER EN EDUCACION
MENCION EN DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR
Fecha de diploma: 22/04/2013
Modalidad de estudios: -

Fecha matrícula: Sin información (***)
Fecha egreso: Sin información (***)

INSTITUCIÓN UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE
SAN MARCOS
PERU

REGISTRO NACIONAL DE
**GRADOS ACADÉMICOS Y
TÍTULOS PROFESIONALES**

GRADUADO OCAÑA FERNANDEZ, YOLVI JAVIER
DNI 40043433

GRADO O TÍTULO BACHILLER EN EDUCACION

Fecha de diploma: 19/04/2005
Modalidad de estudios: -

Fecha matrícula: Sin información (***)
Fecha egreso: Sin información (***)

INSTITUCIÓN UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE
SAN MARCOS
PERU

GRADUADO OCAÑA FERNANDEZ, YOLVI JAVIER
DNI 40043433

GRADO O TÍTULO DOCTOR EN EDUCACION
Fecha de diploma: 12/12/16
Modalidad de estudios: PRESENCIAL

Fecha matrícula: 26/03/2010
Fecha egreso: 31/12/2011

INSTITUCIÓN UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE
SAN MARCOS
PERU

Anexo 5: Análisis de fiabilidad del Cuestionario de la Comunicación Asertiva

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	66,4500	235,734	,791	,913
P2	66,3000	248,958	,678	,916
P3	67,4000	240,674	,666	,916
P4	66,9500	240,155	,595	,918
P5	66,7000	251,800	,453	,921
P6	67,0500	260,155	,421	,921
P7	66,8000	265,326	,167	,926
P8	66,5000	246,579	,668	,916
P9	66,9000	246,411	,652	,916
P10	67,1000	236,095	,713	,915
P11	66,6500	249,503	,601	,917
P12	67,2000	241,747	,812	,913
P13	66,9000	225,463	,896	,909
P14	67,3000	263,274	,201	,926
P15	68,0000	242,316	,731	,915
P16	67,7500	254,408	,470	,920
P17	66,7500	251,355	,613	,917
P18	67,3000	238,642	,684	,915
P19	67,0500	259,313	,293	,924
P20	67,4000	250,042	,553	,918
P21	65,6500	236,052	,543	,912
P22	67,5000	245,663	,721	,922

Anexo 6: Análisis de fiabilidad del Cuestionario del Liderazgo Transformacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	24

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	77,2000	283,326	,622	,893
P2	77,2000	292,063	,489	,896
P3	78,1500	285,397	,523	,895
P4	77,9500	279,208	,531	,895
P5	77,5000	296,053	,301	,900
P6	77,9500	300,576	,368	,899
P7	77,7500	281,882	,536	,895
P8	77,4500	280,787	,568	,894
P9	78,1500	286,976	,409	,899
P10	78,2500	278,618	,589	,894
P11	77,5500	284,682	,562	,895
P12	77,8500	286,345	,676	,893
P13	77,6500	265,082	,833	,887
P14	77,9500	299,103	,244	,901
P15	78,6500	278,029	,742	,891
P16	78,4000	288,463	,548	,895
P17	77,4000	289,621	,570	,895
P18	77,9500	278,787	,595	,894
P19	77,7000	296,221	,304	,900
P20	77,7500	286,303	,503	,896
P21	77,8500	310,555	-,027	,908
P22	77,2500	287,039	,521	,896
P23	77,2500	277,145	,792	,890
P24	78,8500	297,397	,249	,902



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORAN RAMOS LUIS DANIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Comunicación asertiva y liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública de Ayacucho, 2022", cuyo autor es ALVITES AGUADO NANCY ROSSANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 07 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORAN RAMOS LUIS DANIEL DNI: 40623464 ORCID: 0000-0002-8244-5390	Firmado electrónicamente por: MORAMOSL el 07- 01-2023 08:30:51

Código documento Trilce: TRI - 0512231