



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo directivo y comunicación asertiva en Centro de
educación técnico productiva público, UGEL 03, Lima 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Paredes Soplin, Diana Emerita (orcid.org/0000-0002-4799-4183)

ASESOR:

Dr. Valqui Oxolon, Jose Mercedes (orcid.org/0000-0003-0849-9080)

CO-ASESORA:

Dra. Lujan Campos, Yrma (orcid.org/0000-0002-9962-5806)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a mi amado hijo Christian por ser mi fuente de inspiración y motivación para poder superarme cada día más, ser ejemplo para él, y así poder luchar para que la vida nos depare un futuro mejor.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por guiarme en mi camino y a mi asesor Dr. José Mercedes Valqui Oxolón, por permitirme concluir mi objetivo.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN	31
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS	52

Índice de tablas

Tabla 1. Validación juicio de expertos	17
Tabla 2. Confiabilidad del instrumento.....	17
Tabla 3. Tabla de frecuencias liderazgo directivo.....	19
Tabla 4. Tabla de frecuencias comunicación asertiva	20
Tabla 5. Tabla de frecuencias liderazgo democrático directivo	21
Tabla 6. Tabla de frecuencias liderazgo autocrático directivo	22
Tabla 7. Tabla de frecuencias liderazgo transformacional directivo	23
Tabla 8. Tabla de frecuencias liderazgo estratégico directivo	24
Tabla 9. Prueba de normalidad.....	25
Tabla 10. Relación liderazgo directivo y comunicación asertiva	26
Tabla 11. Relación liderazgo democrático y comunicación asertiva.....	27
Tabla 12. Relación liderazgo autocrático y comunicación asertiva.....	28
Tabla 13. Relación transformacional y comunicación asertiva	29
Tabla 14. Relación liderazgo estratégico y comunicación asertiva.....	30

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Estilo de liderazgo directivo.....	19
Figura 2. Comunicación asertiva	20
Figura 3. Liderazgo democrático	21
Figura 4. Liderazgo autocrático	22
Figura 5. Liderazgo transformacional	23
Figura 6. Liderazgo estratégico	24

Resumen

La investigación tiene como objetivo establecer la correlación entre los estilos de liderazgo directivo y la comunicación asertiva en un Centro de Educación Técnico Productiva Público UGEL 03 - Lima, 2022. La investigación es cuantitativa con un diseño no experimental, del nivel descriptivo correlacional, transeccional. La población y la muestra fue de 65 docentes y jerárquicos de la comunidad educativa, se aplicó el muestreo deliberado, crítico o por juicio. Se utilizó la técnica de la encuesta y se aplicó un cuestionario de 37 ítems con la escala de Likert. La validación total del instrumento fue por juicio de expertos se utilizaron los criterios de relevancia, pertinencia y claridad, el promedio de confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.975 muestra un alto nivel de confiabilidad. En cuanto al total de evaluados el 46.88% señalaron que el estilo de liderazgo directivo se encuentra en el nivel medio, mientras que el 43.75% se encuentra en el nivel bajo y el 9.38% alto. El análisis inferencial para probar la hipótesis se obtuvo un Rho de Spearman de 0.837, con una correlación positiva alta con un p-valor $0.000 < 0.01 < 0.05$. Se concluye, que existe una correlación significativa entre los estilos de liderazgo directivo y la comunicación asertiva de un centro de educación técnica productiva UGEL 03 - Lima, 2022.

Palabras clave: Estilos de liderazgo directivo, liderazgo democrático, liderazgo autocrático, liderazgo transformacional, liderazgo estratégico y comunicación asertiva.

Abstract

The objective of the research is to establish the correlation between managerial leadership styles and assertive communication in a Public Technical Productive Education Center UGEL 03 - Lima, 2022. The research is quantitative with a non-experimental design, of the correlational, transectional descriptive level. The population and the sample were 65 teachers and hierarchical members of the educational community, deliberate, critical or trial sampling was applied. The survey technique was used and a 37-item questionnaire with the Likert scale was applied. The total validation of the instrument was by expert judgment, the criteria of relevance, relevance and clarity were used, the average reliability Cronbach's Alpha of 0.975 shows a high level of reliability. Regarding the total of evaluated, 46.88% indicated that the directive leadership style is at the medium level, while 43.75% is at the low level and 9.38% is high. The inferential analysis to test the hypothesis obtained a Spearman's Rho of 0.837, with a high positive correlation with a p-value $0.000 < 0.01 < 0.05$. It is concluded that there is a significant correlation between managerial leadership styles and assertive communication of a productive technical education center UGEL 03 - Lima, 2022.

Keywords: Directive leadership styles, democratic leadership, autocratic leadership, transformational leadership, strategic leadership and assertive communication.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, Torres (2021), señala que la falta de conocimientos y competencias adecuadas de liderazgo directivo, viene trayendo como consecuencia: equipos de trabajos desarticulados, poca motivación respecto al desarrollo de sus potencialidades y centrado solo en los resultados dejando de lado la parte humana, influencia negativa en las personas que los rodea, falta de coherencia en el comportamiento, gestión ineficaz, mal clima institucional, conflictos sin resolver, cumplimiento de metas y objetivos postergados, falta de motivación y selección inadecuada del personal. En el trabajo de La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2015), con respecto al liderazgo directivo en América latina y el Caribe, mencionaron que los problemas más recurrentes en el liderazgo directivo es la falta de implementación adecuada de políticas educativas orientadas a los estilos del liderazgo, dicho problema se evidencia con mayor énfasis en República Dominicana, México, Argentina, Brasil, Ecuador, Chile y Perú.

Torres (2021) con respecto a la comunicación asertiva, señala que si no se da la debida importancia se generará una serie de problemas tales como: clima institucional limitada, ruptura de relaciones humanas, cultura organizacional incoherente, procesos no optimizados, impacto negativo para la organización, rediseño de procesos insuficientes para la obtención de resultados, falta de sinergia en todas las áreas de la entidad y canales de comunicación ineficientes. También, Castro (2014) señala que los problemas relacionados a una comunicación ineficiente es la baja autoestima y la falta de asertividad. Al respecto, El Instituto Centroamericano de Administración de Empresas (INCAE, 2016) señala, que la asertividad se explica siendo dinámicos, rectos y sinceros, comunicando un sentimiento de respeto por los demás, es ahí donde es tan relevante escuchar.

A nivel nacional, en los últimos años las instituciones educativas han ido cambiando. Sin embargo, con respecto al liderazgo directivo y a la comunicación asertiva de los actores educativos no se ha experimentado una transformación profunda. Asimismo, El Ministerio de Educación (MINEDU, 2014) en relación a los directores señala los siguientes problemas: bajos resultados de aprendizaje, gestión educativa con prácticas tradicionales de enseñanza centrado en lo

administrativo, estructura escolar rígida, gestión administrativa y liderazgo centrado en la formalidad del cumplimiento normativo, instrumentos de gestión poco funcionales, mal clima institucional, comunicación ineficaz entre los actores educativos, participación inadecuada en la gestión por resultados, suspicacia, acatamiento y conflicto como características de correlación entre los miembros de la institución, prácticas permisivas o arbitrarias, correlación normativa y vertical con los órganos intermedios.

En el Centro de Educación Técnico Productiva público, se ha observado que en el Plan Estratégico Institucional 2022-2024, no se evidencia como objetivo estratégico el fortalecimiento de los estilos de liderazgo y la comunicación asertiva. También, se ha percibido una gestión educativa con direcciones tradicionales de enseñanza centrado en lo administrativo y el liderazgo centrado en la formalidad del cumplimiento normativo. Además, se observó instrumentos de gestión que no son prácticos, comunicación ineficaz entre los actores educativos, poca participación en la gestión por resultados, directivos con prácticas arbitrarias. Todos los mencionados problemas influyen en la calidad de la gestión. Por otro lado, con respecto a la variable estilos de liderazgo directivo y su dimensión liderazgo democrático se han observado los siguientes problemas: capacidad de escucha, participación mínima, toma de decisiones y motivación. En la dimensión liderazgo autocrático se detallan los siguientes problemas: Dirección, toma de decisiones, participación, obediencia.

En la dimensión Liderazgo transformacional se han observado los siguientes problemas: carisma, influencia, inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada. En la dimensión liderazgo estratégico se detallan los siguientes problemas: pensamiento estratégico, actitud, intención estratégica y evaluación estratégica. Con respecto a la variable comunicación asertiva, y la dimensión estrategias de asertividad, se han detectado los siguientes problemas: asertividad, comunicación gestual o lingüística, comunicación no verbal, comunicación interpersonal y autoestima ligada a la asertividad. Asimismo, con respecto a la dimensión estilo asertivo se presentan los siguientes problemas: asertividad, aserción afectiva, pensamiento, sentimiento y conducta. Por otro lado, entre los problemas relacionados con la dimensión comunicación precisa,

se detallan los siguientes: eficacia de la comunicación y empatía en la comunicación.

Entre las diversas causas que puedan estar ocasionando este problema se ha señalado los siguientes: deficiencias en el liderazgo directivo y de la comunicación asertiva por parte de los directivos y los docentes. Y las principales consecuencias son los bajos niveles de gestión educativa, ruptura de relaciones humanas, clima institucional ineficiente, actitud y aptitud limitada, bajos niveles de aprendizaje, desmotivación y falta de compromiso.

El problema general: ¿Qué correlación existe entre los estilos de liderazgo directivo y la comunicación asertiva en un Centro de Educación Técnico Productiva Público UGEL 03 - Lima, 2022? Del mismo modo, se elaboró los problemas específicos: ¿Qué correlación existe entre el liderazgo democrático y la comunicación asertiva en un Centro de Educación Técnico Productiva Público UGEL 03 - Lima, 2022? ¿Qué correlación existe entre el liderazgo autocrático y la comunicación asertiva en un Centro de Educación Técnico Productiva Público UGEL 03 - Lima, 2022? ¿Qué correlación existe entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva en un Centro de Educación Técnico Productiva Público UGEL 03 - Lima, 2022? ¿Qué correlación existe entre el liderazgo estratégico y la comunicación asertiva en un Centro de Educación Técnico Productiva Público UGEL 03 - Lima, 2022?

La justificación teórica de la investigación, es aplicar la validez de los instrumentos utilizados en similares estudios. La justificación práctica, es proponer recomendaciones para indicar el fortalecimiento entre los estilos de liderazgo y la comunicación asertiva en los Centros de Educación Técnico Productiva, en base al estudio de las variables. Asimismo, establecer el estilo del liderazgo predominante y la comunicación asertiva son aspectos esenciales relacionados con la transformación y la eficacia de la gestión. La justificación metodológica se dará en cuanto sea demostrado la correlación entre el estilo de liderazgo y comunicación asertiva, las cuales servirán de bases para otras investigaciones y otras instituciones técnicas públicas.

El objetivo general: Establecer la correlación entre los estilos de liderazgo directivo y la comunicación asertiva en un Centro de Educación Técnico Productiva Público UGEL 03 - Lima, 2022; También, se estableció los siguientes

objetivos específicos: Establecer la correlación entre el liderazgo democrático y la comunicación asertiva en un Centro de Educación Técnico Productiva Público UGEL 03 - Lima, 2022. Establecer la correlación entre liderazgo autocrático y la comunicación asertiva en un Centro de Educación Técnico Productiva Público UGEL 03 - Lima, 2022. Establecer la correlación entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva en un Centro de Educación Técnico Productiva Público UGEL 03 - Lima, 2022. Establecer la correlación entre el liderazgo estratégico y la comunicación asertiva en un Centro de Educación Técnico Productiva Público UGEL 03 - Lima, 2022.

La hipótesis general: Existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo directivo y la comunicación asertiva en un Centro de Educación Técnico Productiva Público UGEL 03 - Lima, 2022. Además, se estableció las hipótesis específicas: Existe correlación significativa entre el liderazgo democrático y la comunicación asertiva en un Centro de Educación Técnico Productiva Público UGEL 03 - Lima, 2022. Existe correlación significativa entre liderazgo autocrático y la comunicación asertiva en un Centro de Educación Técnico Productiva Público UGEL 03 - Lima, 2022. Existe correlación significativa entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva en un Centro de Educación Técnico Productiva Público UGEL 03 - Lima, 2022. Existe correlación significativa entre el liderazgo estratégico y la comunicación asertiva en un Centro de Educación Técnico Productiva Público UGEL 03 - Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel mundial, tenemos a Roldán (2019), en su tesis cuantitativo no experimental correlacional, cuyo objetivo fue establecer la relación entre las variables liderazgo directivo y la comunicación asertiva aplicadas en la unidad de estudio ubicada en Guayaquil - Ecuador 2018, la metodología empleada fue el hipotético deductivo. Los resultados que se obtuvieron fueron un Rho de Spearman de 0,799 y p-valor 0,000. Concluyó, que las variables de estudio, están correlacionadas. Este aporte permitirá validar las variables de la presente indagación.

Chamorro (2015), en su tesis cuantitativa no experimental correlacional, dispuso como objetivo analizar los distintos estilos de liderazgo, teniendo como base las teorías de liderazgo existentes antiguas y contemporáneas, se utilizó el método hipotético deductivo para explicar las características de liderazgo del docente y del director. Los resultados que se obtuvieron con respecto al estilo transformacional fueron de 61.03% de la varianza, mientras que el estilo instruccional mediante el método de componentes principales, se obtiene un solo factor que revela el 59.25% de la varianza. Se concluyó, que existe una asociación muy fuerte entre los estilos de liderazgo y la eficacia de la gestión educativa de las escuelas ubicadas en Madrid - España. Este aporte permitirá tomar como referencia los aspectos teóricos para demostrar la correlación entre los estilos de liderazgo y la comunicación asertiva en otras instituciones técnicas.

Alarcón et al (2022), en su artículo descriptivo no experimental, tuvo como objetivo, reconocer el estilo de liderazgo requerido en una universidad de Colombia, por lo que diseñó y aplicó una encuesta la cual fue validada por juicio expertos, con alfa de Cronbach 0,975 de alta confiabilidad. Del total de encuestados el liderazgo laissez faire obtuvo el 35.4%, mientras que el transformacional 25%, y el democrático 19%. Se concluyó, que no predomina un estilo de liderazgo adecuado. Sin embargo, señala que el liderazgo transformacional es esencial para favorecer el trabajo en equipo y la motivación. Por su parte, Laica (2018), en su tesis cuantitativa, no experimental descriptiva correlacional, tuvo como objetivo, establecer la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo en Quito- Ecuador, el método empleado fue el hipotético deductivo y empírico. Del total de

encuestados, se alcanzaron los siguientes resultados, el estilo burocrático obtuvo un 69.3%, el democrático 21.4%, el paternalista obtuvo 9.3%, seguida del autocrático y Transformacional que obtuvo un 0 %. Además, el chi cuadro de Pearson obtiene un valor $p > 0.05$. Se concluyó, que el liderazgo burocrático y paternalista está relacionado con los bajos niveles de desempeño laboral del personal administrativo. Esta investigación permitirá demostrar lo que sostiene el autor base de nuestra investigación.

En nuestro país, Zegarra (2019) en su estudio cuantitativo no experimental correlacional, tuvo como objetivo, establecer la correlación entre el estilo de liderazgo y la gestión de conflictos y la metodología empleada fue el hipotético deductivo. Se obtuvo un Rho 0.626 y un p-valor de 0.000. Se concluyó, que las variables de estudio están relacionadas. Esta investigación permitirá valorar la correlación entre los estilos de liderazgo y la comunicación asertiva. Asimismo, Quiroz (2017), en su estudio descriptivo correlacional, tuvo como objetivo determinar la correlación entre los estilos de liderazgo y la comunicación organizacional y el método que empleó fue el hipotético deductivo. Se consiguió un Rho de 0,791 y p-valor de 0,000 en el nivel de 0.01. Se concluyó, que las variables de estudio están correlacionadas. Este aporte servirá de base para confirmar la validez de la presente investigación.

Flores (2010), en su estudio descriptivo correlacional, tuvo como objetivo establecer la relación entre el tipo de liderazgo y los estilos de comunicación, la metodología empleada fue el hipotético deductivo. Los resultados obtenidos fueron el Chi 48,086 con un nivel de 0,000. Se concluyó, concluyó, que las variables de estudio, están correlacionadas. Por otro lado, con respecto a la correlación entre la dimensión tipo de liderazgo liberal y comunicación pasiva se obtuvieron los siguientes resultados: Rho de 0,524 y p-valor de 0,00 con una significancia al 0,01. Concluyó que las variables están en correlación. Con respecto a la dimensión tipo de liderazgo autoritario y comunicación agresiva se obtuvieron los siguientes resultados: Rho de Spearman de 0.671 y p-valor 0.00. Se concluyó, que las variables están correlacionadas. También, en la dimensión liderazgo democrático y comunicación asertiva, se obtuvo los siguientes resultados Rho de Spearman de 0.558 p-valor 0.00 a un nivel de 0.01. Se concluyó, que dichas variables están correlacionadas.

Alan (2022), en su estudio cuantitativo, descriptivo correlacional, presentó como objetivo, establecer la correlación entre liderazgo transformacional y la comunicación asertiva, la metodología empleada fue el hipotético deductivo. Se obtuvo el Rho de 0.898 con p-valor 0.000 en el nivel 0.01. Se concluyó, que las variables están relacionadas y presentan una correlación positiva alta. También, Lujan (2019) en tesis doctoral de tipo básica, enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, precisó como objetivo, determinar la correlación entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva, la metodología utilizada fue el hipotético deductivo. Se obtuvo el Rho de 0.740, y p-valor de 0.000 al nivel de 0.01. Se aprobó la hipótesis general. Concluyó, que las variables se correlacionan de forma directa. Asimismo, Rodríguez (2018), en su investigación descriptivo correlacional, tuvo como objetivo, determinar la correlación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral, la metodología fue el hipotético deductivo. Se obtuvieron los siguientes resultados, Rho de 0.799 y p-valor de 0.000 al nivel de 0.01. Concluyó, las variables de estudio están fuertemente correlacionadas. Sin embargo, con respecto a la dimensión liderazgo autoritario y satisfacción laboral, los resultados fueron, Rho de Spearman de 0.817 y p-valor 0.000. con lo cual confirma su hipótesis específica. Concluyó, que las variables se correlacionan. En relación a la dimensión liderazgo democrático y satisfacción laboral, se obtuvo los siguientes resultados, Rho de Spearman de 0.836 y p-valor 0.00 a un nivel de 0.01; confirma su hipótesis específica. Concluyó, que ambas variables presentan una alta asociación. También, en relación a la dimensión liderazgo liberal y satisfacción laboral, se consiguió los siguientes resultados: Rho de 0.695 y p-valor de 0.001 al nivel de correlación de 0.01; confirma su hipótesis específica. Se concluyó, que ambas variables presentan una correlación media.

Arana y Coronado (2017), en su artículo cuantitativo, diseño no experimental, correlacional, tuvo como objetivo específico, establecer la relación entre el liderazgo estratégico y el desempeño docente. La metodología empleada fue inductivo y deductivo. Se obtuvo como resultado para la dimensión liderazgo estratégico y la variable desempeño docente, el Rho de 0,360 con un p-valor de 0.000 con una correlación significativa menor 0,01. Concluyó, que el liderazgo estratégico y el desempeño docente están correlacionadas directa y

significativamente. Este aporte permitirá validar las variables del presente estudio

El actual estudio se respalda en la ciencia de la administración y relaciones humanas. Se tomó como literatura base de la primera variable a Münch (2018), quién sostiene que el estilo de liderazgo es un conjunto de actitudes, relativamente persistente, en el modo de dirigir, que definen al líder. Además, señala que el líder tiene la facultad de influir y dirigir a las personas a cumplir una visión compartida. Igualmente, Blake y Mouton citado por Münch (2018), quienes a través de varios estudios realizados determinan que los estilos que más predominan son el: autocrático, democrático, paternalista, transaccional y transformacional. Al respecto, Pedraja-Rejas y Rodríguez-Ponce (2004), precisan que los estilos poseen un alto grado de relación con la eficacia en las organizaciones de negocios privadas o nacionales.

Por su parte Rahman (2001) sostiene que el estilo de liderazgo influye sobre los procedimientos, la calidad de los productos y servicios y, seguidamente, sobre los resultados. Por su parte, Ribière y Sitar (2003) destacan, que el liderazgo es esencial para la gestión del conocimiento, ya que pueden incentivar en los equipos de trabajo una cultura para elaborar, participar y emplear conocimiento. Igualmente, Kavanagh y Ashkanasy (2006) precisan, que el liderazgo influye en el logro de los procedimientos de transformación de una organización. Al respecto, Vera y Crossan (2004) señalan, que para el logro de las metas y objetivos estratégicos se debe desarrollar en los líderes el estilo transformacional y transaccional. Por lo tanto, existe un marco teórico consistente para afirmar que las formas de liderazgo adquieren un efecto positivo sobre la dirección de las organizaciones.

Münch (2018) señala, que prevalecen dos atenciones básicas en todo líder, tales como los colaboradores y los resultados. Además, precisa que todas las personas que dirigen una organización necesitan entrenarse en desarrollar características, habilidades y conocimientos del perfil de un buen líder; especialmente en las TIC, en el control de calidad del productos o servicios, en conocimientos administrativos, así como en capacidades personales como el autocontrol, visión y seguridad en sí mismo. Por otro lado, McGregor (1987), ha contribuido a este análisis con sus “teorías X y Y”. En las mencionadas teorías

se establecen que la idea de los jefes de una organización en relación al trabajo y a los miembros del equipo influye en los modos de pensar y en el comportamiento de los directivos. Asimismo, Sosik y Godshalk (2000) señalan, que hay varias estudios y versiones sobre los estilos de liderazgo. Sin embargo, todas coinciden que el estilo influye en los colaboradores y que esta influencia es el resultado de las percepciones que tienen los trabajadores con respecto al comportamiento de los líderes, dado que la conducta no tiene ninguna acción en sí mismo. El estilo de liderazgo se define como una expresión del rasgo, y por eso está relacionado a la personalidad.

En los últimos años Pedraja-Rejas y Rodríguez-Ponce (2006, 2008) mencionan, que el estilo de liderazgo es un concepto que se introduce en la teoría de los escalafones superiores, ya que estas características tienen impacto directo en la toma de decisiones, en la selección de estrategias, en los procesos de producción y en los resultados de una organización. Al respecto, algunas investigaciones han indicado que el tipo de liderazgo influye sobre el rendimiento de los colaboradores. Al respecto, Goleman (2000) afirma que el estilo de liderazgo tiene consecuencias sobre el compromiso, las recompensas, los estándares, y además sobre el clima organizacional. Asimismo, Shamir, House y Arthur (1993) precisan, que la motivación que infunden los líderes puede impactar en el comportamiento de los subordinados. Por su parte, Ogbonna y Harris (2000) precisan, que se ha descubierto pruebas empíricas que revelan que el estilo de liderazgo impacta en el desempeño y rendimiento de los trabajadores.

Por su parte, Rahman (2001) señala, que el liderazgo puede influir sobre diferentes tipos de empresas o entidades. Además, Álvarez, Torres y Chaparro (2016) sostienen, que el liderazgo, como manifestación social y universal, es producto del sentido del ser humano por la obligación de organizarse y mejorar su calidad de vida. Igualmente, Parra (2011), señala que el líder educativo es una persona que tiene la facultad de mejorar el uso de las estrategias metodológicas y las técnicas para la gestión pedagógica a favor de la excelencia educativa.

Con respecto a la primera dimensión de la primera variable, Munch (2018) señala, que el estilo de liderazgo autocrático está centrado en gran medida en

los resultados sin prestar la debida atención en sus colaboradores. En este caso los problemas relacionados con el mal clima organizacional son resueltos por medio de la amonestación, imponiendo el criterio en forma autoritaria lo cual trae como consecuencia resentimientos implícitos que en breve tiempo se expresan en niveles mínimos de productividad y a futuro en rebeldía. Por otra parte, Torres (2021) menciona, que el liderazgo autoritario en gran medida se encuentra en las entidades del estado, como consecuencia de la selección politizada de los directivos y funcionarios lo que trae como consecuencia la participación limitada y la obediencia del subordinado. El estilo de este tipo de líder es imponer su voluntad por encima de los demás, es un individuo de acción, pero agresivo. Los esfuerzos están orientados en gran medida a la tarea, el principal objetivo del grupo está dirigido a la producción, a menudo no forman equipos eficientes.

Con respecto a la segunda dimensión de la primera variable, Münch (2018) señala que estilo democrático, esta caracterizado por ser organizado, equitativo y justo en sus decisiones, seguro y firme en la resolución de conflictos, brinda facilidades a cambio de productividad y rendimiento, acepta sugerencias en la gestión y soluciona los conflictos mediante la negociación de acuerdos. Por su parte, Torres (2021) menciona, que el liderazgo democrático es participativo, incluye a los trabajadores y cuenta con ellos para que contribuyan en los procedimientos y métodos para alcanzar los objetivos planteados. También, García-Solarte (2015); Escandon-Barbosa y Hurtado-Ayala (2016); y Renaud (2020) señalan, que el estilo participativo incluye a sus trabajadores en la toma de decisiones, entrega autoridad, promueve la disposición de planes de trabajo y el cumplimiento de metas. Asimismo, utiliza la retroalimentación como una posibilidad para dirigir. También, Fierro y Villalva (2017) precisan, que el líder democrático fomenta la colaboración de sus partidarios en la toma de decisiones, forma equipos de trabajo eficientes, se preocupa por la trayectoria profesional y por los intereses de sus seguidores, promueve un buen clima institucional y motiva para lograr compromisos y cumplir objetivos. Al fomentar el dialogo genera acuerdos, y una buena predisposición de los trabajadores hacia su líder.

Con respecto a la tercera dimensión de la primera variable, Munch (2018) señala, que el liderazgo transformacional es la forma más conveniente para optimizar la productividad. Este estilo está enfocado en las personas y en los

resultados, los conflictos y desacuerdo se analizan y se solucionan de manera transparente, por lo que se promueve la tolerancia, la comprensión y la responsabilidad de todos los miembros de la empresa a favor de alcanzar los objetivos. Igualmente, Torres (2021) menciona, que el líder transformacional es aquel que posee la habilidad de influir en cualquier nivel dentro de la entidad, mediante la motivación y satisfacción de las necesidades del equipo. El liderazgo está orientado al equipo a sus miembros por lo que su interés está relacionado en desarrollar destrezas y habilidades para desempeñar eficazmente sus funciones creando de esta forma satisfacción personal e individual.

Cardona (2002) menciona, que el líder transformacional motiva a las personas de forma positiva y tolerante, es innovador y visionario. Por su parte, Pirela (2010) enfatiza, la relevancia de los líderes transformadores en las escuelas en función de sus valores, convicciones y conductas que se orientan a la búsqueda constante de la excelencia. También, Bass (1995), menciona, que los principales rasgos básicos del estilo transformacional, son: “influyentes, carismáticos, motivación intelectual, deferencia individual, estimulación inspiracional y tolerancia psicológica”. En ese sentido, si el líder se desenvuelve de tal manera que sus colaboradores se deslumbran y les desean seguir, es porque es carismático. Esta cualidad lo cubre de un valioso dominio simbólico, presentándose como un paradigma al diferenciarse por su particular personalidad y sus facultades exclusivas. Asimismo, Leithwood (1999) precisó, que el estilo transformacional es el más adecuado para ser difundido en las entidades educativas, mueve a las personas a superar sus expectativas generando transformaciones en los equipos de trabajo, la sociedad y en las instituciones. Asimismo, Pérez Vilar y Azzollini (2013) destacan, que estos líderes tienen cualidades particulares son innovadores, confiables e intuitivos, son modelo a seguir y ayudan a sus seguidores. Igualmente, García Solarte (2015); Mañas, Díaz, Llopis, Nieto, y Salvador (2020) y Mendoza, Uribe, y García (2014) señalan, que la motivación en el estilo transformacional es primordial para el buen desempeño de los seguidores en beneficio de la organización y en provecho propio. Los líderes transformacionales sacan lo mejor de sus seguidores, realzan su trabajo a niveles altos de compromiso, motivación y excelencia. Al respecto, Cruz-Ortiz, Salanova, y Martínez (2013) y Martínez,

Salanova, y Cruz-Ortiz (2020) precisan, que en el estilo transformacional no solo se debe motivar a las personas, sino que también se tienen que coordinar la gestión de recursos humanos y así alcanzar un buen clima organizativo, con la finalidad de favorecer a la productividad de la institución y al bienestar psicológico del equipo de trabajo.

Con respecto a la cuarta dimensión de la primera variable, Urrego (2020) señala, que las decisiones más importantes en una institución son ejecutadas por los líderes estratégicos, es por esa razón que los directivos o la alta dirección persistentemente están evaluando el escenario externo e interno de la institución, con el fin de reconocer oportunidades y amenazas, igualmente evaluar habilidades y destrezas además de adelantarse a los cambios y tener una visión general de las tendencias de los mercados y organizaciones. Igualmente, Etkin (2006) destaca, que en el liderazgo estratégico no es suficiente ser carismático, o alcanzar los objetivos propuestos, de modo que sobre un escenario competitivo el líder tiene que movilizar el talento humano para tomar decisiones bajo riesgo y en un escenario de incertidumbre y cambio constante, para rediseñar los procesos, innovar y afrontar nuevos retos. Se requiere una actitud abierta a las amenazas y debilidades de la institución con el fin de alcanzar los objetivos estratégicos anticipándose a los cambios.

Boal y Hooijberg (2000) y Stahl, Miska, Puffer y McCarthy (2016) señalan que el estilo estratégico se define a través dos direcciones; el primero relacionado con los nuevos estilos de liderazgo como el democrático, autocrático, transaccional, y transformacional, entre otros y el segundo vinculado con las teorías conductuales y cognitivas del liderazgo, además, de la inteligencia social. En ese sentido, Crossan et al (2008), Sarfraz (2017), Ireland y Hitt (2005), y mencionan, que el estilo estratégico es la facultad de un individuo para adelantarse ante los nuevos escenarios y pensar estratégicamente con el objeto de transformar los procesos y seleccionar estrategias para generar variaciones en el presente y en el futuro. Posee las características de un líder transformacional y transaccional, es tolerante y respetuoso en la interacción con los trabajadores. Al respecto, Aslan et al (2011) y Goldman (2012) lo especifican, como un acto de toma de decisiones con el propósito de ejecutar procedimientos estratégicos sustentables y eficientes, tanto para la institución como para los

trabajadores. Por otro lado, Elenkov et al (2005) y Goldman et al (2015) mencionan, que el liderazgo estratégico es la elaboración de una visión del futuro a través de la motivación y el compromiso, contribuyendo dinámicamente en el cambio y selección de estrategias en apoyo de los subordinados y colaboradores. Asimismo, Griffin (2011) destaca, a este tipo de liderazgo como la facultad de comprender los diferentes obstáculos que se aprecian en la entidad y su entorno. De modo, que para ser apto en este papel, el líder debe estar al tanto de las fortalezas de la organización, la cultura organizacional, así como sus fragilidades y su entorno, además de las direcciones para optimizar la situación actual y futura.

Con respecto a la segunda variable de estudio, se sostiene en la teoría de la administración. De este modo, Ferrero y Martín (2013) precisan, que la comunicación asertiva es el proceso de transferir ideas entre dos o más personas de modo afectivo, es el acto y efecto de la comunicación honesta y genuina de los propios derechos, emociones, reconocimientos y beneficios sin menospreciar los derechos de los demás. Al respecto, Canales y Ugalde (2016) señalan, que la comunicación asertiva es un reto primordial para obtener equipos altamente eficientes. Si la comunicación no es asertiva traerá como consecuencia conflictos institucionales que se reflejará en bajos niveles de desempeño. Por su parte, Elizondo (1999) plantea que la comunicación asertiva es la destreza de manifestar tus emociones, impresiones y juicios, de decidir cómo actuar y comunicarte en defensa de tus derechos de manera adecuada con el propósito de afirmar tu autoestima y desarrollarte social y psicológicamente generando autoconfianza para expresar tus acuerdos y desacuerdos cuando sea relevante. Al respecto, Llorente (2016), señala que la asertividad es un conjunto de habilidades con trucos para interrelacionarse adecuadamente tales como el elogio, solicitar respeto, comunicarse sin herir a los demás a pesar del mal comportamiento, y responder asertivamente frente a una agresión.

Con respecto a la primera dimensión de la segunda variable, Ferrero y Martín (2013) señalan, que la estrategia de asertividad son una serie de acciones de comunicación que consiste en hacer valer los derechos, emitir opiniones y manifestarse en forma clara y honesta con el propósito de ayudar a los individuos aprender a ser, afirmándose mutuamente para sí mismos y que puedan

construirse desde su propio yo. La interacción entre las personas está basada en aceptar las diferencias siendo emisor y receptor en determinados momentos.

Con respecto a la segunda dimensión de la segunda variable, Ferrero y Martín (2013) precisan que el estilo asertivo es una postura democrática, se manifiesta cuando el emisor comunica de forma directa y clara sus sentimientos, convicciones y motivaciones, tolerando las críticas sin rechazar ni herir a los demás. Se distingue como una persona suficiente para realizar lo que desea y cree. Además, el comportamiento ante una agresión es asertivo, cuando se actúa con control emocional inteligente y con respeto a los demás.

Con respecto a la tercera dimensión de la segunda variable, Ferrero y Martín (2013) señalan que la comunicación precisa es la emisión de mensajes de manera directa, sencilla y eficaz. Se adapta a diferentes canales ya sea de forma lingüística o gestual utilizando un mismo código o lenguaje. Este tipo de comunicación beneficia a la interacción y a la retroalimentación para verificar ideas o argumentos y cambiar resultados. Es relevante que las personas que transmiten mensajes utilicen un mismo código para que se alcance una comunicación efectiva y clara, de modo que cada individuo transmite mensajes de acuerdo a su contexto y particularidad utilizando determinado lenguaje verbal o no verbal.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es básico, la intención primordial es solucionar problemas prácticos. Hernández (2010) define la investigación básica como “un conjunto de métodos ordenados y prácticos que se aplica al estudio de un fenómeno”. Asimismo, Ñaupas et al (2018) define a “la investigación como un conjunto de acciones dirigidas a la solución de problemas sociales de índole nacional, regional o local”.

El diseño de investigación es no experimental, descriptivo correlacional, transeccional. Se va a estudiar la percepción de los docentes, jerárquicos y administrativos, relacionados con las variables de estudios para ello se utilizará cuestionarios en la escala de Likert. Se recopilará la información en un determinado tiempo aplicando un formulario de Google doc con el objetivo de determinar la correlación entre las variables a investigar. Hernández et al (2014) sostienen, que el estudio no experimental de tipo cuantitativo se efectúa sin modificar premeditadamente las variables.

3.2. Variables y operacionalización

V1: Estilos de liderazgo

Definición conceptual

Estilo de liderazgo: es un conjunto de conductas, aproximadamente persistente, en el modo de dirigir que definen al líder (Münch, 2018)

V2: Comunicación asertiva

Definición conceptual

Comunicación asertiva: es el proceso de transferir ideas entre dos o más personas de modo afectivo, es el acto y efecto de la comunicación honesta y genuina de los propios derechos, emociones, reconocimientos y beneficios sin menospreciar los derechos de los demás (Ferrero y Martín, 2013)

Definición operacional.

La variable estilo de liderazgo será valorado utilizando las dimensiones: liderazgo autocrático, democrático, transformacional y estratégico, con 16 indicadores. Para el análisis se utilizará la escala ordinal.

La variable comunicación asertiva será valorado utilizando las dimensiones: estrategia de asertividad, estilo asertivo y comunicación precisa, con 10 indicadores. Para el análisis se utilizará la escala ordinal. Ver anexo nro.1

Se aplicó dos encuestas para medir las variables de estudio con 37 preguntas con la escala de Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población está establecida por todos los docentes y jerárquicos que en total asciende a 65 personas. Hernández et al. (2014) precisaron que la “población está compuesto por todos los eventos que concuerdan con específicas cualidades” (p. 174).

La muestra está conformada por 65 miembros. Martínez (2012) precisa que la muestra tiene que representar a la población, por eso es fundamental que cada entidad de la población posea igual probabilidad de ser elegida. Se aplicó el muestreo deliberado, crítico o por juicio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica aplicada es la encuesta. El documento que se aplicó para recoger datos fue el cuestionario. Hernández et al. (2014) señalan que los cuestionarios son las herramientas de recolección de información más utilizadas y consisten en un grupo de ítems dirigidas a las variables de estudio.

El cuestionario aplicado es en la escala Likert, con dicho instrumento se recolecta las percepciones de los docentes sobre las variables de estudio teniendo en cuenta sus dimensiones. Las opciones de Liker va desde: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre.

Los Instrumento fueron adaptados de los cuestionarios validados por Paz y Zamora (2014) y de Berrocal (2017). Ver anexo nro. 8

Validación

Baechle y Earle (2007), mencionan que la validez, es el nivel en que las preguntas del instrumento miden la variable que pretende medir. Asimismo, Hernández et al. (2014) señalan que un instrumento de medición es admitido cuando mide efectivamente la variable que intenta medir. Ver anexo nro.3

La validez del cuestionario fue evaluada por los siguientes jueces expertos:

Tabla 1.

Validación de juicio de Expertos

Nº	Apellidos y Nombres	Decisión
Juez 1	Rodriguez Rojas, Milagritos	Aplicable
Juez 2	Flores Chávez, Milagro Johana	Aplicable
Juez 3	Ramírez Ríos, Alejandro	Aplicable

Confiabilidad

Hernández et al. (2014) señalan que la confiabilidad de una herramienta de medición de datos se da cuando su reiterada aplicación al mismo sujeto ocasiona iguales resultados. Para Establecer la seguridad de un instrumento es preciso utilizar diferentes métodos que ofrezcan resultados de fiabilidad. Al utilizar el coeficiente Alfa de Cronbach los resultados pueden variar entre 0 y 1. Si se aproxima a 1 el instrumento es más confiable, si se aproxima a 0 es menos confiable.

Tabla 2.

Confiabilidad del cuestionario.

Variables	Alfa de Cronbach	Nº
Estilos de liderazgo	,970	19
Comunicación asertiva	,980	18

En la tabla se advierte que el Alfa de Cronbach para la variable estilo de liderazgo es 0.970, mientras que para la variable comunicación asertiva el

coeficiente tiene un valor de 0.980. En consecuencia, se puede afirmar que los instrumentos son confiables.

3.5. Procedimientos

El presente estudio se hizo en un CETPRO de la UGEL 03. Se solicitó al director de la entidad pública la autorización para el empleo de dos encuestas utilizando el formulario de Google. Se recibió la carta de autorización para la aplicación de la encuesta en la unidad de análisis. Luego de la recopilación de datos se realizó al análisis y proceso de información. Ver anexo nro. 4.

3.6. Método de análisis de datos

Se examinaron los datos empleando la estadística descriptiva generando tablas de frecuencia y gráficos. Para la prueba de hipótesis se empleó la estadística inferencial con el método del coeficiente Rho de Spearman. Se interpretaron los datos para conseguir las conclusiones de los objetivos planteados. Según Hernández et al. (2014) señalan que el Rho de Spearman se utiliza para establecer las correlaciones entre dos o más variables.

3.7. Aspectos éticos

Se ha respetado los argumentos de los autores mencionados en el actual informe y se adjuntó en la bibliográfica. Asimismo, se conservó en secreto el nombre de los encuestados. Para la transcripción del estudio se ha tenido en cuenta las normas APA. 7ª edición y se hizo uso del Software Turnitin, tal como indica la Guía del trabajo de tesis de la universidad.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

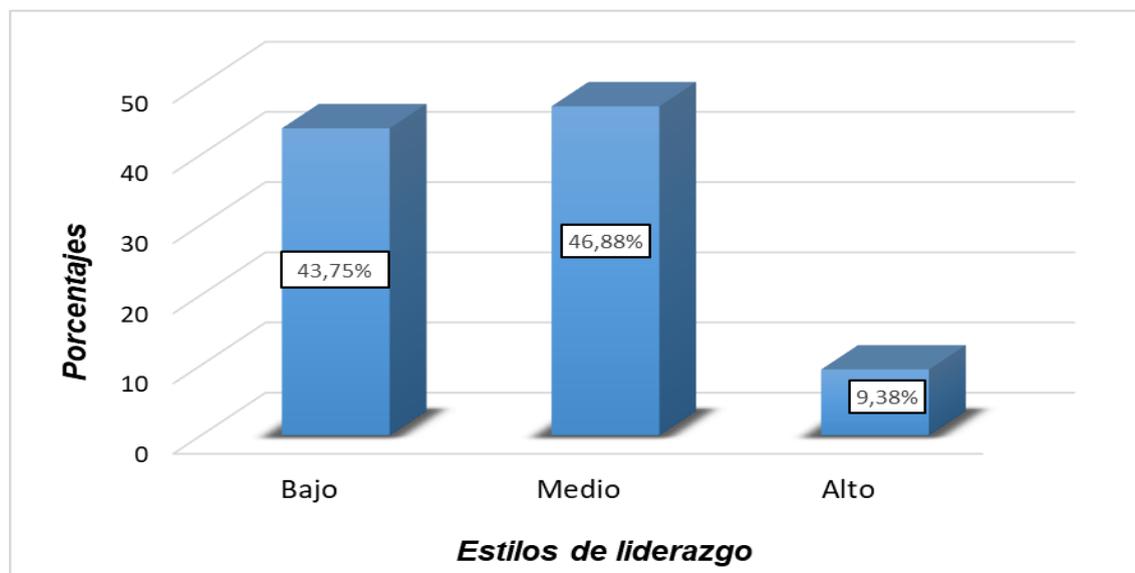
Tabla 3.

Frecuencias del estilo de liderazgo directivo.

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	28	43,75
Medio	31	46,88
Alto	6	9,38
Total	65	100,0

Figura 1.

Estilos de liderazgo directivo



En la tabla 3 y figura 1, con respecto al liderazgo directivo, del total de encuestados de un “Centro de Educación Técnico Productiva Publico UGEL 03-Lima, 2022”. El 43.75% señalaron que el estilo de liderazgo directivo es bajo, mientras que el 46.88% indicaron que es medio y el 9.38% que es alto. Por consiguiente, existe mayor porcentaje en el estilo de liderazgo directivo.

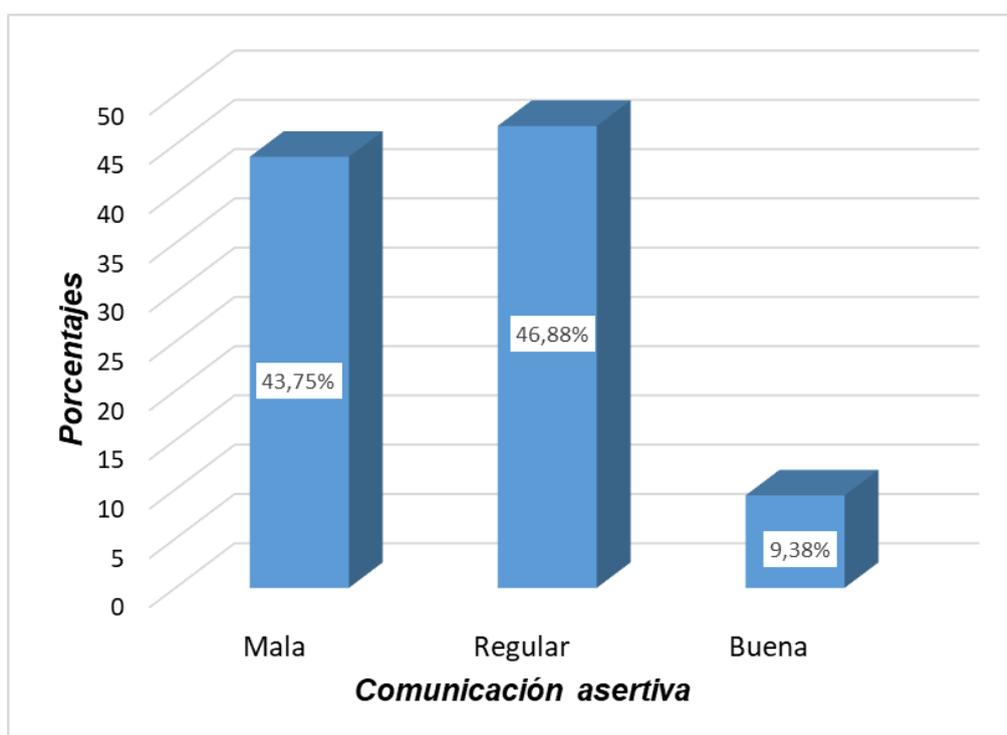
Tabla 4.

Frecuencias de la comunicación asertiva

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Mala	28	43,75
Regular	31	46,88
Buena	6	9,38
Total	65	100,0

Figura 2.

Comunicación asertiva



En la tabla 4 y figura 2, con respecto a la comunicación asertiva, del total de encuestados de un “Centro de Educación Técnico Productiva Publico UGEL 03-Lima, 2022”. El 46.88% señalaron que la comunicación asertiva es regular, mientras que el 43.75% mencionaron que es mala y el 9.38% que es buena. Por consiguiente, se puede observar que la comunicación asertiva es regular.

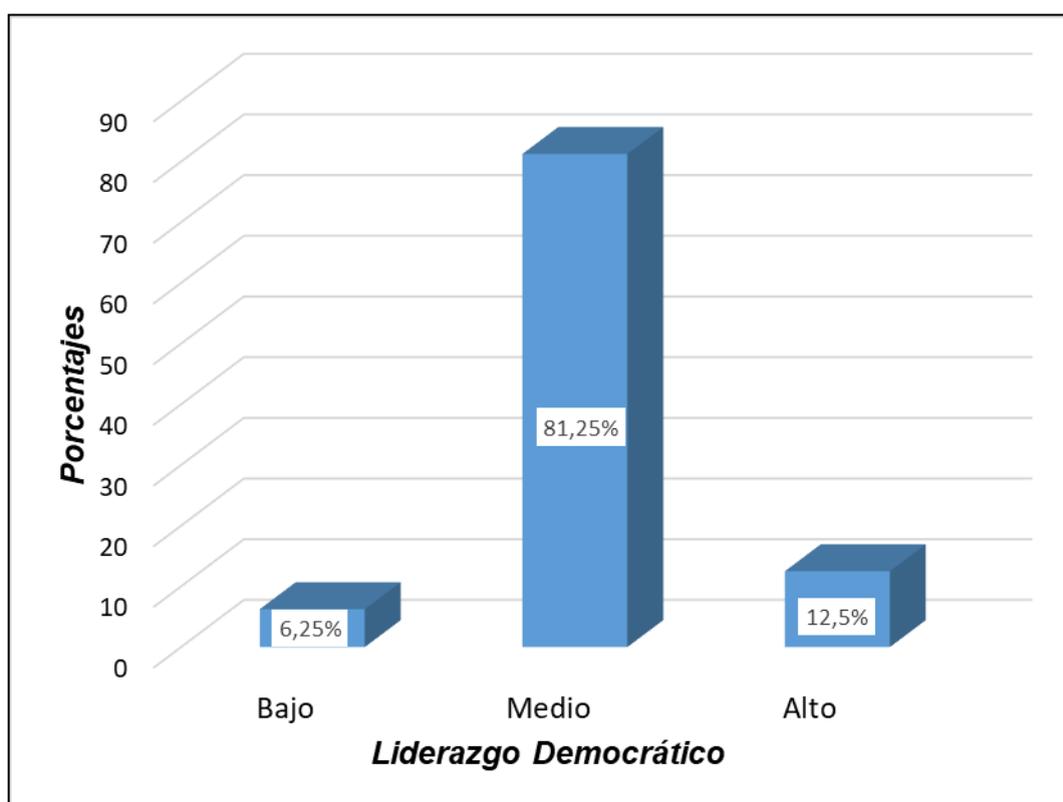
Tabla 5

Frecuencias del liderazgo democrático directivo.

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	4	6,25
Medio	53	81,25
Alto	8	12,50
Total	65	100,0

Figura 3.

Liderazgo democrático directivo



En la tabla 5 y figura 3, con respecto al liderazgo democrático, del total de encuestados de un “Centro de Educación Técnico Productiva Publico UGEL 03-Lima, 2022”. El 81.25% señalaron que el nivel es medio, mientras que el 6.25% mencionaron que el nivel es bajo y el 12.50% que es alto. Por consiguiente, se puede observar que predomina el liderazgo democrático.

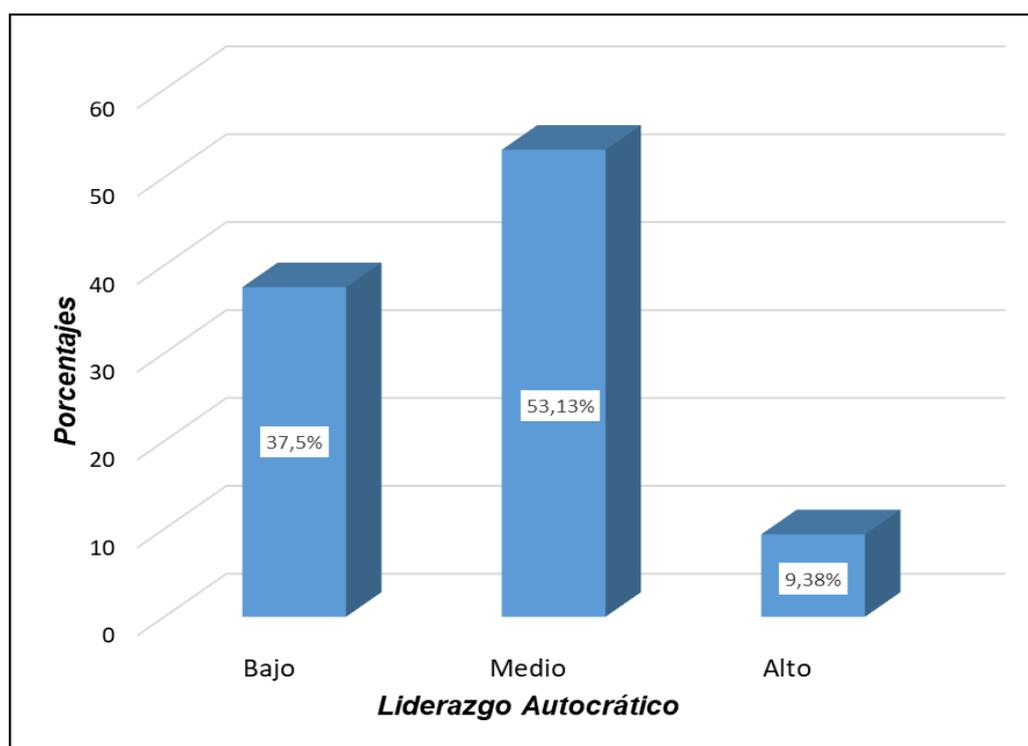
Tabla 6

Frecuencias del liderazgo autocrático directivo.

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	24	37,50
Medio	35	53,13
Alto	6	9,38
Total	65	100,0

Figura 4.

Liderazgo autocrático directivo



En la tabla 6 y figura 4, con respecto al liderazgo autocrático, del total de encuestados de un “Centro de Educación Técnico Productiva Publico UGEL 03-Lima, 2022”. El 53.13% señalaron que el nivel es medio, mientras que el 37.50% mencionaron que el nivel es bajo y el 9.38% que es alto. Por consiguiente, el liderazgo autocrático tiene mayor porcentaje en el medio.

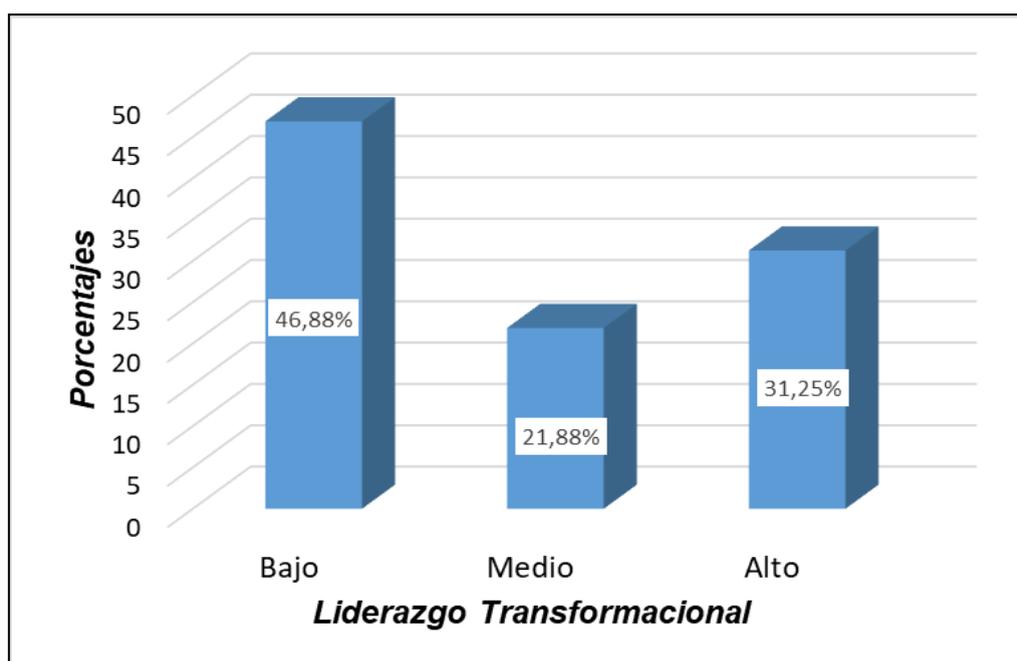
Tabla 7

Frecuencias del liderazgo transformacional directivo.

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	31	46,88
Medio	14	21,88
Alto	20	31,25
Total	65	100,0

Figura 5.

Liderazgo transformacional directivo



En la tabla 7 y figura 5, con respecto al liderazgo transformacional, del total de encuestados de un “Centro de Educación Técnico Productiva Publico UGEL 03-Lima, 2022”. El 21.88% señalaron que el nivel es medio, mientras que el 46.88% mencionaron que el nivel es bajo y el 31.25% que es alto. Por consiguiente, el liderazgo transformacional tiene mayor porcentaje en el nivel bajo.

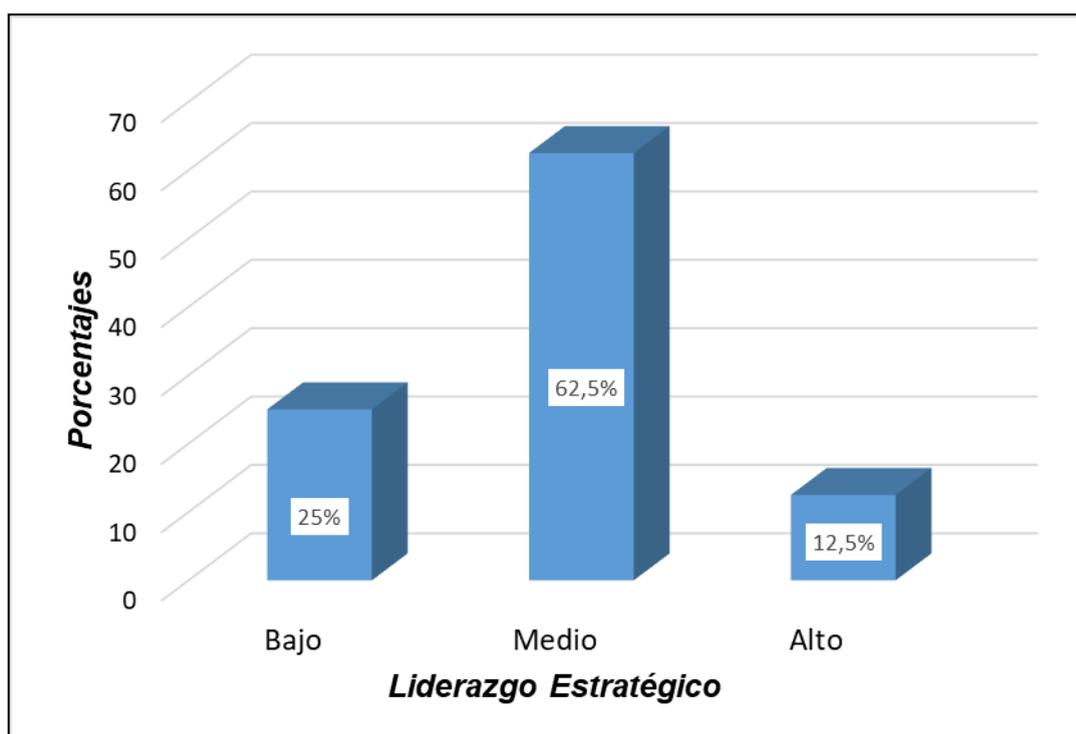
Tabla 8

Frecuencias del liderazgo estratégico directivo.

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	16	25,00
Medio	41	62,50
Alto	8	12,50
Total	65	100,0

Figura 6

Liderazgo estratégico directivo



En la tabla 8 y figura 6, con respecto al liderazgo estratégico, del total de encuestados de un “Centro de Educación Técnico Productiva Publico UGEL 03-Lima, 2022”. El 62.50% señalaron que el nivel es medio, mientras que el 25.00% mencionaron que el nivel es bajo y el 12.50% que es alto. Por consiguiente, el liderazgo estratégico tiene mayor porcentaje en el nivel medio.

4.2 Resultado inferencial.

Tabla 9

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estilos de Liderazgo	,311	32	,000	,774	32	,000
Comunicación asertiva	,197	32	,003	,817	32	,000

En la tabla se observa que las dos variables de estudio presentan Sig. igual $0,000 < 0,05$. Por consiguiente, se concluye, que los datos no se acercan a una distribución normal. En consecuencia, se decide que se utilizará Rho de Spearman.

Hipótesis General

H₀: No existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo directivo y la comunicación asertiva en un Centro de Educación Técnico Productiva Público UGEL 03 - Lima, 2022

H₁: Existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo directivo y la comunicación asertiva en un Centro de Educación Técnico Productiva Público UGEL 03 - Lima, 2022

Tabla 10

Relación entre los estilos de liderazgo y la comunicación asertiva

		Correlaciones		
			Estilos de liderazgo	Comunicación asertiva
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,837**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	65	65
	Comunicación asertiva	Coefficiente de correlación	,837**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 10, para probar la hipótesis general se halló un Rho de 0.837, la cual se clasifica como una correlación positiva considerable con un p-valor $0.000 < 0.01 < 0.05$. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna. Se puede concluir que existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo directivo y la comunicación asertiva de un centro de educación técnica productiva UGEL 03 - Lima, 2022.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo democrático directivo y la comunicación asertiva en un Centro de Educación Técnico Productiva Público UGEL 03-Lima, 2022.

H₁: Existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo democrático directivo y la comunicación asertiva en un Centro de Educación Técnico Productiva Público UGEL 03-Lima, 2022.

Tabla 11

Relación entre el liderazgo democrático y la comunicación asertiva

		Correlaciones		
			Comunicación asertiva	Liderazgo democrático
Rho de Spearman	Comunicación asertiva	Coeficiente de correlación	1,000	,460**
		Sig. (bilateral)		,008
		N	65	65
	Liderazgo democrático	Coeficiente de correlación	,460**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008 .	
		N	65	65

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 11, para probar la hipótesis específica, se halló un Rho de 0.460, la cual se clasifica como una correlación positiva media con un p-valor $0.008 < 0.01 < 0.05$. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna. Se puede aseverar que existe correlación significativa entre el liderazgo democrático y la comunicación asertiva de un centro de educación técnica productiva UGEL 03 - Lima, 2022.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo autocrático directivo y la comunicación asertiva en un Centro de Educación Técnico Productiva Público UGEL 03-Lima, 2022.

H₁: Existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo autocrático directivo y la comunicación asertiva en un Centro de Educación Técnico Productiva Público UGEL 03-Lima, 2022.

Tabla 12

Relación entre el liderazgo autocrático y la comunicación asertiva

		Correlaciones		
			Comunicación asertiva	Liderazgo autocrático
Rho de Spearman	Comunicación asertiva	Coefficiente de correlación	1,000	,727**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	65	65
	Liderazgo autocrático	Coefficiente de correlación	,727**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .	
		N	65	65

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 12, para probar la hipótesis específica, se halló un Rho de 0.727, la cual se clasifica como una correlación positiva considerable con un p-valor $0.000 < 0.01 < 0.05$. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna. Se puede aseverar que existe correlación significativa entre el liderazgo autocrático y la comunicación asertiva de un centro de educación técnica productiva UGEL 03 - Lima, 2022.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo transformacional directivo y la comunicación asertiva en un Centro de Educación Técnico Productiva Público UGEL 03-Lima, 2022.

H₁: Existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo transformacional directivo y la comunicación asertiva en un Centro de Educación Técnico Productiva Público UGEL 03-Lima, 2022.

Tabla 13

Relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva

Correlaciones				
			Comunicación asertiva	Liderazgo transformacional
Rho de Spearman	Comunicación asertiva	Coeficiente de correlación	1,000	,896**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	65	65
	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	,896**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .	
		N	65	65

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 13, para probar la hipótesis específica, se halló un Rho de 0.896, la cual se clasifica como una correlación positiva alta con un p-valor $0.000 < 0.01 < 0.05$. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna. Se puede aseverar que existe correlación significativa entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva de un centro de educación técnica productiva UGEL 03 - Lima, 2022.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo estratégico directivo y la comunicación asertiva en un Centro de Educación Técnico Productiva Público UGEL 03-Lima, 2022.

H₁: Existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo estratégico directivo y la comunicación asertiva en un Centro de Educación Técnico Productiva Público UGEL 03-Lima, 2022

Tabla 14

Relación entre el liderazgo estratégico y la comunicación asertiva

Correlaciones				
			Comunicación asertiva	Liderazgo estratégico
Rho de Spearman	Comunicación asertiva	Coeficiente de correlación	1,000	,631**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	65	65
	Liderazgo estratégico	Coeficiente de correlación	,631**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .	
		N	65	65

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 14, para probar la hipótesis específica, se halló un Rho de 0.631, la cual se clasifica como una correlación positiva considerable, con p-valor $0.000 < 0.01 < 0.05$. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna. Se puede aseverar que existe correlación significativa entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva de un centro de educación técnica productiva UGEL 03 - Lima, 2022.

V. DISCUSIÓN

El propósito de determinar la correlación entre los estilos de liderazgo directivo y la comunicación asertiva en un Centro de Educación Técnico Productiva Público UGEL 03 - Lima, 2022; motivo del presente trabajo, demostró que existe correlación positiva entre ambas variables, estos hallazgos guardan relación con los fundamentos teóricos del autor base Münch (2018) y Ferrero y Martin(2013), quienes señalaron que existe una correlación positiva fuerte entre los estilos de liderazgo y la comunicación asertiva, resaltando la importancia de conocer los fundamentos teóricos y las ventajas de aplicar los tipos de liderazgo adecuado en especial en las instituciones educativas técnicas tanto a nivel público como privado. Asimismo, se puede aseverar que altos niveles de comunicación asertiva en la institución educativa asociados a un estilo de liderazgo contribuye a una gestión de calidad.

Actualmente nos encontramos en la quinta ola de la pandemia producida por el COVID19, en ese ambiente se presentaron serias dificultades en cuanto al liderazgo y a la comunicación asertiva en las instituciones públicas tanto en el aspecto pedagógico como en la gestión educativa, lo que obligó que en algunas instituciones continúen con el trabajo remoto y presencial, por lo que se puso a prueba el liderazgo directivo en especial en las instituciones técnicas para una gestión eficiente y eficaz. Sin embargo, la falta de capacidades digitales en los docentes y directivos se hizo evidente y por ende los resultados de aprendizaje esperado en las instituciones técnicas basadas en los estilos de liderazgo del director y la comunicación asertiva de los docentes tuvo serias dificultades.

Se tuvo inconvenientes para conseguir estudios vinculados a los estilos de liderazgo y la comunicación asertiva de una institución técnica, a nivel internacional, y nacional, por esa razón se tomó como antecedentes los estudios relacionados en universidades y escuelas de educación con variables que forman parte de la comunicación asertiva. La aplicación de un determinado estilo de liderazgo en la unidad de estudio aún no está bien definida por lo que se hace uso de varios estilos de liderazgo para la conducción de una gestión eficaz y para el logro de aprendizajes. Asimismo, en los resultados se aprecia que en la institución técnica se evidencia que el estilo de liderazgo se aplica de manera empírica sin tener bases teóricas sólidas. Por otro lado, con respecto a los instrumentos aplicados, fueron adaptados de la tesis de Paz y Zamora (2014) y

de Berrocal (2017) relacionados a empresas privadas y a la universidad Marcelino Champagnat. Se validó dichos instrumentos adaptados por tres jueces expertos en estadística y metodología relacionados a la educación técnico productiva. Se aplicó dos encuestas para procesar la información en una muestra de 65 docentes utilizando un formulario de Google, con la finalidad de determinar la correlación entre los estilos de liderazgo directivo y la comunicación asertiva. Del análisis de la distribución de frecuencias se logró como resultado que del total de evaluados el 46.88% señalaron que el estilo de liderazgo directivo se encuentra en el nivel medio, mientras que el 43.75% se encuentra en el nivel bajo y el 9.38% alto. Por otro lado; del total de encuestados el 46.88% indicaron que la comunicación asertiva es regular, y el 43.75% señalaron que es mala y el 9.38% señalaron que es buena. Por tanto, de los resultados se advierte que la categoría que sobresale en relación a los estilos de liderazgo directivo y la comunicación asertiva, es de nivel medio.

Para aplicar la estadística inferencial, se realizó la prueba mediante Kolmogorov-Smirnov, concluyendo que el conjunto de datos no se aproxima a una distribución normal. Por lo tanto, para probar la hipótesis se halló un Rho de 0.837, la cual se clasifica como una correlación positiva considerable con un p-valor $0.000 < 0.01 < 0.05$. En consecuencia, se puede aseverar que existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo directivo y la comunicación asertiva de un centro de educación técnica productiva UGEL 03 - Lima, 2022.

Con el objeto de mantener una visión más desarrollada de los resultados después del análisis inferencial, se han comparado los hallazgos con otros estudios similares, que se detallan en los siguientes párrafos.

Al cotejar los hallazgos logrados con la tesis de Roldán (2019), en cuanto a las variables de indagación, se aprecia que no hay diferencias relevantes con respecto a los resultados presentados en esta investigación y verificando el nivel, enfoque y diseño de la investigación se observa que son semejantes. Roldán (2019), obtuvo un Rho de Spearman de 0.799 y un p-valor $0.000 < 0.01 < 0.05$, por lo que muestra una correlación positiva alta, la cual permitió verificar la correlación entre el liderazgo directivo y la comunicación asertiva en la unidad de estudio ubicada en Guayaquil, con lo que se prueba la importancia de la relación entre ambas variables para una gestión de calidad. Mientras que en el

presente trabajo se obtuvo un Rho Spearman de 0.837, mayor a la de Roldán (2019) no obstante según la clasificación de Hernández et al (2014) ambos están clasificados como correlación positiva considerable. Tanto en el trabajo de Roldán (2019) como en el presente estudio presentan un sig.(bilateral) de 0.000, por lo que la correlación es significativa al 0.01. Por lo tanto, se puede confirmar la demostración del estudio.

Al comparar los resultados obtenidos con el trabajo de Zegarra (2019), en cuanto a las variables de indagación, se aprecia que hay diferencias con respecto a la segunda variable, no obstante, de acuerdo a la literatura de la presente investigación, se considera a la variable comunicación asertiva incluida en la gestión de conflictos; en consecuencia, los hallazgos que muestra Zegarra (2019), no presenta diferencias con respecto a los hallazgos mostrados en esta investigación y verificando el nivel, enfoque y diseño de la investigación se aprecia que son semejantes, además de presentar un Rho de Spearman de 0.626 y p-valor $0.000 < 0.01 < 0.05$, la cual permitió verificar que existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo y la gestión de conflictos, con lo que se comprueba la importancia de la relación entre las dos variables, para una gestión de calidad. Además, verificando el marco teórico de la mencionada tesis el autor base afirma que los estilos de liderazgo tienen grandes beneficios en la gestión pública, que contribuirá a mejorar la calidad educativa y señala la influencia de los estilos de liderazgo en las organizaciones del estado. Mientras que en el presente trabajo se obtuvo un de Rho Spearman de 0.837, si bien es cierto es mayor a la de Zegarra (2019) no obstante según la clasificación de Hernández et al (2014) ambas están clasificados como una correlación positiva media y alta respectivamente. Luego, se puede confirmar la demostración del presente estudio.

Al comparar los hallazgos logrados con el trabajo de Quiroz (2017), en cuanto a las variables de indagación, se aprecia que no hay diferencias relevantes con respecto a los resultados presentados en esta investigación y verificando el nivel, enfoque y diseño de la investigación se observa que son semejantes. Quiroz (2017), obtuvo un Rho de Spearman de 0.791 y un p-valor $0.000 < 0.01 < 0.05$, por lo que presenta una correlación positiva considerable, la cual permitió verificar la correlación entre las dos variables. Mientras que en el

presente estudio se obtuvo un Rho Spearman de 0.837, mayor a la de Quiroz (2017) no obstante según la clasificación de Hernández et al (2014) ambos están clasificados como correlación positiva considerable. Tanto en el trabajo de Quiroz (2017) como en el presente estudio presentan un sig.(bilateral) de 0.000, por lo que la correlación es significativa al nivel 0.01. Por lo tanto, se puede confirmar la demostración del estudio.

Al cotejar los resultados obtenidos con el trabajo de Chamorro (2015), dónde se analizó los distintos estilos de liderazgo teniendo como base las teorías de liderazgo antiguas y contemporáneas utilizando el método hipotético deductivo, explica las características del liderazgo del docente y del director de las escuelas ubicadas en Madrid-España. En cuanto a las variables de indagación, se aprecia que hay diferencias con respecto a la segunda variable, no obstante, de acuerdo a la literatura de la presente investigación, se considera a la variable comunicación asertiva como un aspecto de la eficacia de la gestión educativa; en consecuencia, los hallazgos que muestra Chamorro (2015), no presenta diferencias con respecto a los hallazgos mostrados en esta investigación y verificando la teoría y la documentación de los estilos de liderazgo, concluye, aseverando que existe una correlación alta entre los estilos de liderazgo y la eficacia de la gestión de las escuelas ubicadas en Madrid. Mientras que en el presente estudio se obtuvo un de Rho Spearman de 0.837, y p valor 0.000, si bien es cierto que el enfoque es cuantitativo, no obstante, coincide con el trabajo presentado por Chamorro (2015), en consecuencia, podemos afirmar que existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo y la comunicación asertiva como un aspecto relevante de la eficacia de la gestión educativa. Por lo tanto, se puede confirmar la demostración del presente estudio.

Comparando con el trabajo de Alarcón et al (2022) en su artículo descriptivo no experimental, identificó el estilo de liderazgo requerido en una universidad de Colombia. Los resultados descriptivos predominantes fue *laissez faire* 35.4%, continuado del transformacional 25% y democrático 19%. Si bien es cierto que no predomina un estilo de liderazgo adecuado. Sin embargo, señala que el liderazgo transformacional es esencial para beneficiar la motivación de los equipos de trabajo. En la presente investigación predomina el liderazgo democrático en el nivel medio con un 81.3% del total de encuestados y el

liderazgo estratégico con un 62.5% en el nivel medio del total de encuestados. Por lo tanto, estos resultados descriptivos explican que el fundamento teórico y práctico de los estilos de liderazgo es relevante para mejorar los niveles de comunicación asertiva. La aplicación del estilo de liderazgo adecuado está asociada de manera directa con la calidad de la gestión institucional. En la presente indagación no predomina el liderazgo transformacional, con lo cual se puede verificar la corroboración descriptiva de la presente investigación.

Al comparar los resultados de Laica (2018) se puede observar que la segunda variable difiere de la comunicación asertiva. Sin embargo, la variable forma parte del desempeño laboral del personal administrativo de Quito - Ecuador. Así se tiene que los resultados al establecer la correlación usando Pearson obtiene un valor $p > 0.05$. Se concluye, que el liderazgo burocrático y paternalista está relacionado con bajos niveles de desempeño laboral. Mientras que en el presente trabajo se obtuvo un de Rho Spearman de 0.837, y p valor 0.000, si bien es cierto que el enfoque es cuantitativo es distinto, no obstante, coincide con el trabajo presentado por Laica (2018), en consecuencia, podemos afirmar que existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo y la comunicación asertiva como un factor relevante del desempeño laboral. Por lo tanto, los resultados confirman y corroboran los resultados de la presente investigación y los fundamentos teóricos del autor base.

Con el primer objetivo a fin de establecer la correlación entre el liderazgo democrático y la comunicación asertiva en un Centro de Educación Técnico Productiva Público UGEL 03, se demostró que existe correlación positiva entre ambas variables, estos hallazgos guardan relación con los fundamentos teóricos del autor base Münch (2018) y Ferrero y Martin (2013), quienes señalaron que existe una relación directa positiva y fuerte entre ambas variables. Los hallazgos descriptivos con respecto al total de encuestados, señalaron que el 81.25% es del nivel medio, mientras que el 6.25% indicaron que el nivel es bajo y el 12.50% del nivel alto. En consecuencia, los hallazgos indican que el nivel que prevalece es el nivel medio. Por consiguiente, se puede afirmar preliminarmente que un gran porcentaje de docentes percibe que existe un de estilo democrático predominante. Por otro lado, para probar la hipótesis específica se halló un Rho de 0.460, la cual se clasifica como una correlación positiva media, con un p-valor

0.008<0.01<0.05. Por consiguiente, se puede concluir que existe correlación significativa entre el liderazgo democrático y la comunicación asertiva de un centro de educación técnica productiva UGEL 03 - Lima, 2022.

Con el objeto de mantener una visión más desarrollada de los resultados conseguidos en la presente indagación después del análisis inferencial, se han comparado los hallazgos con el trabajo de Flores (2010), en cuanto a las variables de indagación, se aprecia que no hay diferencias relevantes con respecto a los resultados presentados en esta investigación y verificando el nivel, enfoque y diseño de la investigación se observa que son semejantes. Flores (2010), obtuvo un Rho de Spearman de 0.588 y un p-valor $0.000 < 0.01 < 0.05$, por lo que muestra una correlación positiva considerable, la cual permitió verificar la correlación entre el liderazgo democrático y la comunicación asertiva en la unidad de estudio. Mientras que en el presente trabajo se obtuvo un Rho Spearman de 0.460, menor a la de Flores (2010) no obstante según la clasificación de Hernández et al (2014) ambos están clasificados como correlación positiva media. Tanto en el trabajo de Flores (2010) como en el presente estudio presentan un sig.(bilateral) de 0.000 y 0.008 menor a 0.01. Se muestra una la correlación significativa al nivel 0.01. Por lo tanto, se puede confirmar la demostración del estudio.

Con el segundo objetivo a fin de establecer la correlación entre el liderazgo autocrático y la comunicación asertiva en un Centro de Educación Técnico Productiva Público UGEL 03, se demostró que existe correlación positiva entre ambas variables, estos hallazgos guardan relación con los fundamentos teóricos del autor base Münch (2018) y Ferrero y Martin (2013), quienes señalaron que existe una correlación positiva entre las dos variables. La estadística descriptiva mediante tablas de distribución de frecuencias con respecto al liderazgo autocrático del total de encuestados, señalaron que el 53.13% es del nivel medio, mientras que el 37.50% indicaron que el nivel es bajo y el 9.38% del nivel alto. En consecuencia, los hallazgos indican que el nivel que prevalece es el nivel medio. Por otro lado, para probar la hipótesis específica se halló un Rho de 0.727, la cual se clasifica como una correlación positiva considerable, con un p-valor $0.000 < 0.01 < 0.05$. Por lo tanto, se puede concluir que existe correlación significativa entre el liderazgo autocrático y la

comunicación asertiva de un centro de educación técnica productiva UGEL 03 - Lima, 2022.

Con el objeto de mantener una visión más desarrollada de los resultados conseguidos en el presente trabajo después del análisis inferencial, se han comparado los hallazgos con el trabajo de Flores (2010), en su estudio cuantitativo, diseño descriptivo correlacional establece la relación significativa entre el liderazgo autocrático y los estilos de comunicación. En cuanto a las variables de indagación, se aprecia que hay diferencias con respecto a la segunda variable, no obstante, de acuerdo a la literatura de la presente investigación, se considera a la variable comunicación asertiva incluida en los estilos de comunicación; en consecuencia, los hallazgos que muestra Flores (2010), no presenta diferencias relevantes con respecto a los hallazgos mostrados en esta investigación y verificando el nivel, enfoque y diseño de la investigación se aprecia que son semejantes, además de presentar un Rho de Spearman de 0.671 y p-valor $0.000 < 0.01 < 0.05$, la cual permitió verificar que existe correlación significativa entre el liderazgo autocrático y los estilos de comunicación, con lo que se demuestra la importancia de la relación entre ambas variables para una gestión de calidad. Mientras que en la presente indagación se obtuvo un Rho de 0.727, si bien es cierto es mayor a la de Flores (2010) no obstante según la clasificación de Hernández et al (2014) ambos están clasificados como una correlación positiva media. Por lo tanto, se puede confirmar la demostración del presente estudio.

Con el tercer objetivo a fin de establecer la correlación entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva en un Centro de Educación Técnico Productiva Público UGEL 03, se demostró que existe correlación positiva entre ambas variables, estos hallazgos guardan relación con los fundamentos teóricos y con los autores base Münch (2018) y Ferrero y Martin (2013), quienes señalaron que ambas variables están relacionadas directa y positivamente. Los resultados descriptivos con respecto al liderazgo transformacional, del total de encuestados, señalaron que el 21.9% es del nivel medio, mientras que el 46.9% indicaron que es bajo y el 31.3% es alto. En consecuencia, los hallazgos indican que en la dimensión liderazgo transformacional el nivel que prevalece es el nivel bajo. Por otro lado, para probar la hipótesis específica se halló un Rho de 0.896,

la cual se clasifica como una correlación positiva considerable, con un p-valor $0.000 < 0.01 < 0.05$. En consecuencia, se puede aseverar que existe correlación significativa entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva de un centro de educación técnica productiva UGEL 03 - Lima, 2022.

Con el objeto de mantener una visión más desarrollada de los resultados conseguidos en el presente trabajo después del análisis inferencial, se han comparado los hallazgos con el trabajo de Florencia (2022), en su estudio cuantitativo, descriptivo correlacional, tuvo como objetivo, establecer la correlación entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva. En cuanto a las variables de indagación, se aprecia que no hay diferencias con las variables del presente estudio. Obtuvo un Rho de Spearman de 0.989 y p-valor $0.000 < 0.01 < 0.05$, la cual permitió verificar que existe correlación significativa entre las dos variables estudio, con lo que se demuestra la importancia de la relación entre ambas variables para una gestión de calidad. Mientras que en el presente trabajo se obtuvo un de Rho Spearman de 0.896, si bien es cierto es menor a la de Florencia (2022) no obstante según la agrupación de Hernández et al (2014) ambos están clasificados como una correlación positiva alta. Por lo tanto, se puede confirmar la demostración del presente estudio.

Al confrontar los hallazgos con Lujan (2019), tesis doctoral de tipo básica, enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, tuvo como objetivo establecer la correlación entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva, si bien las variables de estudio no difieren con el presente trabajo. Obtuvo un Rho de Spearman de 0.740 y p-valor $0.000 < 0.01 < 0.05$, la cual permitió verificar que existe correlación significativa entre las dos variables de estudio, con lo que se demuestra la importancia de la relación entre las variables para una gestión de calidad. Mientras que en el presente trabajo se obtuvo un de Rho Spearman de 0.896, si bien es cierto es mayor a la de Lujan (2019) no obstante según la agrupación de Hernández et al (2014) ambos están clasificados como una correlación positiva alta. Por lo tanto, se puede confirmar la demostración del presente estudio.

Con el cuarto objetivo a fin de establecer la correlación entre el liderazgo estratégico y la comunicación asertiva en un Centro de Educación Técnico Productiva Público UGEL 03, se demostró que existe correlación positiva entre

ambas variables, estos hallazgos guardan relación con los fundamentos teóricos y con los autores base Münch (2018) y Ferrero y Martin (2013), quienes señalaron que existe una relación directa positiva entre las dos variables. Luego del tratamiento estadístico, se obtuvo como resultados que, de la totalidad de encuestados, con respecto a la dimensión liderazgo estratégico, el 62.5% señalaron que el nivel es medio, mientras que el 25.0% indicaron que el nivel es bajo y el 12.5% nivel alto. En consecuencia, los hallazgos indican que en la dimensión liderazgo estratégico, el nivel que prevalece es el nivel medio. Por otro lado, para probar la hipótesis específica se halló un Rho de Spearman de 0.631, la cual se clasifica como una correlación positiva media, con un p-valor $0.000 < 0.01 < 0.05$. Por lo tanto, se puede aseverar que existe correlación significativa entre el liderazgo estratégico y la comunicación asertiva de un centro de educación técnica productiva UGEL 03 - Lima, 2022.

Con el objeto de mantener una visión más desarrollada de los resultados conseguidos en el presente trabajo después del análisis inferencial, se han comparado los hallazgos con el trabajo de Arana y Coronado (2017) en su artículo cuantitativo de diseño descriptivo correlacional, tuvo como objetivo, establecer la correlación entre la dimensión liderazgo estratégico y el desempeño docente en la Universidad Marcelino Champagnat. En cuanto a las variables de indagación, se aprecia que hay diferencias con respecto a la segunda variable, no obstante, de acuerdo a la literatura de la presente investigación, se considera a la variable comunicación asertiva como un factor del desempeño docente; en consecuencia, los hallazgos que muestra Arana y Coronado (2017) con las variables del presente estudio no difieren. Se obtuvo un Rho de Spearman de 0.360 y p-valor $0.000 < 0.01 < 0.05$, la cual permitió verificar que existe correlación significativa entre ambas variables. Mientras que en el presente trabajo se obtuvo un Rho Spearman de 0.631, si bien es cierto es mayor a la de Arana y Coronado (2017) no obstante según la agrupación de Hernández et al (2014) ambos están clasificados como una correlación positiva baja y media respectivamente. Por lo tanto, se puede confirmar la demostración del presente estudio.

Se puede concluir que en todos los antecedentes nacionales como internacionales se ha confirmado de manera unánime la presente investigación,

donde se ha verificado y demostrado la correlación entre los estilos de liderazgo directivo y la comunicación asertiva de un centro de Educación Técnico Productiva Público UGEL 03 – Lima, 2022. Asimismo, se ha se ha verificado las dimensiones de la variable estilo de liderazgo como son: liderazgo democrático, autocrático, transformacional y estratégico por lo cual, se corroboran y reafirman los datos encontrados.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Existe correlación positiva alta entre el liderazgo directivo y la comunicación asertiva de un “Centro de Educación Técnico Productiva Público UGEL 03 – Lima, 2022”.

Segunda:

Existe correlación positiva entre el liderazgo autocrático y la comunicación asertiva de “Centro de Educación Técnico Productiva Público UGEL 03 – Lima, 2022”.

Tercera:

Existe correlación positiva entre el liderazgo democrático y la comunicación asertiva de un “Centro de Educación Técnico Productiva Público UGEL 03 – Lima, 2022”.

Cuarta:

Existe una correlación positiva entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva de un “Centro de Educación Técnico Productiva Público UGEL 03 – Lima, 2022”.

Quinta: Existe una correlación positiva entre el liderazgo estratégico y la comunicación asertiva de un “Centro de Educación Técnico Productiva Público UGEL 03 – Lima, 2022”.

VII. RECOMENDACIONES

Después de los hallazgos obtenidos en la tesis se recomienda al director de la institución técnica, lo siguiente:

Primera:

Capacitar y reflexionar sobre los estilos de liderazgo de acuerdo a los fundamentos teóricos para mejorar aún más la comunicación asertiva de la gestión educativa.

Segunda:

Disminuir los niveles de liderazgo autocrático para mejorar aún más la comunicación asertiva de la gestión educativa.

Tercera:

Aplicar el estilo de liderazgo democrático combinando otros estilos como el transformacional de acuerdo a las características de los docentes para mejorar aún más la comunicación asertiva de la gestión educativa.

Cuarta:

Aumentar los niveles del estilo de liderazgo transformacional para mejorar aún más la comunicación asertiva de la gestión educativa., PORQUE ESTA EN UN NIVEL BAJO Y CREO, PORQ EL LIDEER TRANSFORMACIONAL MOTIBA,

Quinta:

Aplicar el estilo de liderazgo estratégico combinando otros estilos como el transformacional para aumentar los niveles de comunicación asertiva de la calidad educativa.

REFERENCIAS

- Alan Saavedra, F. V. (2022). *Liderazgo transformacional y comunicación asertiva en instituciones públicas de la UGEL 15 de la provincia de Huarochirí-2021*. Lima. Tesis de maestría Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95206>
- Alarcón Lizcano, L., García Mogollón, J. y Bolívar León, R. (2022). Análisis de los estilos de liderazgo ejercidos en la Universidad de Pamplona, Colombia.
Revista Saber, Ciencia y Libertad, 17(1), 341 – 363.
<https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2022v17n1.8450>
- Álvarez Botello, J., Torres Velázquez, A. M., y Chaparro Salinas, E. M. (2016). Diagnóstico del liderazgo educativo en las Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca. *Revista de Investigación Educativa*, 34(1), 51- 68. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=283343416003>
- Arana, L., y Coronado, J. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro. *Revista EDUCA UMCH*, (09), 73-96.
<https://doi.org/10.35756/educaumch.201709.33>
- Aslan, S., Diken, A., & Sendogdu, A. (2011). *Investigation of the effects of strategic leadership on strategic change and innovativeness of smes in a perceived environmental uncertainty. Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24, 627-642. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.009>
- Baechle, T. & Earle, R. (2007). *Principles of strength training and physical conditioning*. (2.^a ed.) Madrid: Médica Panamericana.
- Bass, B. (1995). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free.
- Berrocal Flores, Edwin Rafael (2017). *Comunicación asertiva y ética profesional en docentes de primaria de la Red 22, Ugel 01, San Juan de Miraflores*.

2017. (Tesis de Maestría) Lima. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11197>
- Boal, K. B., & Hooijberg, R. (2000). Strategic leadership research: moving on. *The Leadership Quarterly*, 11(4), 515-549. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(00\)00057-6](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(00)00057-6)
- Canales García, A., y Ugalde Villalobos, M. E. (2016). *El liderazgo académico, comunicación asertiva y motivación. Ensayos pedagógicos*, 11(2), 45–61.
- Cardona, P. (2002). *Las Claves del Talento: La Influencia del Liderazgo en el Desarrollo del Capital Humano*. Madrid: Díaz de Santos.
- Castro, A. d. (2014). *Comunicación organizacional técnicas y estrategias*. Universidad del Norte. Barranquilla, Colombia. ECOE ed. https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=WyKVBAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR14&dq=trabajo+en+equipo+organizacional&ots=eemBROybJX&sig=YvYdvv0MAfaZe2dDnXbSv00jRyk&redir_esc=y#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo%20organizacional&f=false
- Chamorro Miranda, Diana Judith (2015). *Factores determinantes del estilo de liderazgo del director-a*. (Tesis de Doctor) Universidad Complutense de Madrid, España. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/7143/>
- Crossan, M., Vera, D., & Nanjad, L. (2008). Transcendent leadership: strategic leadership in dynamic environments. *The Leadership Quarterly*, 19, 569-581. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.07.008>
- Cruz-Ortiz, V., Salanova, M., y Martínez, I. M. (2013). *Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros. Universidad and Empresa*. Vol. 15 Núm. 25 (2013): (julio-diciembre). <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/2871>
- Elenkov, D., Judge, W., & Wright, P. (2005). Strategic leadership and executive innovation influence: an international multi-cluster comparative study. *Strategic Management Journal*, 26, 665-682. <https://doi.org/10.1002/smj.469>

- Elizondo, M. (1999). *Asertividad y escucha activa en el ámbito académico*. México: Editorial Trillas.
- Escandon-Barbosa, D. M., y Hurtado-Ayala, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *Estudios Gerenciales*, 32(139), 137–145. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.04.001>
- Etkin, J (2006) *Liderazgo estratégico*. Leadership-Agenda.
- Ferrero, M. I. y Martín, M. (2013). *¿La comunicación no verbal influye en el clima áulico?* (1a ed.). Editorial Biblos.
- Fierro, I., y Villalva, M. (2017). El liderazgo Democrático: Una Aproximación Conceptual. *Research Journal*, 2(4), 155–162. v2.n4.2017.210. <https://doi.org/10.33890/innova>.
- Flores Macotela, E. N. (2010). *El tipo de liderazgo del director y los estilos de comunicación de los docentes, estudiantes y personal administrativo del Instituto Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de Lourdes” DRE-Ayacucho, 2010*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- García Solarte, M. (2015). Papel de los seguidores en el desarrollo de las teorías de liderazgo organizacional. *Apuntes del CENES*. 34(59), 155–184. <https://doi.org/10.19053/22565779.3542>
- García-Solarte, M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. *Entramado*, 11(1), 60–79. <https://doi.org/https://doi.org/10.18041/entramado.2015v11n1.21111>
- Goldman, E. (2012). Leadership practices that encourages strategic thinking. *Journal of Strategy and Managament*, 5(1), 25-40. <https://doi.org/10.1108/17554251211200437>

- Goldman, E., Scott, A., & Follman, J. (2015). Organizational practices to develop strategic thinking. *Journal of Strategy and Management*, 8(2), 155-175.
<https://doi.org/10.1108/JSMA-01-2015-0003>
- Goleman, D. (2000). "Leadership that gets results". *Harvard Business Review*. Vol. 78, Issue 2, pp. 78-90. <https://hbr.org/2000/03/leadership-that-gets-results>
- Griffin, R (2011) Administración. 10ª ed.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación 5ª ed. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. 6ª ed. La Paz: Mc Graw Hill educación. ISBN: 978-1-45622396-0.
<https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n.pdf>
- Incae. (2016). Siete claves para desarrollar una comunicación asertiva.
<https://www.incae.edu/es/blog/2016/03/03/siete-claves-para-desarrollaruna-comunicacion-asertiva.html>
- Ireland, R., & Hitt, M. (2005). Achieving and maintaining strategic competitiveness in the 21st Century: The role of strategic leadership. *Academy of Management Executive*, 19(4), 63-77.
<https://doi.org/10.5465/ame.2005.19417908>
- Kavanagh, M.H., & Ashkanasy, N.M. (2006). The impact of leadership and change management strategy on organizational culture and individual acceptance of change during a merger. *British Journal of Management*, 17 (suplemento 1), S81–S103. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2006.00480.x>
- Laica Hernández, Vilma Gabriela (2018). *El estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las*

Américas en el último semestre del 2017 en Quito, (Tesis de Maestría). Ecuador. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador.
<http://hdl.handle.net/10644/6446>

Leithwood, K. (1999). The Move Toward Transformational Leadership. *Educational Leadership. Bulletin* N° 18. 68-96. New York: New York University.

Llorente, E. (2016). 6 formas de ser más efectivo. Emociones básicas.
<http://emocionesbasicas.com/2016/03/14/6-formas-de-ser-mas-asertivo/>

Luján Minchola, P. M. (2019). *Liderazgo transformacional y comunicación asertiva en docentes de una Universidad Pública. Lima*. (Tesis de Doctor). Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27125>

Mañas-Rodríguez, M.Á., Díaz-Fúnez, P.A., Llopis-Marín, J., Nieto-Escámez, F., y Salvador-Ferrer, C. (2020). Relationship between transformational leadership, affective commitment and turnover intention of workers in a multinational company / La relación entre liderazgo transformacional, compromiso afectivo e intención de rotación de los trabajadores en una compañía. *International Journal of Social Psychology*, 35(1), 100–115.
<https://doi.org/10.1080/02134748.2019.1682292>

Martínez, C. (2012). *Estadística y muestreo*. 13.^a ed. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones, p. 275. ISBN 978-958-648-702-3.

Martínez, I. M., Salanova, M., & Cruz-Ortiz, V. (2020). Our Boss is a Good Boss! Cross-level Effects of Transformational Leadership on Work Engagement in Service Jobs. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 36(2), 87–94. <https://doi.org/10.5093/jwop2020a10>

McGregor, D. (1987). *The human side of enterprise*. Harmondsworth: Penguin Books.

- Mendoza Martínez, I. A., Uribe Prado, J. F., y García Rivera, B. R. (2014). Liderazgo y su Relación con Variables De Resultado: un Modelo Estructural Comparativo entre Liderazgo Transformacional y Transaccional en una Empresa de Entretenimiento en México. *Acta de Investigación Psicológica*, 4(1), 1412–1429. [https://doi.org/10.1016/S2007-4719\(14\)70384-9](https://doi.org/10.1016/S2007-4719(14)70384-9)
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco de buen desempeño del directivo*. Directivos construyendo escuela. Lima, Perú.
- Münch Galindo L. (2018). *Administración: gestión organizacional, enfoques y procesos administrativos*. Pearson Educación. <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=9257>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis*. (5.ª ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Ogbonna, E., & Harris, L. (2000). “Leadership Style, Organizational Culture and Performance: Empirical Evidence from U.K. Companies”. *International Journal of Human Resources Management*. Vol. 11 N° 4, pp. 766-788. August, 2000.
- Parra, R. (2011). Liderazgo Transformacional del Director y desempeño laboral de los Docentes. *Revista Científica General del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales*. Año 2. N° 2: 54-72.
- Paz, H. y Zamora C. (2014). *Estilos de liderazgo del directivo y su relación con la satisfacción laboral docente en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría) Universidad Marcelino Champagnat, Surco, Lima.
- Pedraja-Rejas, L., Rodríguez-Ponce, E., y Rodríguez-Ponce, J. (2006). “Liderazgo y decisiones estratégicas: Una perspectiva integradora”. *Interciencia*. 31:

577-582.

- Pedraja-Rejas, L., y Rodríguez-Ponce, E. (2004). *Efectos del estilo de liderazgo sobre la eficacia de las organizaciones públicas*. *Revista Facultad de Ingeniería*, 12(2),63-73. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11412208>
- Pedraja-Rejas, L., y Rodríguez-Ponce, E. (2008). Estudio comparativo de la influencia del estilo de liderazgo y la congruencia de valores en la eficacia de instituciones privadas y organizaciones públicas. *Interciencia*. 33: 8-13.
- Pérez Vilar, P. S., y Azzollini, S. C. (2013). Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral. *Revista de Psicología*. <https://doi.org/10.18800/psico.201301.006>
- Pirela, L. (2010). Liderazgo y Cultura Organizacional en Instituciones de Educación Básica. *Revista Venezolana de Gerencia*. Vol. 15. N° 51.
- Quiroz Hernández, E. B. (2017). *Estilos de liderazgo y comunicación organizacional en los trabajadores de Hidrandina S.A. – Chepén 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7673>
- Rahman S. (2001). Total quality management practices and business outcome: Evidence from small and medium enterprises in Western Australia. *Total Qual. Manag.* 12:201-210.
- Renaud, C. (2020). Liderazgo democrático para un cambio transformador hacia el desarrollo humano. *Cuadernos Del Cendes*, 104, 115–116.
- Ribièrè, V., Sitar, A. (2003). Critical role of leadership in nurturing a knowledgesupporting culture. *Knowledge Manag. Res. Pract.* 1: 39-48.
- Rodríguez Llocle, G. L. (2018). *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa SETAM EIRL de Villa María del Triunfo*. Tesis Administración Universidad Autónoma del Perú. Villa El Salvador, Lima. Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/860>

- Roldán Mera, N. C. (2019). *Liderazgo directivo y comunicación asertiva en los docentes de la unidad educativa "Remigio Romero y Cordero", Guayaquil, 2018*. (Tesis de Maestría). Piura, Perú: Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40049>
- Sarfraz, H. (2017). Strategic leadership development: simplified with bloom's taxonomy. *Industrial and Commercial Training*, Vol. 49(1), 40-47. <https://doi.org/10.1108/ICT-08-2016-0056>
- Shamir, B., House, R., & Arthur, M. (1993). "The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory". *Organization Science*. Vol. 4, pp. 577-594.
- Sosik, J. J., & Godshalk, V. (2000). "Leadership styles, mentoring functions received, and job-related stress: A conceptual model and preliminary study". En: *Journal of Organizational Behavior*, 21 (4), pp. 365-390.
- Stahl, G., Miska, C., Puffer, S., & McCarthy, D. (2016), *Responsible global leadership in emerging markets*. En J. Osland, M. Li & M. Mendenhall (Eds.), *Advances in Global Leadership* (Advances in Global Leadership. Volume 9) (pp. 79-106). Emerald Group Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S1535-120320160000009005>
- Torres Triana, E. J. (2021). *Ensayo presentado como requisito para optar al título de Especialista en Alta Gerencia*. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, Colombia.
- Unesco (2015) *Liderazgo escolar, evolución de políticas y prácticas y mejora de la calidad educativa*. Denise Vaillant 4.
- Urrego, L. (2020). Liderazgo Estratégico: Perspectiva clave hacia la responsabilidad social en Instituciones de Educación Superior. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(9), 28-43. doi: <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i9.556>
- Vera, D., & Crossan, M. (2004). Strategic leadership and organizational learning *Acad. Manag. Rev.* 29: 222-240.

Zegarra Ordoñez, L. A. (2019). *Estilos de liderazgo directivo y la gestión de conflictos en las instituciones educativas de la red N° 08- UGEL N° 04 - Puente Piedra - Lima, 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
Lima, Perú. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/14163>

ANEXOS

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala
V1. Estilos de liderazgo	Estilo de liderazgo: es un conjunto de conductas, aproximadamente persistente, en el modo de dirigir que definen al líder (Münch, 2018).	La variable de estilo de liderazgo será valorado utilizando las dimensiones: liderazgo autocrático, democrático, transformacional y estratégico, con 16 indicadores. Para el análisis se utilizará la escala ordinal.	Liderazgo autocrático	Dirección	1	Ordinal
				Toma de decisiones	2	
				Participación	3	
				Obediencia	4	
			Liderazgo democrático	Capacidad de escucha	5	
				Participación	6	
				Toma de decisiones	7	
				Motivación	8	
			Liderazgo Transformacional	Carisma o influencia idealizada	9	
				Inspiración	10,11	
				Estimulación intelectual	12,13	
				Consideración individualizada	14	
			Liderazgo estratégico	Pensamiento estratégico	15	
				Actitud estratégica	16,17	
				Intención estratégica	18	
				Evaluación estratégica	19	

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	ítem	Escala
V2. Comunicación asertiva	Comunicación asertiva: es el proceso de transferir ideas entre dos o más personas de modo afectivo, es el acto y efecto de la comunicación honesta y genuina de los propios derechos, emociones, reconocimientos y beneficios sin menospreciar los derechos de los demás (Ferrero y Martín, 2013)	La variable comunicación asertiva será valorado utilizando las dimensiones: estrategia de asertividad, estilo asertivo y comunicación precisa, con 10 indicadores. Para el análisis se utilizará la escala ordinal	Estrategia de asertividad	Aserción positiva	1, 2	Ordinal
				Comunicación lingüística o gestual.	3, 4	
				Comunicación interpersonal.	5	
				Nivel de comunicación y autoestima	6	
				Autoestima	7,8	
			Actitud asertiva	Asertividad	9, 8	
				Aserción afectiva	11,12	
				Pensamiento sentimiento y conducta	13,14	
			Comunicación asertiva	Eficacia en la comunicación	15,16	
				Agresión verbal	17,18	

ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos

ENCUESTA SOBRE ESTILOS DE LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN

ASERTIVA

Estimado (a) señor(a) agradezco su valiosa colaboración. Nos gustaría saber la percepción que tiene sobre el estilo de liderazgo y la comunicación asertiva de una institución educativa técnica. Sus respuestas son totalmente confidenciales, por favor sea lo más honesto posible.

Muchas gracias.

Cada pregunta presenta cinco alternativas, priorice una de las respuestas y marque con una X la respuesta que usted crea conveniente.

Escala de Likert				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Dimensiones	Indicadores	N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Variable: Estilos de liderazgo								
Liderazgo autocrático	Dirección	1.	El director delega tareas adicionales a sus funciones sin consultar.					
	Toma de decisiones	2.	El director toma decisiones de interés común sin la participación activa de los demás.					
	Participación	3.	El director impone sus decisiones sin considerar sus opiniones.					
	Obediencia	4.	El director asume un rol protagónico en la conducción de las actividades de la institución.					
Liderazgo democrático	Capacidad de escucha.	5.	El director se muestra receptivo y escucha las opiniones de todo el personal.					
	Participación.	6.	La gestión del director promueve la participación de todo el personal					
	Toma de decisiones.	7.	El director busca la aprobación para la toma de decisiones.					
	Motivación	8.	El director facilita y apoya su trabajo diario.					
Liderazgo transformacional	Carisma o influencia idealizada	9.	Las cualidades personales del director influyen en el clima laboral.					
	Inspiración	10.	El director motiva al personal a plantearse nuevas metas en el desempeño profesional.					

		11.	El director se muestra optimista con el logro de los objetivos.					
	Estimulación intelectual.	12.	El director estimula la creatividad, la innovación y el cambio.					
		13.	El director promueve la capacitación del personal para fortalecer la práctica pedagógica.					
	Consideración individualizada	14.	El director promueve el desarrollo de capacidades socioemocionales en el docente.					
	Pensamiento estratégico	15.	El director promueve acciones y estrategias para alcanzar la misión, visión y objetivos de la institución.					
	Actitud estratégica	16.	El director se encuentra en la búsqueda de nuevas soluciones.					
		17.	En la gestión, el director mantiene una actitud positiva ante los retos y desafíos.					
	Intención estratégica.	18.	El director promueve cambios para fortalecer los equipos de trabajo.					
	Evaluación estratégica.	19.	El director evalúa la gestión periódicamente con respecto a las estrategias e instrumentos utilizados para el logro de objetivos.					
Variable: Comunicación asertiva								
Estrategias de Asertividad.	Aserción positiva	01	Los docentes se comunican con respeto en el centro laboral					
		02	Los docentes controlan sus emociones cuando hay desacuerdos.					
	Comunicación lingüística o gestual.	03	Los docentes utilizan la comunicación no verbal para mejorar la expresión y el comportamiento asertivo.					
		04	Los directivos se expresan bien utilizando palabras sencillas.					
	Comunicación interpersonal.	05	Los docentes mantienen una escucha activa con sus colegas.					
	Nivel de comunicación.	06	Los docentes se comunican con coherencia y claridad.					
	Autoestima	07	Los docentes son escuchados y respetados por los directivos.					

		08	Los directivos y colegas se controlan cuando alguien les falta el respeto.					
Actitud asertiva.	Asertividad.	09	Los docentes responden asertivamente cuando un colega se dirige de forma descortés.					
		10	Los docentes muestran una actitud asertiva al enfrentar los problemas					
	Aserción afectiva	11	Los docentes muestran serenidad, afecto y un tono de voz adecuado en la comunicación.					
		12	Los docentes se comunican en forma adecuada, clara, honesta y respetuosa, sin la intención de herir a la persona que escucha el mensaje.					
	Pensamiento sentimiento y conducta.	13	Los docentes se comunican asertivamente.					
		14	La conducta de los docentes guarda relación entre lo que expresan y actúan.					
Comunicación Precisa.	Eficacia en la comunicación.	15	Los docentes mantienen una comunicación precisa, clara y coherente.					
		16	Los docentes se comunican con precisión y asertividad.					
	Agresión verbal.	17	Ante una agresión los docentes responden con inteligencia emocional y no con la misma reacción.					
		18	Los docentes cuando se comunican inspiran confianza.					

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 3: Certificado de validez de los instrumentos mediante juicio de expertos

a) Juez 1: Dra. Milagritos Rodríguez Rojas (Aplicable)



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ESTILOS DE LIDERAZGO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Liderazgo autocrático								
1	El director delega tareas adicionales a sus funciones sin consultar.	X		X		X		
2	El director toma decisiones de interés común sin la participación activa de los demás.	X		X		X		
3	Acepta decisiones directivas, aunque esté en desacuerdo.	X		X		X		
4	El director asume un rol protagónico en la conducción de las actividades de la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Liderazgo democrático								
5	El director se muestra receptivo y escucha las opiniones de todo el personal.	X		X		X		
6	La gestión del director promueve la participación de todo el personal	X		X		X		
7	El director busca la aprobación para la toma de decisiones.	X		X		X		
8	El director facilita y apoya su trabajo diario.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Liderazgo transformacional								
9	Las cualidades personales del director influyen en el clima laboral.	X		X		X		
10	El director motiva al personal a plantearse nuevas metas en el desempeño profesional.	X		X		X		
11	El director se muestra optimista con el logro de los objetivos.	X		X		X		
12	El director estimula la creatividad, la innovación y el cambio.	X		X		X		
13	El director promueve la capacitación del personal para fortalecer la práctica pedagógica.	X		X		X		
14	El director se esfuerza en conocer las necesidades, habilidades y aspiraciones de cada trabajador.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Liderazgo estratégico								
15	El director promueve acciones y estrategias para alcanzar la misión, visión y objetivos de la institución.	X		X		X		
16	El director se encuentra en la búsqueda de nuevas soluciones.	X		X		X		
17	En la gestión, el director mantiene una actitud positiva ante los retos y desafíos.	X		X		X		
18	El director promueve cambios para fortalecer los equipos de trabajo.	X		X		X		
19	El director evalúa la gestión periódicamente con respecto a las estrategias e instrumentos utilizados para el logro de objetivos.	X		X		X		

Fuente: Elaboración propia.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Milagritos L. Rodríguez Rojas..... DNI: 21069112.....

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación..... 18.... deNoviembre..... del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Estrategias de Asertividad								
1	Los docentes se comunican con respeto en el centro laboral	X		X		X		
2	Los docentes controlan sus emociones cuando hay desacuerdos.	X		X		X		
3	Los docentes utilizan la comunicación no verbal para mejorar la expresión y el comportamiento asertivo.	X		X		X		
4	Los directivos se expresan bien utilizando palabras sencillas.	X		X		X		
5	Los docentes mantienen una escucha activa con sus colegas.	X		X		X		
6	Los docentes admiran a las personas que hablan con coherencia y precisión.	X		X		X		
7	Los docentes merecen ser escuchados y respetados.	X		X		X		
8	Los directivos y colegas se controlan cuando alguien les falta el respeto.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Actitud asertiva								
9	Los docentes responden asertivamente cuando un colega se dirige de forma descortés.	X		X		X		
10	Los docentes muestran una actitud asertiva al enfrentar los problemas	X		X		X		
11	Los docentes muestran serenidad, afecto y un tono de voz adecuado en la comunicación.	X		X		X		
12	Los docentes se comunican en forma adecuada, clara, honesta y respetuosa, sin la intención de herir a la persona que escucha el mensaje.	X		X		X		
13	Los docentes piensan asertivamente antes de comunicarme con los demás.	X		X		X		
14	La conducta de los docentes es coherente cuando piensan y actúan.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Comunicación Precisa.								
15	Los docentes mantienen una comunicación precisa, clara y coherente.	X		X		X		
16	Los docentes se comunican con precisión y asertividad.	X		X		X		
17	Ante una agresión los docentes responden con inteligencia emocional y no con la misma reacción.	X		X		X		
18	Los docentes cuando se comunican inspiran confianza.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Milagritos L. Rodriguez Rojas..... DNI: 21069112.....

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación.....

18.... de**Noviembre.....** del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Especialidad

b) Juez 2: Mg. Milagro Johana Flores Chávez (Aplicable)



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ESTILOS DE LIDERAZGO

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Liderazgo autocrático								
1	El director delega tareas adicionales a sus funciones sin consultar.	x		x		x		
2	El director toma decisiones de interés común sin la participación activa de los demás.	x		x		x		
3	El director impone sus decisiones sin considerar sus opiniones.	x		x		x		
4	El director asume un rol protagónico en la conducción de las actividades de la institución.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Liderazgo democrático								
5	El director se muestra receptivo y escucha las opiniones de todo el personal.	x		x		x		
6	La gestión del director promueve la participación de todo el personal	x		x		x		
7	El director busca la aprobación para la toma de decisiones.	x		x		x		
8	El director facilita y apoya su trabajo diario.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Liderazgo transformacional								
9	Las cualidades personales del director influyen en el clima laboral.	x		x				
10	El director motiva al personal a plantearse nuevas metas en el desempeño profesional.	x		x				
11	El director se muestra optimista con el logro de los objetivos.	x		x				
12	El director estimula la creatividad, la innovación y el cambio.	x		x				
13	El director promueve la capacitación del personal para fortalecer la práctica pedagógica.	x		x				
14	El director se esfuerza en conocer las necesidades, habilidades y aspiraciones de cada trabajador.	x		x			x	
DIMENSIÓN 3: Liderazgo estratégico								
15	El director promueve acciones y estrategias para alcanzar la misión, visión y objetivos de la institución.	x		x		x		
16	El director se encuentra en la búsqueda de nuevas soluciones.	x		x		x		
17	En la gestión, el director mantiene una actitud positiva ante los retos y desafíos.	x		x		x		
18	El director promueve cambios para fortalecer los equipos de trabajo.	x		x		x		
19	El director evalúa la gestión periódicamente con respecto a las estrategias e instrumentos utilizados para el logro de objetivos.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Milagro Johana Flores Chávez.** DNI: 08143468.....

Especialidad del validador: _____

18... deNoviembre..... del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Mg. Milagro Johana Flores Chávez.
Educación Primaria

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a ¹		Relevanci a ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Estrategias de Asertividad								
1	Los docentes se comunican con respeto en el centro laboral	x		x				
2	Los docentes controlan sus emociones cuando hay desacuerdos.	x		x				
3	Los docentes utilizan la comunicación no verbal para mejorar la expresión y el comportamiento asertivo.	x		x				
4	Los directivos se expresan bien utilizando palabras sencillas.	x		x				
5	Los docentes mantienen una escucha activa con sus colegas.	x		x				
6	Los docentes se comunican con coherencia y claridad.	x		x				
7	Los docentes son escuchados y respetados por los directivos.	x		x				
8	Los directivos y colegas se controlan cuando alguien les falta el respeto.	x		x			x	
DIMENSIÓN 2: Actitud asertiva								
9	Los docentes responden asertivamente cuando un colega se dirige de forma descortés.	x		x				
10	Los docentes muestran una actitud asertiva al enfrentar los problemas	x		x				
11	Los docentes muestran serenidad, afecto y un tono de voz adecuado en la comunicación.	x		x				
12	Los docentes se comunican en forma adecuada, clara, honesta y respetuosa, sin la intención de herir a la persona que escucha el mensaje.	x		x				
13	Los docentes se comunican asertivamente.	x		x				
14	La conducta de los docentes guarda relación entre lo que expresan y actúan.	x		x			x	
DIMENSIÓN 3: Comunicación Precisa.								
15	Los docentes mantienen una comunicación precisa, clara y coherente.	x		x		x		
16	Los docentes se comunican con precisión y asertividad.	x		x		x		
17	Ante una agresión los docentes responden con inteligencia emocional y no con la misma reacción.	x		x		x		
18	Los docentes cuando se comunican inspiran confianza.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Milagro Johanna Flores Chávez** DNI: 08143468.....

Especialidad del validador:

18... deNoviembre.... del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Milagro Johanna Flores Chávez.
 Educación Primaria

c) Juez 3: Dr. Alejandro Ramírez Ríos. (Aplicable)



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ESTILOS DE LIDERAZGO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Liderazgo autocrático								
1	El director delega tareas adicionales a sus funciones sin consultar.							
2	El director toma decisiones de interés común sin la participación activa de los demás.							
3	El director impone sus decisiones sin considerar sus opiniones.							
4	El director asume un rol protagónico en la conducción de las actividades de la institución.							
DIMENSIÓN 2: Liderazgo democrático								
5	El director se muestra receptivo y escucha las opiniones de todo el personal.							
6	La gestión del director promueve la participación de todo el personal							
7	El director busca la aprobación para la toma de decisiones.							
8	El director facilita y apoya su trabajo diario.							
DIMENSIÓN 3: Liderazgo transformacional								
9	Las cualidades personales del director influyen en el clima laboral.							
10	El director motiva al personal a plantearse nuevas metas en el desempeño profesional.							
11	El director se muestra optimista con el logro de los objetivos.							
12	El director estimula la creatividad, la innovación y el cambio.							
13	El director promueve la capacitación del personal para fortalecer la práctica pedagógica.							
14	El director se esfuerza en conocer las necesidades, habilidades y aspiraciones de cada trabajador.							
DIMENSIÓN 3: Liderazgo estratégico								
15	El director promueve acciones y estrategias para alcanzar la misión, visión y objetivos de la institución.							
16	El director se encuentra en la búsqueda de nuevas soluciones.							
17	En la gestión, el director mantiene una actitud positiva ante los retos y desafíos.							
18	El director promueve cambios para fortalecer los equipos de trabajo.							
19	El director evalúa la gestión periódicamente con respecto a las estrategias e instrumentos utilizados para el logro de objetivos.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Alejandro Ramírez Ríos DNI: 07191553.....

Especialidad del validador: Estadístico.....

18.... deNoviembre.... del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Estadístico



ESCUELA DE POSTGRADO

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

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ^{a2}		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Estrategias de Asertividad								
1	Los docentes se comunican con respeto en el centro laboral							
2	Los docentes controlan sus emociones cuando hay desacuerdos.							
3	Los docentes utilizan la comunicación no verbal para mejorar la expresión y el comportamiento asertivo.							
4	Los directivos se expresan bien utilizando palabras sencillas.							
5	Los docentes mantienen una escucha activa con sus colegas.							
6	Los docentes se comunican con coherencia y claridad.							
7	Los docentes son escuchados y respetados por los directivos.							
8	Los directivos y colegas se controlan cuando alguien les falta el respeto.							
DIMENSIÓN 2: Actitud asertiva		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Los docentes responden asertivamente cuando un colega se dirige de forma descortés.							
10	Los docentes muestran una actitud asertiva al enfrentar los problemas							
11	Los docentes muestran serenidad, afecto y un tono de voz adecuado en la comunicación.							
12	Los docentes se comunican en forma adecuada, clara, honesta y respetuosa, sin la intención de herir a la persona que escucha el mensaje.							
13	Los docentes se comunican asertivamente.							
14	La conducta de los docentes guarda relación entre lo que expresan y actúan.							
DIMENSIÓN 3: Comunicación Precisa.		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Los docentes mantienen una comunicación precisa, clara y coherente.							
16	Los docentes se comunican con precisión y asertividad.							
17	Ante una agresión los docentes responden con inteligencia emocional y no con la misma reacción.							
18	Los docentes cuando se comunican inspiran confianza.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Alejandro Ramírez Ríos** DNI: 07191553.....

Especialidad del validador: **Estadístico**.....

18.... deNoviembre.... del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Estadístico

ANEXO 4: Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de la investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20514747831
CETPRO MAGDALENA	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: OSCAR TEOBALDO ROJAS CAMACHO	DNI: 21080576

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Liderazgo directivo y comunicación asertiva en Centro de Educación Técnico Productivo publico UGEL 03- Lima , 2022.	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Administración de la Educación	
Autor: Nombres y Apellidos Diana Emérita Paredes Soplin	DNI: 05334593

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Magdalena del Mar, noviembre del 2022

Firma: 
 Dr. Oscar Teobaldo ROJAS CAMACHO
DIRECTOR

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

ANEXO 5: *Tabla de clasificación de rangos.*

RANGOS	SIGNIFICANCIA DE LA CORRELACIÓN
+1.00	Positiva perfecta
+0.75	positiva considerable
+0.50	positiva media
+0.10	positiva muy baja
0.00	No hay relación
-0.10	negativa muy baja
-0.50	negativa media
-0.75	negativa considerable
-0.90	negativa muy fuerte

Fuente: Hernández et al. (2014)

ANEXO 6. Base de datos de la percepción de los encuestados.

	ESTILO DE LIDERAZGO														COMUNICACIÓN ASERTIVA																											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7															
E 1	1	1	2	2	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3							
E 2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1				
E 3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	2	5	5	1	1	1	5	5	3	3				
E 4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	2	2	1	3	3	1	2	3	5	1	1	1	1	1	1	1					
E 5	1	1	2	2	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3						
E 6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	3	3	1	2	3	5	1	1	1	2	1	2	1						
E 7	1	2	2	2	2	2	3	1	2	3	5	1	3	1	3	3	3	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	3	2	3	3	3	2	2	1	5					
E 8	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	3	2	1	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	5	5	2	1						
E 9	1	1	1	1	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	3	1	3	2	1	1	2	1	2	1	1	3	3	5	5	5	3	5	1	2					
E 10	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	2	2	3	2	1	1	2	3	1	1	3	2	1	1	1	3	5	1	1						
E 11	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	3	3	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	3	1	2	2	3	2	2	2	2	3	5	2	3						
E 12	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	2					
E 13	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	4	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	1	3	2	1	1	2	2	1	3	3				
E 14	1	1	2	2	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3				
E 15	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3					
E 16	2	2	3	3	3	2	4	1	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	1	1	2	3	2	2	3					
E 17	2	4	2	3	3	1	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	1	3	2			
E 18	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	1	3	3	2	3	2	1	3	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2				
E 19	1	1	2	2	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3			
E 20	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	3	3	1	3	3	2	1	2	2	3	2				
E 21	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	4	2	2	1	3	2	2	2	3	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	2	2				
E 22	1	1	2	2	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3			
E 23	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	1	1	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	2	1	2	1	3	1	1				
E 24	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2		
E 25	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	4	1	1	2	1	3	3	2	1	2	3	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	3	3	1

E50		3	4	2	2	1	2	2	3	3	1	2	2	4	2	2	2	2	3	4	2	2	1	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	1	1	1	2		
E51		3	3	3	2	3	1	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
E52		3	3	3	2	3	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2
E53		2	2	3	3	2	2	3	2	1	1	2	1	3	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	2	1	3	2	3	1	1	3	1		
E54		3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	3	3	2		
E55		3	2	2	2	1	2	3	2	1	2	5	5	3	2	1	1	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	5	5	2	2	2	2	2	3	5		
E56		1	2	2	2	2	2	3	1	2	3	5	1	3	1	3	3	1	2	2	2	2	2	1	3	3	1	2	3	5	1	1	2	2	3	3	5			
E57		1	1	1	2	2	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3		
E58		1	1	2	2	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	
E59		5	5	3	3	5	2	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	2	3	3	3	5	
E60		5	5	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	5	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	1	2	3	3		
E61		3	3	3	2	3	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2
E62		2	2	3	3	2	2	3	2	1	1	2	1	3	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	2	1	3	2	3	1	1	3	1		
E63		1	1	2	2	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3		
E64		3	3	3	2	3	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	
E65		1	1	2	2	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	

ANEXO 7:
FICHA TÉCNICA

Estilos de Liderazgo

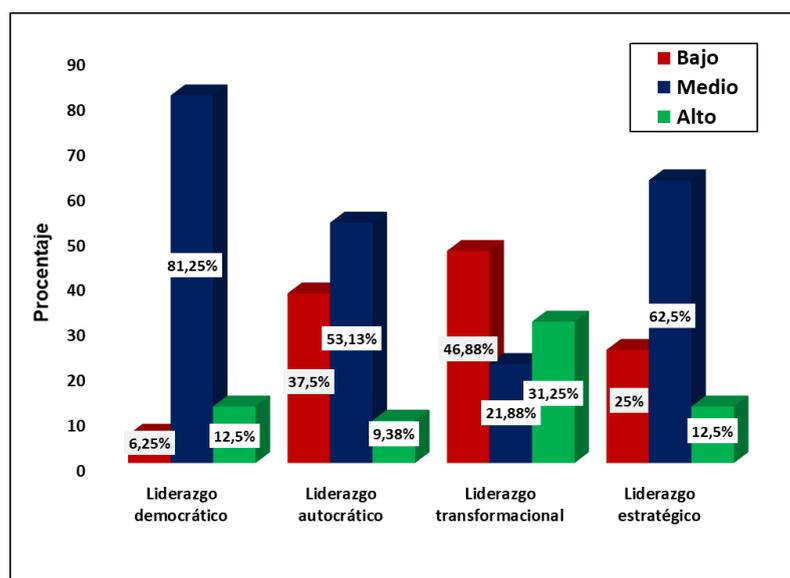
Población	65 docentes y jerárquicos
Tamaño de la muestra	65
Propósito	Medir el nivel de estilo de liderazgo directivo
Tipo de muestra	Muestreo deliberado, crítico o por juicio.
Instrumento	Cuestionario de 19 ítems. Tiempo promedio de aplicación 20 minutos
Fecha de aplicación	Del 19 al 24 de noviembre 2022.
Nivel de medición	Escala de Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)
Autor	Paredes (2023)
Adaptado	Paz y Zamora (2014)
Confiabilidad	Alfa de Cronbach 0.970
Validez	Juicio de expertos: Dra. Milagritos Rodríguez Rojas Mg. Milagro Johan Flores Chávez, Dr. Alejandro Ramírez Ríos.
Dimensiones	D1: Liderazgo autocrático D2: Liderazgo democrático D3: Liderazgo transformacional D4: Liderazgo estratégico

Comunicación asertiva

Población	65 docentes y jerárquicos
Tamaño de la muestra	65
Propósito	Medir el nivel de comunicación asertiva
Tipo de muestra	Muestreo deliberado, crítico o por juicio
Instrumento	Cuestionario de 18 ítems. Tiempo promedio de aplicación 20 minutos
Fecha de aplicación	Del 19 al 24 de noviembre 2022
Nivel de medición	Escala de Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)
Autor	Paredes (2023)
Adaptado de	Berrocal (2017)
Confiabilidad	Alfa de Cronbach 0.980
Validez	Juicio de expertos: Dra. Milagritos Rodríguez Rojas Mg. Milagro Johanna Flores Chávez, Dr. Alejandro Ramírez Ríos.

ANEXO 9. Tabla de distribución de frecuencias.

	Liderazgo democrático		Liderazgo autocrático		Liderazgo transformacional		Liderazgo estratégico	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	4	6,25	24	37,5	31	46,88	16	25
Medio	53	81,25	35	53,13	14	21,88	41	62,5
Alto	8	12,5	6	9,38	20	31,25	8	12,5
Total	65	100	65	100	65	100	65	100





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo y comunicación asertiva en Centro de Educación Técnico Productiva público, UGEL 03, Lima 2022", cuyo autor es PAREDES SOPLIN DIANA EMERITA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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
VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES DNI: 10743897 ORCID: 0000-0003-0849-9080	Firmado electrónicamente por: JOSEVALQUI el 09- 01-2023 12:41:15

Código documento Trilce: TRI - 0513188