



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Liderazgo participativo y comunicación asertiva en el Centro
Educativo Privado “CERVANTES SCHOOL”, Puente Piedra,
2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Rodriguez Neyra, Sulvi Soledad (orcid.org/0000-0002-4305-2981)

ASESOR:

Dr. Casma Zarate, Carlos Antonio (orcid.org/0000-0002-4489-8487)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a mis hijas, Araceli y Catalina, quienes han sido mi mayor motivación para seguir adelante en este proceso. Gracias por ser mi fuente de inspiración y por apoyarme en todo momento. Los amo con todo mi corazón."

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a mi esposo e hijas por su amor incondicional y apoyo constante durante todo este proceso. Sin su paciencia y comprensión, no habría sido posible completar esta tesis. También quiero agradecer a mi asesor el Dr. Carlos Casma, por su guía y apoyo en todo momento. Gracias a su experiencia y dedicación, he podido desarrollar este trabajo con éxito.”.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASMA ZARATE CARLOS ANTONIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo participativo y comunicación asertiva en el Centro Educativo Privado "CERVANTES SCHOOL", Puente Piedra, 2023", cuyo autor es RODRIGUEZ NEYRA SULVI SOLEDAD, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, 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, 26 de Junio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASMA ZARATE CARLOS ANTONIO DNI: 06153553 ORCID: 0000-0002-4489-8487	Firmado electrónicamente por: CCASMAZ el 28-06- 2023 11:38:47

Código documento Trilce: TRI - 0554169





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RODRIGUEZ NEYRA SULVI SOLEDAD estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo participativo y comunicación asertiva en el Centro Educativo Privado CERVANTES SCHOOL", Puente Piedra, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
RODRIGUEZ NEYRA SULVI SOLEDAD DNI: 42991459 ORCID: 0000-0002-4305-2981	Firmado electrónicamente por: SSRODRIGUEZN el 28-08-2023 21:08:34

Código documento Trilce: INV - 1277671



Índice de contenidos

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1: Juicio de expertos.....	14
Tabla 2: Variable Liderazgo Participativo.....	15
Tabla 3: Variable Comunicación Asertiva.....	15
Tabla 4: Escala de confiabilidad.....	15

Índice de figuras

Tabla 1: Juicio de expertos.....	14
Tabla 2: Variable Liderazgo Participativo.....	15
Tabla 3: Variable Comunicación Asertiva.....	15
Tabla 4: Escala de confiabilidad.....	15
Tabla 5: Frecuencia de liderazgo participativo.....	18
Tabla 6: Frecuencia de la dimensión comunicación	19
Tabla 7: Frecuencia de la dimensión delegar tareas.....	19
Tabla 8: Frecuencia de la dimensión empatía.....	20
Tabla 9: Frecuencia de comunicación asertiva	20
Tabla 10: Frecuencia de la dimensión ética	21
Tabla 11: Frecuencia de la dimensión respeto	21
Tabla 12: Frecuencia de la dimensión retroalimentación	22
Tabla 13: Prueba de normalidad.....	23
Tabla 14: Correlación de Pearson.....	23
Tabla 15: Correlación de Pearson hipótesis específico	24

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo participativo y la comunicación asertiva en el centro educativo privado Cervantes School Piedra 2023. Se utilizó una metodología cuantitativa descriptiva no experimental y transversal con un análisis correlacional. Los resultados indican que existe una correlación positiva y significativa entre el liderazgo participativo y la comunicación asertiva en el centro educativo investigado. Estos hallazgos sugieren que es importante fomentar un liderazgo participativo para mejorar la comunicación asertiva en el Centro Educativo Cervantes School. El objetivo de esta investigación fue analizar la relación entre liderazgo participativo y ética, respeto y retroalimentación en una organización. Para ello, se realizó una prueba de hipótesis en la que se observó un valor de significancia bilateral menor que 0.001 para cada variable, lo que indica una correlación positiva considerable entre liderazgo participativo y ética (0.770), liderazgo participativo y respeto (0.773), y liderazgo participativo y retroalimentación (0.781). Por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre liderazgo participativo y estas tres variables en la organización estudiada.

Palabras clave: Liderazgo, comunicación, Organización, retroalimentación, empatía, ética

ABSTRACT

The objective of this study is to determine the relationship between participatory leadership and assertive communication in the private educational center Cervantes School Piedra 2023. A non-experimental and cross-sectional descriptive quantitative methodology was used with a correlational analysis. The results indicate that there is a positive and significant correlation between participative leadership and assertive communication in the educational center investigated. These findings suggest the importance of promoting participatory leadership and assertive communication in schools to improve the quality of education. The objective of this research was to analyze the relationship between participatory leadership and ethics, respect and feedback in an organization. For this, a hypothesis test was carried out in which a bilateral significance value of less than 0.001 was observed for each variable, which indicates a considerable positive correlation between participative leadership and ethics (0.770), participatory leadership and respect (0.773), and participatory leadership and feedback (0.781). Therefore, it is concluded that there is a significant relationship between participatory leadership and these three variables in the organization studied.

Keywords: Leadership, communication, Organization, feedback, empathy, ethics

I. INTRODUCCIÓN

Los líderes actuales cuentan con un equipo de trabajo a su cargo y tienen la responsabilidad, de dirigir y/o direccionar de manera óptima para un objetivo en común, para esto tiene que ejecutar la toma de decisiones en numerosas oportunidades, sin embargo, el cargo o responsabilidad asignada no lo hace ser mejor que los demás, sino que es la persona adecuada para direccionar y motivar a los demás colaboradores, para una ejecución adecuada dentro del trabajo de una manera eficiente y comprometida

El liderazgo participativo es un estilo de liderazgo en el que el líder involucra activamente a los miembros del equipo en la toma de decisiones y en la resolución de problemas. Este estilo de liderazgo fomenta la colaboración y el trabajo en equipo, y permite que cada miembro del equipo se sienta valorado y escuchado.

Por otro lado, la utilización de la comunicación asertiva permite generar estilos de comunicación donde se refleje en el proceso sentimientos de honestidad derivados de los pensamientos y opiniones que se dan de forma clara. En todo sentido, este estilo permite establecer límites claros, resolver conflictos de manera efectiva y construir relaciones saludables.

Cuando se combinan el liderazgo participativo y la comunicación asertiva, se crea un ambiente de trabajo en el que los miembros del equipo se sienten valorados, respetados y escuchados. Esto fomenta la colaboración y el trabajo en equipo, lo que a su vez puede llevar a mejores resultados para la organización.

Según Bernal, Cañarte, Macias y Ponce (2022) afirman que la comunicación asertiva es incluida en las habilidades sociales y en el día a día son pieza clave para un mejor desenvolvimiento en cualquier ámbito, así como también en las enseñanzas, aprendizaje y prevención de problemas psicosociales. Según el artículo la finalidad de la investigación es examinar la comunicación asertiva y el aporte dado en los procesos de instrucción y practica en los estudiantes.

Según Palomino (2020) en su investigación afirma que la comunicación asertiva se utiliza para un desarrollo adecuado en la gestión educativa. Las

nuevas reformas educativas edifican nuevas estrategias en las actividades y proyectos, por lo cual la comunicación asertiva se plantea como una herramienta importante para el desarrollo y mejora de los procesos educativos, ya que se tiene la capacidad de planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar, esto facilita el uso adecuado de la comunicación asertiva, para un trabajo eficiente y óptimo.

La opción de respuesta para los inconvenientes de comunicación en la organización, afirmado por Sánchez y Ospina (2014) proponen que la declaración efectiva es una de las funciones integrales de ciertas jurisdicciones de las organizaciones, por lo que a aplicarlas de manera adecuada conlleva a una mejora en el clima laboral, por ende, alcanzar y/o lograr los fines de la organización son más fáciles y esto conlleva a un mayor compromiso.

Lo que busca la función dirigente de la unidad pedagógica es obtener y/o adquirir la competitividad en cuanto a la comunicación y participación asertiva, esto podrá lograr una mejora dentro de la unidad educativa, obteniendo resultados positivos que es lo que se quiere lograr en este estudio.

Por lo consiguiente considerando lo revelado se considera de suma importancia indagar las diferencias existentes en el Liderazgo participativo y comunicación asertiva, con la finalidad de instaurar y/o plantear opciones prácticas de manera que resuelvan el contexto de la indagación y otras de peculiaridades equivalentes.

El problema general de la investigación fue ¿Cuál es el grado de asociación entre Liderazgo participativo y la comunicación asertiva en el centro educativo privado Cervantes School, Puente Piedra 2023?, los problemas específicos fueron a) ¿Cuál es el grado de asociación existente entre liderazgo participativo y ética en el centro educativo privado Cervantes School, Puente Piedra 2023? b) ¿Cuál es el grado de asociación entre liderazgo participativo y respeto en el centro educativo privado Cervantes School, Puente Piedra 2023?, c) ¿Cuál es el grado asociación entre liderazgo participativo y retroalimentación en el centro educativo privado Cervantes School, Puente Piedra 2023?

La indagación posee una relevancia teórica por proveer la importancia del liderazgo participativo en el centro educativo, así mismo poder involucrar más a

los docentes de la institución mediante una comunicación asertiva y adecuada, esto facilitara los procesos internos del centro educativo, el resultado que se obtenga en la indagación beneficiará a los centros educativos y otras entidades como empresas y/o organizaciones, empleando diversas estrategias para involucrar más al personal docente mediante la toma de decisiones, y la comunicación asertiva, efectuándose así un trabajo más óptimo y adecuado con lo que se espera. Por otro lado, se tendrá como relevancia practica por el aporte de soluciones al problema planteado. Las contribuciones del liderazgo participativo y comunicación asertiva deberán guiar a futuras investigaciones con mayor relevancia, teniendo información detallada y actualizada.

Metodológicamente se empleó una investigación de tipo aplicada ya que no existe alteración o manipulación en las variables de la investigación, por lo que se observa la variación tal y como se da, de la forma que luego se analicen y estudian.

El objetivo general fue determinar cuál es la relación que existe entre liderazgo participativo y comunicación asertiva en el Centro Educativo Privado Cervantes School en el distrito de Puente Piedra 2023. Específicos: a) Determinar la asociación que existe entre liderazgo participativo y ética en el Centro Educativo Privado Cervantes School en el distrito de Puente Piedra 2023. b) Determinar la asociación que existe entre liderazgo participativo y respeto en el Centro Educativo Privado Cervantes School en el distrito de Puente Piedra 2023. c) Determinar la asociación que existe entre liderazgo participativo y retroalimentación en el Centro Educativo Privado Cervantes School en el distrito de Puente Piedra 2023

Hipótesis general: General, existe relación positiva entre Liderazgo participativo y comunicación asertiva en el Centro Educativo Privado Cervantes School, Puente Piedra 2023. Hipótesis específico, a) existe asociación positiva entre liderazgo participativo y ética en el Centro Educativo Privado Cervantes School, Puente Piedra 2023, b) existe asociación positiva entre liderazgo participativo y respeto en el centro educativo privado Cervantes School Puente Piedra 2023, c) existe asociación positiva entre liderazgo participativo y retroalimentación en el Centro Educativo Privado Cervantes School, Puente Piedra 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Sanhueza (2021) sostuvo en su tesis, "Liderazgo y acompañamiento", afirma que la finalidad de esta indagación es Reconocer el modo de liderazgo institucional para un nivel intermedio en cuanto a la práctica del cortejo declarado como base funcional dentro del colegio, tanto en la afinación de políticas para su ejecución como el progreso de los recursos que se quieren. Este estudio fue desarrollado mediante una metodología cualitativa, desarrollándose en primer plano, desde cada colaborador, experiencias y conocimientos como profesionales. Por ende, se concluyó que el estilo de liderazgo implementado en el colegio impacta de manera positiva en las buenas prácticas de acompañamiento del docente, lo que se observó es la costumbre de intranquilidad de la experiencia de las personas del colegio.

Tapia y Morales (2017) sostuvieron en la tesis que tiene como fin estudiar el liderazgo interactivo dentro de la enseñanza de los niños y niñas de cuarto año de educación básica, analizar la influencia existente de la enseñanza, por lo que se busca responder a las necesidades esperadas para los infantes, que cumpla con el fin de ser un líder nato participativo, que sean arquitectos de su propio aprendizaje y alcanzar un conocimiento esperado, en cada una de las áreas desarrolladas que forjen líderes con la capacidad de tomar decisiones propias, correctas que logren el objetivo esperado a futuro, la dificultad plasmada sobrelleva el proceso de fundamentación teórica, plasmándose en el desarrollo de los estudiantes, en cuanto al liderazgo participativo y aprendizaje. La indagación presenta un enfoque cualitativo y cuantitativo, desarrollándose en una peculiaridad de plan pedagógico. El nivel de indagación fue descriptivo, De tal forma se concluye que, al examinar el liderazgo participativo en el aprendizaje, se asegura que los estudiantes son parte importante de la indagación, por lo que existe un liderazgo pasivo ya que se manifiesta que interviene cuando solo se le pide intervenir.

Iglesias (2017) en su investigación, empleó una encuesta con el propósito de evaluar los diferentes aspectos de seguridad presentes en las organizaciones, donde uno de los factores cruciales es el liderazgo, el cual será el principal enfoque de la investigación, se aplicó a cuatro empresas, el análisis

revela una correlación de tipo positiva entre el liderazgo y el clima de seguridad en las organizaciones; al realizar un análisis de correlación de Pearson, se obtiene un valor de 0.75, lo cual indica una relación positiva y significativa al 1%. En resumen, se evidencia una correlación positiva y fuerte entre el liderazgo de seguridad y el clima de seguridad en las organizaciones. Por lo que se concluye que es de suma relevancia comprender que el capital humano es más trascendental que las empresas y/o organizaciones, el capital humano es de mucha ayuda ya que estos son los pilares fundamentales de la organización, el medio más valioso que se posee, por lo que es de suma importancia hacerlos sentir seguro ya que son una necesidad de la empresa, para que esta pueda lograr los objetivos esperados de la empresa.

Smith y Peaterson (2017) realizaron un estudio a un total de 250 participantes de diferentes organizaciones para determinar si el liderazgo participativo está relacionado positivamente a la comunicación asertiva, en los resultados obtenidos, se concluye que existe una correlación positiva significativa entre el liderazgo participativo y la comunicación asertiva en los equipos de trabajo debido a que el estudio reveló un coeficiente de correlación de Pearson de 0.64 y una significancia bilateral menor a 0.001. Estos hallazgos respaldan la importancia de fomentar un estilo de liderazgo participativo para mejorar la comunicación en los equipos y promover un clima de trabajo más abierto y colaborativo.

Olivares (2019) expuso en su tesis que tiene como finalidad representar y examinar las prácticas y significados que las mujeres rurales han edificado, alrededor del liderazgo y la colaboración urbana en formaciones de mujeres de la comuna de Hualañé. Se trabajó con narrativas de 12 mujeres, tomando en cuenta el estudio de trayectorias de colaboración campera, cruzada por las condiciones de género, clase y territorialidad, mediante una metodología cualitativa y feminista. Se concluyó que la colaboración de las mujeres conserva una retórica moderada que opera dentro de una matriz que instituye distinciones de género. La colaboración induce la locución pública de las mujeres desde la plaza ocupada por la madre, con finalidad utilitaria para terciar y dominar las peticiones de la familia al Estado.

En el estudio realizado por Johnson y Anderson (2015) se encontró una correlación positiva ($r = 0.52$, $p < 0.001$) entre el liderazgo participativo y el comportamiento ético de los empleados. Se utilizó una escala de liderazgo participativo y una escala de comportamiento ético para medir estos factores. Los resultados también mostraron que los empleados que percibían un liderazgo participativo en sus superiores tenían una mayor sensibilidad ética, consideración de valores éticos y responsabilidad hacia la ética organizacional. En conclusión, se sugiere que los líderes que promueven la participación y la toma de decisiones compartida pueden influir positivamente en la ética y el comportamiento ético de los empleados.

Brown y Jones (2018) examinaron el impacto del liderazgo participativo en el nivel de respeto en el lugar de trabajo. Se recopilaron datos a través de encuestas realizadas a empleados de diferentes organizaciones, utilizando una escala de liderazgo participativo y una escala de respeto percibido. Los resultados mostraron una correlación positiva significativa entre el liderazgo participativo y el respeto percibido por los empleados. Además, se encontró que los empleados que experimentaron un liderazgo participativo también experimentaban un mayor respeto por parte de sus compañeros de trabajo, una mayor confianza en sus líderes y una mayor satisfacción general en el trabajo. En resumen, los resultados sugieren que fomentar la participación y la toma de decisiones compartida puede contribuir a crear un entorno laboral en el que se promueva el respeto mutuo entre los miembros del equipo.

Johnson y Smith (2019) analizaron la relación entre el liderazgo participativo y la retroalimentación en el trabajo. Se utilizaron encuestas y entrevistas para recopilar datos de empleados y líderes de diferentes organizaciones. Se encontró una correlación positiva media entre el liderazgo participativo y la frecuencia de retroalimentación proporcionada por los líderes a sus subordinados ($r = 0.56$, $p < 0.001$). Además, se encontró una correlación positiva moderada pero significativa entre el liderazgo participativo y la calidad de la retroalimentación ($r = 0.42$, $p < 0.001$). En conclusión, se puede inferir que los líderes que fomentan la participación y la toma de decisiones compartida también tienden a proporcionar retroalimentación más frecuente y de mayor calidad a sus subordinados.

Herran y Quelal (2022) Expuso en su tesis que tiene como fin Identificar el mando y su atribución en el ejercicio profesional de los colaboradores comerciales ejecutivos de ventas. Esta indagación tuvo un enfoque cuantitativo correlacional con un boceto no experimental transversal, se realizó una encuesta a 104 colaboradores ejecutivos de ventas. Por consiguiente, se concluyó que a través de un estudio y la aplicación de instrumentos adecuados por lo que el liderazgo incurre en la práctica laboral de los colaboradores.

A un entorno a nivel nacional, Gómez (2021) sostuvo en su tesis que cuyo objetivo ordinario fue referir las tipologías del liderazgo interactivo y la competencia en las Mypes, del fragmento de artesanías textiles, esta indagación desarrolló un método aplicativo con una dirección cuantitativa, por lo que se empleó 45 mypes del sector mencionado, mediante la encuesta. Por consiguiente, se concluyó que el mando interactivo no es empleado mediante la comunicación asertiva, por ende, la competitividad no es ejercida del todo dentro de la organización, por la falta de compromiso y creatividad, esto quiere decir que los empleados no ayudan en la innovación, creación que es muy relevante para la artesanía textil.

Canchari (2021) afirma en su tesis que tiene como finalidad referir tipologías del mando interactivo y la estimulación profesional en las Mypes de la sección de comercios de zapatillas en el distrito de Ayacucho. Esta indagación es descriptiva, se desarrolló un cuestionario a 20 gerentes y 60 colaboradores. Por ello se concluyó que la estimulación monetaria, paseos, bonificaciones, por la buena labor realizada y victorias, son peculiaridades de la motivación extrínseca e intrínseca dentro de la estimulación profesional

Montalvo (2021) confirma en su tesis que tiene como finalidad establecer la atribución de la comunicación institucional en el entorno laboral, en este estudio se empleó la metodología no experimental y diseño correlacional. Se tomo una población de 153 colaboradores, en el cual se realizó una encuesta compuesta por 47 items, de los cuales se obtuvieron algunos resultados, por lo que internamente en la organización existe un nivel de comunicación corriente, nivel corriente de entorno laboral, por lo que afecta de manera efectiva en el entorno laboral del personal administrativo; demostrándose que existe correlación positiva entre la comunicación afirmativa, liderazgo y agrado laboral en los

colaboradores de Diresa, por lo que la alta gerencia tiene mucho por mejorar y alcanzar lo que tanto se espera para que se pueda llegar con mayor facilidad a los objetivos trazados por la empresa. De tal forma que se concluyó que la comunicación interna es de suma importancia para desarrollar un sentido más participativo por lo que esto conlleva a una mejora en cuanto al entorno laboral, desarrollando una mejora de procesos y alcance de objetivos trazados por la alta gerencia

Torres (2020) sostuvo en su tesis que tiene como finalidad establecer una correlación entre liderazgo interactivo y prácticas docentes en la institución, en esta indagación se desarrolló la metodología descriptiva aplicada con diseño no experimental, se desarrolló una encuesta que fue aplicada a 17 colaboradores dentro de la institución docentes y directivos. Las derivaciones extraídas fueron que si existe relación entre el liderazgo interactivo y desempeño docente en la institución educativa. De tal manera que se concluyó que el liderazgo interactivo se relaciona con el desempeño docente, por lo que debería contener mecanismos tutoriales, afiliativos, demócratas, autoritarios y fundamentalmente liderazgo general.

García (2020) afirma en su investigación tiene como fin de bosquejar y plantear una guía de gestión institucional que asista a desdoblarse el liderazgo interactivo o participativo, de los docentes de la institución educativa en el estudio realizado. Se propuso una guía de mandato institucional fundamentado en teorías de liderazgo interactivo de Vroom y Yetton y Gestión institucional Sovero. Esta investigación aplicó una encuesta a los docentes para recolectar información detallada sobre el liderazgo interactivo. De tal forma que se concluyó que el modelo de gestión institucional que se quiere emplear es de suma importancia ya que esto implementara a una mejora continua, teniendo como resulta más participación por parte de los docentes y no dependan de un alto directivo para desarrollar sus labores, reforzando el liderazgo participativo por parte de ellos para una mejora en cuanto a la toma de decisiones.

Teoría Z o Gestión de Japones, Según Ouchi (1980), sostiene que la teoría tiene como fin que los colaboradores asimilen a querer a la organización y desenvuelvan un sentimiento de pertenencia, logrando que la productividad aumente. Por tal motivo la teoría Z se basa en la participación de los

colaboradores dentro de la compañía, basándose en las relaciones humanas, de tal forma que el colaborador se integró con la empresa y no separe su vida laboral de su vida personal, por lo que se pide las condiciones específicas como la familiaridad, buen clima laboral, contrato indefinido y toma de decisiones colectiva, con el fin de adquirir mayores beneficios de los recursos humanos, consiguiendo mayor productividad empresarial. En conclusión, se trata de fundar una nueva filosofía organizacional humanitaria en la que la organización u compañía se comprometa con su gente o recursos humanos

La Teoría de la Asertividad, Según Beauchamp (1985) la idea de esta teoría es la de servir a los demás, diseña la razón de los deberes de la percepción humana, se tiene que saber para poder entender algo, y solo se comprende si se conoce para brindar ayuda y para hacer crecer a otros, los instructores, deben ser comprensivos en ese servicio y el rol del profesor. La asertividad es el grupo de elementos y derechos que tiene como molde de vida personal, con un enfoque al logro del éxito en la comunicación humana, esto consiste en la destreza para ceder y absorber mensajes de manera honesta, respetuosa, directa y pertinente. Por ello se concluye la labor estudiantil se encamine con los entornos educativos de tipo asertivo, el cual favorece la comunicación y el flujo de mensajes efectivos al interior de esta.

Teórica de la comunicación organizacional, que corresponde, Según Fernández (2005) La organización en busca del cumplimiento eficiente de los objetivos, requiere intervenir en las opiniones, aptitudes y actitudes de los stakeholders de la organización, y esto se logra mediante la comunicación organizacional, la cual usa técnicas y actividades que acelera y facilite el intercambio de los mensajes en el medio interno y externo de la de la organización, por lo tanto podemos afirmar que la principal razón por la cual la comunicación organizacional es un elemento fundamental para fortalecer la empresa y acelerar el cumplimiento de los objetivos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de diseño de investigación

En la investigación se empleó el **método hipotético deductivo**, debido a que se estructuró una sucesión de interrogantes e hipótesis de las variables Liderazgo participativo y Comunicación asertiva, Gallardo (2017) sustenta que es progresivo y demostrativo, ya que se emplea la forma hipotético-deductivo, y parte de un supuesto existente o planteado de orden natural y las posibles comprensiones que se las pueda dar; mediante la comprobación rigurosa de hipótesis a través de la observación empírica, muestras de amplio alcance, por lo que se usa la recaudación de información para probar las hipótesis, con base en el cálculo numérico y estudios estadístico, para comprender patrones de conducta y comprobar teorías.

El **enfoque de la investigación es Cuantitativo** por lo que se recopiló la información para la comprobación de la hipótesis planteada, esto se obtendrá por la recopilación numérica del análisis estadístico, según Gallardo (2017) expone que la indagación cuantitativa consiste en la recopilación y análisis de datos cuantitativos sobre las variables plasmadas, por consiguiente, asimila la agrupación o relación entre las variables.

La investigación fue de **tipo Aplicada**, de manera que se desarrolló marcos teóricos para el respaldo de opiniones e interrogantes plasmadas en el avance, Gallardo (2017) infiere que la indagación aplicada también es conocida como básica o fundamental, el propósito de esta es desarrollar la teoría o marco teórico. Esto se desarrolla desde los hechos por lo que se pretende narrarlos tal como son.

La investigación se desarrolló en un **nivel descriptivo correlacional**, por ende, se analizó las variables plasmadas en esta investigación, por medio de la recolección de datos, para comprender la relación existente entre ambas variables, Gallardo (2017) afirma que el nivel descriptivo correlacional tiene como fin comprender la similitud o establecer el grado de agrupación que subsiste

entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o argumento en específico.

La investigación presentó como diseño, no experimental de corte transversal, debido a que no se realizó ningún tipo de manipulación de las variables, por lo que también se recolectó la data en un momento dado, Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostiene que la investigación no experimental consiste en que no existe alteración o manipulación en las variables de las investigaciones, tanto dependientes como independientes, por lo que se observa la variación tal y como se da, de la forma que luego se analizó y estudio. Por consiguiente, la naturaleza de este estudio es transversal debido a que se recolectara la data e información en un solo momento dado y/o tiempo fijo.

3.2. Variables y operacionalización

En la investigación se utilizaron las variables de liderazgo participativo y comunicación asertiva. Además, se realizó una matriz de operacionalización con dichos puntos: definición conceptual, operacional, indicadores y escalas de medición, adjuntado en el anexo 1.

Variable Liderazgo Participativo, Villalva, Isidro (2017) describen que el liderazgo participativo se enfoca en promover la participación activa de todo el equipo mediante el diálogo, el entusiasmo y el compromiso. El líder debe tener en cuenta todas las opiniones y perspectivas de su equipo, facilitar la comunicación y delegar tareas de manera efectiva. Además, se requiere empatía y confianza en la capacidad del equipo para desempeñarse bien. Es importante fomentar la participación de todos los miembros, sin marginar a nadie, y enfocarse en un objetivo común para estimular el sentido de pertenencia del equipo hacia la empresa.

Dimensión comunicación: Orbegoso (2018) sostiene que la comunicación reconoce la obligación que toda empresa necesita es decir se necesita información clara, confidencial y pertinente, esto conlleva un mejor clima laboral, y rotación constante de información fluida, composición y refuerzo de la personalidad colectiva. La comunicación organizacional es un conjunto de métodos y tareas encaminadas a una mejor gestión basada en un flujo continuo de información para que las actividades se

puedan llevar a cabo de manera efectiva y eficiente de acuerdo con el propósito previsto.

Dimensión delegar tareas: Romero (2018) afirma que la delegación de tareas o funciones fortalece y brinda una mayor oportunidad a los colaboradores, para así poder ayudarse entre sí brindando capacitaciones para la mejora continua, obteniendo como resultado autonomía en los quehaceres diarios, para que los altos mandos puedan invertir y/o dedicarse a actividades más complicadas, teniendo en si una organización o corporación más competente.

Dimensión empatía: Chávez (2017) sostiene que la empatía es la amplitud de las personas para emitir una respuesta rápida a las demás, teniendo en consideración aspectos cognoscentes como el cariñoso, La amplitud de la persona en la inteligencia emocional destaca la capacidad de discernir entre el propio yo y los demás, lo que incluye respuestas entusiastas basadas en experiencias vividas. Es un aspecto crucial que se relaciona con diversos ámbitos de la vida.

Variable Comunicación Asertiva, Sánchez y Ospina (2019) se genera de un diálogo que se inicia con determinada ética, y se dirige hacia el receptor con el adecuado respeto para lograr el compromiso de tal forma que se pueda mantener una retroalimentación positiva como característica del consentimiento.

Dimensión ética: Paco y Vargas (2017) sostienen que la ética son los valores congénitos al ejercicio de un profesional o de una profesión, y se dan en diversas situaciones como las relaciones entre profesionales y la sociedad. El profesional ejerce sus conocimientos en diversos campos por lo cual presenta valores morales que tienen como fin buscar y tratar de garantizar el bien comunitario.

Dimensión respeto: Custodio y Samillan (2019) sostienen que el respeto es la base esencial para un acuerdo sano y pacífico entre la sociedad y los miembros con los que se interactúa en el día a día. Para ponerlo en práctica se tiene que tener conocimiento en los derechos fundamentales de las personas para poder sobrellevar un buen acuerdo o convivencia sana y de manera pacífica

Dimensión retroalimentación: Samane (2020) afirma que la retroalimentación radica en instruir a ciertas personas o grupo de personas para que sean estas

mismas quienes descubran como optimizar su desenvolvimiento y/o practica en general, para que recapaciten e identifiquen el origen de sus concepciones o de sus errores.

3.3. Población

Población se tomó el 100% de todos los trabajadores como unidad de estudio, considerando una población de 20 trabajadores del Centro Educativo Privado Cervantes School de Puente Piedra, la información fue recopilada del área de recursos humanos de la institución. Según Gallardo (2017) afirma que la población consiste en una serie finita o infinito de elementos con características comunes, por lo que tendrá influencia en las conclusiones de la investigación. Estas estarán determinadas por la interrogante de la investigación y los objetivos del estudio.

Por ser población menor a 50, considerándose el término censo poblacional donde no se necesita seleccionar muestra ni muestreo por qué se tomó el 100% de las unidades de estudio

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Encuesta

Martínez (2013) define la técnica es una forma de obtener información mediante la utilización de estrategias específicas para recopilar y obtener los datos necesarios. Esto conduce a la creación de nuevos conocimientos relacionados con el tema de investigación. El procedimiento implica la implementación de la técnica seleccionada para lograr los resultados empleados.

Se usó la encuesta para esta investigación que se realizará a los trabajadores del centro educativo privado Cervantes School, con el fin de alcanzar los objetivos de la presente investigación.

Instrumento de recolección de datos: El cuestionario

Tamayo (2008), afirma que el informe abarca indiscutibles aspectos del fenómeno, los que son fundamentales; por lo que accede cercar o descartar ciertos inconvenientes que nos agradan particularmente, disminuye el argumento de reseñas fundamentales, especificando el fin o propósito del proyecto. En esta investigación se usó el cuestionario como instrumento de

valoración formada por 18 preguntas respecto a las variables Liderazgo participativo y comunicación asertiva.

Criterio de inclusión: Se consideró al personal docente, que laboran en el Centro Educativo Privado Cervantes School.

Criterio de exclusión: se excluyó al promotor, la directora, coordinador académico, secretaria, personal del cafetín y de limpieza.

Validación del instrumento

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) refiere La validez es un aspecto de gran importancia para cualquier organización, ya que permite evaluar de manera precisa las diferentes variables a través de dimensiones e indicadores mediante una serie de preguntas. En este proyecto de investigación, la validez será determinada por el juicio de tres expertos en la materia.

Tabla 1.

Juicio de experto

GRADO ACADÉMICO	EXPERTOS	Instrumento 1
Doctora	Rosa Villanueva Figueroa	Aplicable
Magister	Mariano Garces, José Merino	Aplicable
Doctor	Carranza Estela, Teodoro	Aplicable

Fuente: Elaboración de la UCV

Confiabilidad del instrumento

La confianza del instrumento se realizó a través del progreso de un ensayo piloto con una muestra de 10 trabajadores, las derivaciones fueron encausados a través del programa SPSS versión 27.0, utilizando el estadístico de alfa de Cronbach, teniendo como consecuencia una confiabilidad muy alta de 0.81 para la primera variable y 0.84 para la segunda variable.

Tabla 2*Variable Liderazgo Participativo*

Resumen de procesamiento de casos				Estadísticas de fiabilidad	
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Casos	Válido	10	100,0	,810	10
	Excluido	0	,0		
Total		10	100,0		

Tabla 3*Variable Comunicación Asertiva*

Resumen de procesamiento de casos				Estadísticas de fiabilidad	
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Casos	Válido	10	100,0	,840	10
	Excluido	0	,0		
Total		10	100,0		

Ruíz (2002) citado en Anexo 12, sostiene que la lista de consistencia interna Alfa de Cronbach, determina que los valores obtenidos en la aplicación de la herramienta prueba piloto corresponde al valor entre 0 y 1, en donde los valores revelan que el instrumento es fiable, con medidas estables y consistentes. Por otro lado, si el valor fuera menor por debajo de 0.8 el instrumento estaría presentando una inestabilidad mezclada con sus ítems y lo que podría llevar a conclusiones o resultados errados.

Interpretación variable Liderazgo Participativo: Con respecto a las derivaciones obtenidas, a través del desarrollo estadístico de fiabilidad alfa de Cronbach, se examina que según la tabla N°2, el nivel de fiabilidad de la variable Liderazgo Participativo se estima muy alta, porque el desarrollo estadístico arrojó un valor

de 0.810, se consideró que la indagación posee una calificación confiable muy alta de acuerdo con Ruiz (2000).

Interpretación variable Comunicación Asertiva: Con respecto a las derivaciones obtenidas, a través del desarrollo estadístico de fiabilidad alfa de Cronbach, se examina que según la tabla N°3, el nivel de fiabilidad de la variable Comunicación Asertiva se estima muy alta, porque el desarrollo estadístico arrojó un valor de 0.840, se consideró que la indagación posee una calificación confiable muy alta de acuerdo con Ruiz (2000)

3.5. Procedimientos

En la investigación se ejecutó el sucesivo medio:

Primeramente, se eligió la muestra ordinaria del proyecto teniendo en cuenta a los colaboradores del Centro Educativo Privado Cervantes School, Puente Piedra, se desarrolló de materia la encuesta; seguidamente se clasificó y solicitó la permisión del argumento del proyecto anuncia información y terciario de realización de la encuesta.

3.6. Método de análisis de datos

Análisis descriptivo

Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostienen que este medio es avanzado para instituir y destilar vinculados de informaciones en forma cuantitativa, es decir consciente especificar contextos y hechos, de cómo se desenvuelve y manifiesta explícita anomalía.

Análisis inferencial

Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostienen que las sistemáticas avanzadas permiten derivar algo de una explícita población o vinculado de individuos, el cual se basa en las reseñas conseguidas a partir de una muestra.

3.7. Aspectos éticos

Criterios Éticos del Liderazgo Participativo

El desarrollo de los elementos éticos es la raíz principal la práctica del liderazgo participativo, el cual atribuye aspectos positivos dentro de la organización, aportando mayor toma de decisiones y competencia entre los colaboradores, haciéndolos sentir parte de la empresa y que su labor es importante, ya que ellos

son el pilar de esta, por ende, se tiene que tomar la importancia necesaria a este aspecto ético y desarrollo de esta variable independiente que sería el liderazgo participativo. Los elementos éticos no son de manera obligatoria, lo que si son escogidos de manera libre por cada ser o individuo. Las actividades y/o labores intervienen de manera ascendente en las diligencias del centro educativo. Por lo que, al contar con iniciativa propia, atribuye al liderazgo participativo y a la misma vez al desempeño laboral en los procedimientos.

En la tesis se aplicará el criterio del liderazgo participativo, porque siempre se trabajará bajo la luz de la iniciativa participativa y el respeto a los otros autores, ya que la información se podrá compartir con otros investigadores y/o estudiantes.

Criterios Éticos de la Comunicación Asertiva

El concepto de Comunicación Asertiva, hace referencia a la cultura y/o conducta organizacional o corporativa, ya que de ellas depende como se va a desarrollar y/o ejecutar la información dada por las personas que ejercen labores dentro del centro educativo, el aspecto ético tiene un primer plano profesional, por lo que los que se adecuarán a la investigación son personas profesionales que interactúan el día a día en el centro educativo, esto quiere decir que la comunicación tiene un alto grado de significancia en los procesos internos tanto estratégicos como operacionales dentro de esta.

Una adecuada información es otorgada por medio de una comunicación optima y más si esta es de carácter asertiva, ya que se plasma un dialogo con calmado y con respeto, el cual expresa lo que se quiere decir, de manera óptima y profesional de manera ética, sin perjudicar a terceros u otras personas. Esto quiere decir que aquella persona que hace el papel de emisor transmite información de manera clara y firme, respetando la opinión y las ideas del receptor u oyente.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Para determinar los resultados estadísticos que fueron analizados en base a los valores determinados en escala Likert, se determinó los siguientes rangos: **Nivel bajo** que contiene los rangos de valor muy en desacuerdo (1) y en desacuerdo 2) para el **nivel medio**, se ubicó en los resultados que se encontraban en los rangos indiferente (3) y por último el **nivel alto** para los resultados del rango cuyos valores están en el rango de acuerdo (4) y muy de acuerdo (5).

Para determinar las variables de liderazgo participativo y comunicación asertiva se realizó en base al cuestionario donde fue aplicado a 20 docentes del Centro Educativo Cervantes School.

Tabla 5

Frecuencia de liderazgo participativo

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
Liderazgo Participativo	Nivel bajo	82	35.6%	35.6%
	Nivel medio	30	16.7%	52.3%
	Nivel alto	68	37.7%	100.0%
Total		180	100.0%	

Fuente: Elaboración SPSS 25

Interpretación: En la Tabla 5 se observa que un 37.7% demuestra que se promueve la participación del trabajador destacando la empatía de los directivos, el 16.7% son indiferentes y el 35.6% se considera un nivel bajo de liderazgo.

Tabla 6***Frecuencia de la dimensión comunicación***

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
Comunicación	Nivel bajo	33	55.0%	165.0%
	Nivel medio	9	15.0%	45.0%
	Nivel alto	18	30.0%	90.0%
Total		60	100.0%	300.0%

Fuente: Elaboración SPSS 25

Interpretación: En la Tabla 6, el 55% considera que no recibe la comunicación adecuadamente parte de la directiva, el 15% es indiferente y el 30% califico que reciben la comunicación de manera adecuada.

Tabla 7***Frecuencia de la dimensión delegar tareas***

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
Delegar tareas	Nivel bajo	27	45.0%	135.0%
	Nivel medio	15	25.0%	75.0%
	Nivel alto	18	30.0%	90.0%
Total		60	100.0%	300.0%

Fuente: Elaboración SPSS 25

Interpretación: En la Tabla 7, se encontró en, el 30% de los encuestados reconocen que los directivos si se preocupan por ellos al delegar las tareas un 25% son indiferentes y el 45% calificaron como menor reconocimiento a la

producción, entrega de confianza y motivación por parte de los directivos a los docentes.

Tabla 8

Frecuencia de la Dimensión empatía

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
Empatía	Nivel bajo	22	36.7%	110.0%
	Nivel medio	6	10.0%	30.0%
	Nivel alto	32	53.3%	160.0%
Total		60	100.0%	300.0%

Fuente: Elaboración SPSS 25

Interpretación: Se observa que la Tabla 8. Un 53.0% indicaron que los directivos se sensibilizan, son generosos y los escuchan activamente, un 10% son indiferentes y un 36.7% están en desacuerdo con la empatía de los directivos.

Tabla 9

Frecuencia de comunicación asertiva

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
Comunicación Aserativa	Nivel bajo	81	45.0%	45.0%
	Nivel medio	34	18.9%	63.9%
	Nivel alto	65	36.1%	100.0%
Total		180	100.0%	

Fuente: Elaboración SPSS 25

Interpretación: En la Tabla 9 se puede observar que el 36.1 % considera que dentro del trabajo los directivos se comunican con un alto grado de consideración y respeto, valorando adecuadamente el trabajo de los docentes, mientras que el

18.9% son indiferentes y un 45 % considera que existe un nivel bajo de comunicación asertiva parte de los directivos.

Tabla 10

Frecuencia de la dimensión ética

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
Ética	Nivel bajo	29	48.3%	145.0%
	Nivel medio	13	21.7%	65.0%
	Nivel alto	18	30.0%	90.0%
Total		60	100.0%	300.0%

Fuente: Elaboración SPSS 25

Interpretación: Se observa que la Tabla 10, que el un 30.0% considera que los directivos cuentan con un alto nivel de integridad, justicia y cuidado de parte de los directivos, mientras que el 21.7% son indiferentes y 48.3% considera que existe un nivel bajo de integridad, justicia y cuidado.

Tabla 11

Frecuencia de la Dimensión respeto

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
Respeto	Nivel bajo	29	48.3%	145.0%
	Nivel medio	9	15.0%	45.0%
	Nivel alto	22	36.7%	110.0%
Total		60	100.0%	300.0%

Fuente: Elaboración SPSS 25

Interpretación: Se observa que la Tabla 11, un 36.7% indicó que existe una alta consideración y respeto, mientras que el 15% considera indiferente y un.48.3% considera que existe un nivel bajo en la dimensión respeto.

Tabla 12***Frecuencia de la dimensión retroalimentación***

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
Retroalimentación	Nivel bajo	23	38.3%	115.0%
	Nivel medio	12	20.0%	60.0%
	Nivel alto	25	41.7%	125.0%
Total		60	100.0%	300.0%

Fuente: Elaboración SPSS 25

Interpretación: Se observa que la Tabla 12 que el 41.7% de los docentes considera que existe un alto nivel de entendimiento y calificación del trabajo que realizan. Por otro lado, el 38.3% considera que existe un nivel bajo de retroalimentación, mientras que el 20% considera indiferente.

4.2. Análisis inferencial

Se procede aplicar la prueba de normalidad para determinar el tipo de estadístico a utilizar considerando las pruebas paramétricas o no paramétricas.

Según Novales (2010), si el tamaño de la población es menor a 50 se usa la prueba Shapiro-Wilk para contrastar la normalidad. Entonces siendo la población menor a 50, se aplicó la interpretación de Shapiro-Wilk.

Tabla 13*Prueba de Normalidad*

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Liderazgo Participativo	.140	20	.200*	.933	20	.174
Comunicación Asertiva	.156	20	.200*	.908	20	.058

******La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Interpretación: Según la tabla 13 el análisis de normalidad el nivel de significancia de la prueba Sahpiro-Wilk es mayor a 0.05 por lo que podemos indicar que nuestros datos son normales. Por lo tanto, se utilizó la prueba paramétrica correlación de Pearson.

4.2.1. Prueba de hipótesis general**Tabla 14***Correlación de Pearson*

		Liderazgo Participativo	Comunicación Asertiva
Liderazgo Participativo	Pearson Correlation	1	.820**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	20	20
Comunicación Asertiva	Pearson Correlation	.820**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	20	20

******La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 14 se encuentro p valor <0.05 lo que se observó que existe una relación significativa entre liderazgo participativo y comunicación

asertiva, con una correlación de Pearson de 0.820, de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) menciona que dicho valor se califica como una correlación positiva considerable.

Tabla 15

Correlación de Pearson hipótesis específicas

		Ética	Respeto	Retroalimentación
Liderazgo Participativo	Pearson Correlation	.770**	.773**	.781**
	Sig. (bilateral)	<.001	<.001	<.001
	N	20	20	20

***La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).*

Prueba de Hipótesis específico 1

Según la tabla 15, se encontró un valor de significancia bilateral menor a 0.001, lo que indica que hay más del 99% de probabilidad de que la correlación sea válida. Por lo tanto, la hipótesis es aceptada. Por lo tanto, existe una relación significativa entre liderazgo participativo y ética, con una correlación de Pearson de 0.770 se concluye que es una correlación positiva considerable

Prueba de Hipótesis específico 2

Según la tabla 15, se encontró un valor de significancia bilateral menor a 0.001, lo que indica que hay más del 99% de probabilidad de que la correlación sea válida. Por lo tanto, la hipótesis es aceptada. Por lo tanto, existe una relación significativa entre liderazgo participativo y respeto, con una correlación de Pearson de 0.773 se concluye que es una correlación positiva considerable

Prueba de Hipótesis específico 3

Según la tabla 15, se encontró un valor de significancia bilateral menor a 0.001, lo que indica que hay más del 99% de probabilidad de que la correlación sea válida. Por lo tanto, la hipótesis es aceptada. Por lo tanto, existe una relación significativa entre liderazgo participativo y retroalimentación, con una correlación de Pearson de 0.781 se concluye que es una correlación positiva considerable.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre liderazgo participativo y comunicación asertiva, además del Centro Educativo Privado Cervantes School, Puente Piedra, 2023; llevando a cabo por medio de una metodología cuantitativa, descriptiva, no experimental y transversal con un análisis correlacional, los resultados del estudio permiten corroborar la hipótesis general e indicar que si existe una relación significativa entre liderazgo participativo y comunicación asertiva del Centro Educativo Priva Cervantes School, Puente Piedra, 2023, además, de objetivos específicos los cuales consisten en: Determinar la relación que existe entre liderazgo participativo y ética en el Centro Educativo Privado Cervantes School en el distrito de Puente Piedra 2023.; Determinar la relación que existe entre liderazgo participativo y respeto en el Centro Educativo Privado Cervantes School en el distrito de Puente Piedra 2023.; Determinar la relación que existe entre liderazgo participativo y retroalimentación en el Centro Educativo Privado Cervantes School en el distrito de Puente Piedra 2023

Con respecto al objetivo general que consiste en determinar la relación entre liderazgo participativo y comunicación asertiva en el análisis se identifica una significancia bilateral menor a 0.01 el cual al ser menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y por lo tanto se acepta la hipótesis alterna. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.820 con el cual podemos indicar que existe una correlación positiva considerable, esto coincide con el estudio de Smith y Peterson (2017), donde se recopilaron datos de un total de 250 participantes que trabajaban en diferentes organizaciones se utilizó un cuestionario estandarizado para medir el grado de liderazgo participativo y la comunicación asertiva en los equipos, el análisis estadístico de este estudio reveló una correlación positiva significativa entre el liderazgo participativo y la comunicación asertiva en los equipos de trabajo con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.64 y una significancia bilateral menor a 0.001.

Por otro lado, respecto al objetivo específico que consiste en determinar la relación que existe entre liderazgo participativo y ética en el análisis se identifica

una significancia bilateral menor a 0.01 el cual al ser menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y por lo tanto se acepta la hipótesis alterna. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.77 con el cuál podemos indicar que existe una correlación positiva considerable, estos resultados coinciden con la investigación de Johnson y Anderson (2015), en este estudio el objetivo fue determinar si existe una correlación positiva entre el liderazgo participativo y el comportamiento ético de los empleados y el análisis de los datos reveló una correlación positiva media entre el liderazgo participativo y el comportamiento ético de los empleados con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.52 y una significancia bilateral de menor a 0.001.

Así mismo, con respecto al objetivo específico que consiste en determinar la relación que existe entre liderazgo participativo y respeto en el análisis se identifica una significancia bilateral menor a 0.01 el cual al ser menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y por lo tanto se acepta la hipótesis alterna. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.773 con el cuál podemos indicar que existe una correlación positiva considerable, estos resultados tienen cierta relación con el estudio realizado por Brown y Jones (2018), en el cual buscó determinar si existe una correlación positiva entre el liderazgo participativo y el respeto percibido por los empleados donde se obtuvieron los siguientes indicadores un nivel de significancia bilateral menor a 0.001 y un coeficiente de Pearson de 0.48 lo que reveló una correlación positiva media/débil.

Por último, respecto al objetivo específico que consiste en determinar la relación que existe entre liderazgo participativo y retroalimentación en el análisis se identifica una significancia bilateral menor a 0.01 el cual al ser menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y por lo tanto se acepta la hipótesis alterna. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.781 con el cual podemos indicar que existe una correlación positiva considerable, estos resultados tienen similares con la investigación de Johnson y Smith (2019) este estudio investigó la relación entre el liderazgo participativo y la retroalimentación en el lugar de y el análisis de los datos reveló una correlación positiva media entre el liderazgo participativo y la frecuencia de la

retroalimentación proporcionada por los líderes a sus subordinados con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.56 y una significancia bilateral de menor a 0.001, En cuanto a la calidad de la retroalimentación, el estudio encontró una correlación positiva media/debil pero significativa entre el liderazgo participativo y la calidad de la retroalimentación con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.42 y una significancia bilateral de menor a 0.001.

Dentro de las fortalezas asociadas a la metodología, la utilización de un enfoque hipotético-deductivo permite estructurar interrogantes e hipótesis, así como realizar la comprobación rigurosa de las hipótesis a través de la observación empírica y el uso de muestras de amplio alcance. Esto proporciona un marco sólido para probar las teorías y comprender los patrones de conducta (Gallardo, 2017); respecto al uso del enfoque cuantitativo utilizado en la investigación el cual permite recopilar información numérica y realizar análisis estadísticos para comprobar las hipótesis planteadas. Esto brinda objetividad y replicabilidad al estudio, así como una medición precisa que permite realizar comparaciones luego de recopilar los datos numéricos y realizar los análisis estadísticos, dando la oportunidad de identificar relaciones y asociaciones entre las variables de liderazgo participativo y comunicación asertiva (Gallardo, 2017), por otro lado, el uso de encuestas como técnica de recolección de datos nos ayuda a recopilar información de una gran cantidad de participantes en un período de tiempo relativamente corto. Esto proporciona una visión general de las percepciones y opiniones de la muestra objeto del estudio (Martínez, 2013).

Por otro lado, respecto a las debilidades, podemos indicar que una de ellas es sobre el tamaño de la muestra pequeño: La investigación se realizó con una muestra de 20 trabajadores del centro educativo, lo cual puede limitar la representatividad de los resultados y su generalización. Una muestra más grande habría proporcionado resultados más sólidos y confiables (Gallardo, 2017). Otro aspecto es la limitación en cuanto a la generalización de los resultados, esto debido a que la investigación se realizó en un único centro educativo, los resultados pueden estar influenciados por características específicas de ese contexto. Esto dificulta la generalización de los hallazgos a otros entornos educativos o profesionales (Gallardo, 2017). Debido a que es una

investigación de diseño no experimental, no se realiza la manipulación de variables de liderazgo participativo y comunicación asertiva. Esto puede limitar la capacidad de establecer relaciones causales entre estas variables y analizar su impacto en otros aspectos Hernández, Fernández y Baptista (2014). Se pueden identificar además otras debilidades respecto al uso de las encuestas, uno de ellos corresponde al sesgo de las respuestas, lo que significa que las respuestas pueden no ser representativas de la población objetivo debido a la tendencia de ciertos grupos a responder más o menos que otros. Esto puede afectar la validez y generalización de los resultados. Groves et all (2009), por otro lado, la falta de profundidad y contextualización es un inconveniente ya que las encuestas tienden a recopilar datos de manera superficial, a menudo utilizando preguntas de opción múltiple o escalas de valoración, lo cual puede limitar la comprensión de los fenómenos complejos y no permite capturar las experiencias y perspectivas individuales en detalle. Dillman y Smyth (2014), además el contexto temporal puede ser un inconveniente ya que las encuestas suelen recopilar datos en un momento específico, lo que puede no reflejar adecuadamente la variabilidad temporal de los fenómenos estudiados. Los cambios en actitudes, comportamientos o condiciones pueden no ser capturados en una única encuesta, lo que limita la comprensión completa de los fenómenos. Perez (2016)

VI. CONCLUSIONES

Primera: Constatando los resultados obtenidos del presente estudio, se concluyó con el objetivo general y a su vez con la hipótesis general formulada, por lo que los resultados expuestos evidencian que las variables de estudio presentaron un nivel de significancia bilateral menor a 0.01 el cual al ser menor a 0.05, con ello se acepta la hipótesis alterna demostrando así que si existe una relación significativa entre liderazgo participativo y comunicación asertiva. Por lo tanto, se concluye que existe relación con un grado de correlación Rho de Pearson de 0.820 ello indica que es una correlación positiva considerable.

Segunda: Se concluye con el objetivo específico 1 y la hipótesis específica 1 planteada, en base a los resultados obtenidos podemos observar que las variables de la investigación alcanzaron un nivel de significancia bilateral menor a 0.01 el cual al ser menor a 0.05, con ello se pudo determinar que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto existe una relación significativa entre liderazgo participativo y ética, con una correlación positiva considerable de 0.770. Esto significa que cuando se practica un liderazgo participativo, se promueve la ética en el equipo de trabajo.

Tercera: Se concluye con el objetivo específico 2 y a su vez con la hipótesis específica 2 planteada, en base a los resultados obtenidos podemos observar que las variables de la investigación alcanzaron un nivel de significancia bilateral menor a 0.01 el cual al ser menor a 0.05, con ello se pudo determinar que se acepta la hipótesis alterna, esto quiere decir que existe una relación significativa entre liderazgo participativo y respeto, con una correlación positiva considerable de 0.773. Esto significa que cuando se practica un liderazgo participativo, se promueve el respeto en el equipo de trabajo.

Cuarta: Se concluye con el objetivo específico 3 y a su vez con la hipótesis específica 3 planteada, en base a los resultados obtenidos podemos observar que las variables de la investigación alcanzaron un nivel de significancia bilateral menor a 0.01 el cual al ser menor a 0.05, con ello se pudo determinar que se acepta la hipótesis alterna, esto quiere decir, que existe una relación significativa entre liderazgo participativo y retroalimentación, con una correlación positiva considerable de 0.781. Esto significa que cuando se practica un liderazgo participativo, se promueve la retroalimentación en el equipo de trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo con los resultados encontrados se lograron dar las siguientes recomendaciones a los Directivos:

Primero: Al director, mejorar la comunicación interna que permita mayor participación de los docentes en cuanto a recibir opiniones e ideas en las decisiones estratégicas de desarrollo en el Centro Educativo Cervantes School..

Segundo: Al director, reforzar la comunicación de manera efectiva con el equipo, delegar tareas de manera justa y equitativa, y demostrar empatía hacia los miembros del equipo. También puedes fomentar la participación de todos los miembros del equipo en la toma de decisiones y promover un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso.

Tercero: Al director, fomentar un ambiente de respeto y tolerancia donde todos los docentes sean escuchados y valorados, brindando una comunicación con un lenguaje claro y directo para evitar confusiones o malentendidos

Cuarto: Al director, tratar a los docentes con empatía y consideración reconociendo sus esfuerzos y brinda apoyo en mejorar sus errores, también se recomienda que el colegio fomente una cultura de retroalimentación tanto entre los líderes educativos como entre los docentes.

Quinto: Se recomienda a otras investigaciones, realizar estudios sobre la inteligencia emocional: Este estudio puede ayudar a los líderes educativos a comprender mejor sus propias emociones y las emociones de los demás, lo que puede mejorar su capacidad para comunicarse y liderar efectivamente.

REFERENCIAS

- Álvarez, J. (2018). Programa de liderazgo participativo para mejorar el desempeño docente en la Facultad de Ingeniería Zootecnia, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, 2015 [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21575>
- Babbie, E. (2016). The practice of social research. Cengage Learning.
- Bereche, R. (2020). Modelo de gestión institucional para desarrollar el liderazgo participativo de los docentes de la I.E. N° 15258 de Huasimal, del distrito de Chulucanas, provincia de Morropón, región Piura. 2014 [, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12893/8258>
- Bernstein M. (2020). Liderazgo participativo: cómo involucrar a tu equipo para lograr resultados extraordinarios", publicado por Ediciones Granica.
- Burgos S. (2020). Comunicación asertiva: descubre cómo expresarte sin agredir, publicado por Ediciones Obelisco
- Canchari, R. (2021). Liderazgo participativo y la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro de tiendas de calzados en el distrito de Ayacucho, 2018 [Trabajo de investigación, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.13032/24164>
- Chávez, B. (2017). Empatía en el proceso de formación de los estudiantes de primero y quinto de la carrera profesional de Psicología de la Unsa [Tesis, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4351>
- Chávez, B. (2017). Empatía en el proceso de formación de los estudiantes de primero y quinto de la carrera profesional de Psicología de la Unsa [Tesis, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4351>

- Custodio, C., Samillán, L. (2019). Juegos educativos para fortalecer la práctica de los valores: solidaridad y respeto en los niños del segundo grado de educación primaria de la I.E. N°10026 “San Martín de Porres Velásquez” – Chiclayo [Tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Recuperado de:<https://hdl.handle.net/20.500.12893/3283>
- Dillman, D. A., Smyth, J. D., & Christian, L. M. (2014). Internet, mail, and mixed-mode surveys: The tailored design method. John Wiley & Sons. Fedupel.
- Fowler J. (2013). Survey research methods. Sage publications.
- Gallardo, J. (2017). Metodología de la investigación. Enfoque cuantitativo y cualitativo. Ediciones Aljibe.
- García, L., & Fernández, A. (2018). El liderazgo participativo en la gestión del talento humano. Barcelona: Editorial UOC.
- Gomez, M. (2021). Caracterización del liderazgo participativo y la competitividad en las micro y pequeñas empresas del sector Artesanías Textiles, del barrio Santa Ana, distrito de Ayacucho, 2018 [Trabajo de investigación, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. Recuperado de:
- Groves, R. M., Fowler Jr., F. J., Couper, M. P., Lepkowski, J. M., Singer, E., & Tourangeau, R. (2009). Survey methodology. John Wiley & Sons.
- Hernández., Fernández, y Baptista (2014). Metodología de la investigación (6a ed.). McGraw-Hill Educación.
- Hernández, C., y Torres, R. (2020). Liderazgo participativo en entornos virtuales de trabajo. Bogotá: Ediciones de la U.
- Herrán J. y Quelal K. (2022). Liderazgo y desempeño laboral del personal comercial ejecutivo de ventas de Megadatos MetLife en Quito, período 2020. [Trabajo de investigación, Universidad Central del Ecuador] Recuperado de:
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/26966/1/FCP-CPI-QUELAL%20KEVYN.pdf>
<https://hdl.handle.net/20.500.13032/24281>

- Huamani, F. (2021). Liderazgo participativo y empowerment en la municipalidad distrital de Los Olivos, 2021. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86386/Huamani_HF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huete, L., y García, J. (2019). El líder participativo: Cómo lograr una gestión exitosa. LID Editorial Empresarial.
- Iglesias, I. (2017). El Liderazgo y su Aplicación en Las Culturas de Seguridad. [Tesis de postgrado, Universidad de Chile]. Recuperado de:
http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/145545/Iglesias%20L%e2%94%9c%e2%94%82pez%20Ignacio.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR0PxqW_bWEfhVOcF5QLQWn7GvxuzExBFmcoLJHGEkF7c_wavHjzSEzABg
- Koenes, A. y Soriano, C. (1996). Gestión y motivación del personal. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=ZN19GCrrhgYC&pg=PA78&dq=Liderazgo+participativo&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwj5kfGqIrv6AhUKuZUCHZPOC4cQ6AF6BAgFEAI#v=onepage&q=Liderazgo%20participativo&f=false>.
- Lorne M. y Peter A. (2019). "El líder colaborativo: cómo construir equipos exitosos en un mundo interconectado" publicado por Ediciones Deusto.
- López, M., y Rodríguez, J. (2017). Liderazgo participativo: Cómo involucrar a los colaboradores en la toma de decisiones. Madrid: ESIC Editorial.
- Navarro, Y Moreno, (2018). Liderazgo colaborativo: Cómo lograr el éxito en equipo. Profit Editorial.
- Martínez, A., & Sánchez, J. (2019). Liderazgo participativo y su impacto en el clima laboral. México: Trillas.
- Martínez, M. (2013). Las técnicas de investigación social y educativa. Pearson Educación.
- Menoscal, K., y Naranjo, M. (2017). Las técnicas coaching en la comunicación asertiva de los estudiantes. Propuesta: Diseño de una guía didáctica.

Guayaquil: UG. Obtenido de
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/24754/1/BFILO-PMP17P08.pdf>

Olivares, V. (2019). Mujeres líderes en el espacio rural: Experiencias y significados sobre liderazgo y participación comunitaria en organizaciones de mujeres. [Tesis de Magister, Universidad de Santiago de Chile].

Recuperado de

<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/176183/Mujeres%20l%20c3%a9deres%20en%20el%20espacio%20rural.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Orbegozo, P. (2018). Influencia de los estilos de liderazgo en el nivel de comunicación interna de los docentes de las Instituciones Educativas estatales de Miraflores, Arequipa 2018 [Tesis, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6739>

Romero, F. (2018). La delegación de funciones y su influencia en la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Huaulamy - 2016 [Tesis, Universidad San Pedro]. Recuperado de: <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/9709>

Ruíz J.. (2002). Metodología de la investigación cualitativa. Universidad de Deusto.

Ruiz, C. (2002). Instrumentos de Investigación Educativa. Venezuela:

Samane, V. (2020). La retroalimentación reflexiva o por descubrimiento y su relación con el aprendizaje autónomo de los estudiantes de nivel secundaria de la Institución Educativa Juan de Dios Valencia del Distrito de Velille - Cusco 2020 [Tesis, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12773/11558>

Sánchez, K. y Ospina, Y. (2020). LA COMUNICACIÓN ASERTIVA COMO FUNCIÓN INTEGRADORA DE LA PRÁCTICA GERENCIA, 15-20. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/view/4637/4321>

- Sanhueza, K. (2021). Liderazgo y Acompañamiento. [Tesis de Magister, Universidad de Chile]. Recuperado de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/182676/Tesis%20-%20Katty%20Sanhueza.pdf?sequence=1>
- Smith, J., & Peterson, K. (2017). The Impact of Participative Leadership on Team Communication Effectiveness. *International Journal of Business Communication*, 54(4), 439-462.
- Tapia, X. y Morales, L. (2017). Liderazgo participativo en el aprendizaje de los niños del cuarto año de educación básica en la unidad educativa Rumiñahui”, Sangolquí, cantón Rumiñahui, provincia de Pichincha, periodo 2016, [Trabajo de investigación, Universidad Central del Ecuador]. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/11583/1/T-UCE-0010-1841.pdf>
- Torres, F. (2020). Liderazgo participativo y desempeño docente en la Institución Educativa N° 80242, José María Arguedas 2020 [, Universidad César Vallejo]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47511>
- Velásquez, D. y Espinoza, R. (2021). Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de la dirección regional de salud Ancash – 2019 [, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. Recuperado de: <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/5037>



Anexo 1.

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: Liderazgo participativo y comunicación asertiva en el Centro Educativo Privado “CERVANTES SCHOOL”, Puente Piedra 2023

Investigador principal: Rodríguez Neyra, Sulvi Soledad

Asesor: Dr. Casma Zárate, Carlos Antonio

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: Liderazgo participativo y comunicación asertiva en el Centro Educativo Privado “CERVANTES SCHOOL”, Puente Piedra 2023, cuyo propósito es determinar la relación que existe entre liderazgo participativo y comunicación asertiva en el Centro Educativo Privado “CERVANTES SCHOOL”, Puente Piedra 2023. Esta investigación es desarrollada por **estudiante** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad (y de ser el caso agregar el permiso de la institución, Centro Educativo Privado “CERVANTES SCHOOL”).

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente **[15 minutos]** minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no



Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor Dr. Casma Zárate, Carlos Antonio al correo electrónico ccasma@ucvvirtual.edu.pe o con el Comité de Ética de la facultad de ciencias empresariales / escuela de administración.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].



Anexo 2.

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

DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 002-2022-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 10076676092
Centro Educativo Privado CERVANTES SCHOOL	
Representante Legal	
Nombres y Apellidos Edgar Cervantes Reyes	DNI: 07667609

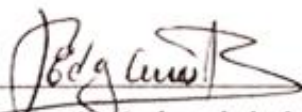
Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Liderazgo participativo y comunicación asertiva en el Centro Educativo Privado “CERVANTES SCHOOL”, Puente Piedra 2023	
Escuela de Administración	
Autor: Nombres y Apellidos Rodríguez Neyra, Sulvi Soledad	DNI: 42991459

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.



Firma y sello: 
(Titular o Representante legal de la Institución)
(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 3.

FICHA DE EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Liderazgo participativo y comunicación asertiva en el centro educativo privado CERVANTES SCHOOL, Puente Piedra 2023.

Autor/es: Rodríguez Neyra, Sulvi Soledad

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de Organización.

Coautores del proyecto: Ninguno.

Lugar de desarrollo del proyecto: Lima – Perú

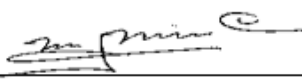
Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el anexo 1 del consentimiento informado.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----



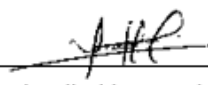
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente



Dr. Jorge Alberto Vargas Merino
Vicepresidente



Dr. Miguel Bardales Cárdenas
Vocal 1



Mgtr. Diana Lucila Huamani Cajaleon
Vocal 2



Anexo 4.

DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Liderazgo participativo y comunicación asertiva en el centro educativo privado CERVANTES SCHOOL, Puente Piedra 2023”, presentado por la autora Rodríguez Neyra, Sulvi Soledad, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable¹ (X) observado () desfavorable ().

14, de noviembre de 2022

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Escuela Profesional de Administración

C/c

- Sr. Rodríguez Neyra, Sulvi Soledad, investigador principal.

¹ El dictamen favorable tendrá validez en función a la vigencia del proyecto.



Anexo 5.

Señores Universidad Cesar Vallejo.

Por medio de la presente, yo: Cervantes Reyes, Edgar representante legal del Centro Educativo Privado CERVANTES SCHOOL.

Autorizo a: Rodriguez Neyra, Sulvi Soledad, que realice la investigación denominada, **“Liderazgo participativo y comunicación asertiva en el Centro Educativo Privado CERVANTES SCHOOL, Puente Piedra 2023”**, con la finalidad que el proyecto de información pueda llevar el nombre del centro educativo antes mencionado y realizar el levantamiento de la información de la empresa.

Lima 20 de octubre del 2022



Representante Legal

Cervantes Reyes, Edgar

Cel. 990 201 099

Anexo 6: Matriz de Operacionalización de variables


Matriz de Operacionalización						
Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Liderazgo Participativo	Villalva Isidro (2017) Describe el Liderazgo Participativo se caracteriza en promover la participación de todo el grupo de trabajo, mediante el dialogo, entusiasmo y compromiso. El líder debe tener en cuenta todas las opiniones de su grupo de trabajo, facilitar la comunicación, delegar tareas, empático y confiar en la capacidad de su grupo, fomentar su participación sin marginación alguna, enfocarse en un objetivo en común y estimular el sentido de pertenencia de la empresa.	La variable de Liderazgo Participativo se medirá por medio de sus tres dimensiones, Comunicación, delegar tareas, empatía.	Comunicación	1. verbal	1	Likert Ordinal
				2. No verbal	2	
				3. Escrito	3	
			Delegar tareas	1. productividad	4	
				2. Confianza	5	
				3. Motivación	6	
			Empatía	1. Gran sensibilidad	7	
				2. Generosidad	8	
				3. Es cucha Activa	9	
Comunicación Asertiva	Sánchez y Ospina (2019) Describe, La comunicación asertiva implica una nueva relación entre el diálogo y la ética, lo que conlleva al respeto por la dignidad, los derechos del otro y casi que inmediatamente a la retroalimentación como característica del consentimiento, situación que identifica en lo posible las diferencias entre la verdad objetiva (lógica racional) y la subjetiva (valores y creencias de cada persona). Lo anterior sirve para determinar con precisión la esencia del mensaje enviado por el gerente y recibido por parte del colaborador, para obrar consecuentemente	La variable comunicación Asertiva se medirá por medio de sus tres dimensiones, Ética, respeto y retroalimentación para luego procesar los datos del cuestionario.	Ética	1. Integridad	1	Likert Ordina
				2. Justicia	2	
				3. Cuidado	3	
			Respeto	1. Miramiento	4	
				2. Consideración	5	
				3, Deferencia	6	
			Retroalimentación	1. Entendimiento	7	
				2. Comunicación	8	
				3. Conducta Pasiva	9	

Anexo 7: Matriz de Consistencia

Matriz de consistencia							
Titulo: Liderazgo Participativa y Comunicación Asertiva							
Autor: Rodríguez Neyra Sulvi Soledad							
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable e Indicadores				
<p>Problema general:</p> <p>¿Qué relación existe entre liderazgo participativo y comunicación asertivo en el Centro Educativo Privado Cervantes School en el distrito de Puente Piedra 2023.</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre liderazgo participativo y comunicación asertivo en el Centro Educativo Privado Cervantes School en el distrito de Puente Piedra 2023.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación positiva entre liderazgo participativo y comunicación asertivo en el Centro Educativo Privado Cervantes School en el distrito de Puente Piedra 2023</p>	Variable 1: Liderazgo Participativo				
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medicion	Nivel o rango
			Comunidad	Verbal	1	Liker Ordinal	5. Muy de acuerdo
				No verbal	2		4. De acuerdo
				Escrito	3		3. Indiferente
			Delegar tareas	Productividad	4		2. En desacuerdo
				Confianza	5		1. Muy en desacuerdo
			Empatia	Motivacion	6		
				Gran sensibilidad	7		
				Generosidad	8		
Escucha activa	9						
Variable 2: Comunicación asertivo							
Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medicion	Nivel o rango			
Ética	Integridad	1	Liker Ordinal	5. Muy de acuerdo			
	Justicia	2		4. De acuerdo			
	Cuidado	3		3. Indiferente			
Respeto	Miramiento	4		2. En desacuerdo			
	Consideracion	5		1. Muy en desacuerdo			
Reetroalimentación	Deferencia	6					
	Entendimiento	7					
	especifico oportuno	8 9					
<p>Problemas Especificos:</p> <p>¿Qué relación existe entre Liderazgo participativo y ética en el Centro Educativo Privado Cervantes School en el distrito de Puente Piedra 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre Liderazgo participativo y respeto en el Centro Educativo Privado Cervantes School en el distrito de Puente Piedra 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre Liderazgo participativo y retroalimentación en el Centro Educativo Privado Cervantes School en el distrito de Puente Piedra 2023?</p>	<p>Objetico específico:</p> <p>Determinar la relación que existe entre Liderazgo participativo y ética en el Centro Educativo Privado Cervantes School en el distrito de Puente Piedra 2023.</p> <p>Determinar la relación que existe entre Liderazgo participativo y respeto en el Centro Educativo Privado Cervantes School en el distrito de Puente Piedra 2023.</p> <p>Determinar la relación que existe entre Liderazgo participativo y retroalimentación en el Centro Educativo Privado Cervantes School en el distrito de Puente Piedra 2023.</p>	<p>Hipotesis específico:</p> <p>Existe relación positiva entre Liderazgo participativo y ética en el Centro Educativo Privado Cervantes School en el distrito de Puente Piedra 2023.</p> <p>Existe relación positiva entre Liderazgo participativo y respeto en el Centro Educativo Privado Cervantes School en el distrito de Puente Piedra 2023.</p> <p>Existe relación positiva entre Liderazgo participativo y retroalimentación en el Centro Educativo Privado Cervantes School en el distrito de Puente Piedra 2023.</p>	Variable 2: Comunicación asertivo				
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medicion	Nivel o rango
			Ética	Integridad	1	Liker Ordinal	5. Muy de acuerdo
				Justicia	2		4. De acuerdo
				Cuidado	3		3. Indiferente
			Respeto	Miramiento	4		2. En desacuerdo
				Consideracion	5		1. Muy en desacuerdo
			Reetroalimentación	Deferencia	6		
				Entendimiento	7		
				especifico oportuno	8 9		

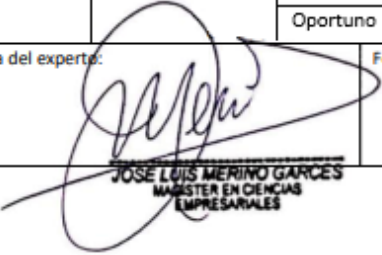
Tipo y diseño de Investigación	Población y Muestra	Técnicas e Instrumentos	Estadística
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Alcance:</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Cuantitativa</p>	<p>Población: 20 trabajadores</p> <p>Tipo de Muestra: Censo poblacional Formulación de encuestas</p>	<p>Variable 1: Liderazgo Participativo</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <hr/> <p>Variable 2: Comunicación Asertiva</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>	<p>Este campo solo considerar cuando el alumno desarrolle la tesis para optar el grado de licenciado.</p>

Anexo 9: Matriz de Validación de validación de instrumento de obtención de datos

Matriz de Validación							
Título de Investigación: Liderazgo Participativo y Comunicación Asertiva en el centro educativo privado "CERVANTES SCHOOL", Puente Piedra 2023							
Apellidos y nombres de investigador: Rodríguez Neyra Sulvi Soledad							
Apellidos y nombres del experto: Dr. CARRANZA ESTELA Teodoro							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINION DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES SUGERENCIAS
Liderazgo Participativa	Comunicación	Verbal	Considera que la directiva brinda mensajes claros y precisos en las indicaciones verbales.	5. Muy de acuerdo	X		
		No verbal	Considera que los directivos tienen expresiones no verbales adecuadas (tono de voz, expresión, etc.)		X		
		Escrito	Considera que la comunicación escrita (informes, memorandos, comunicados, etc.) son claras y precisas		X		
	Delegar tareas	Productividad	Considera que se le está delegando un volumen de trabajo justo para una buena productividad	4. Desacuerdo	X		
		Confianza	Considera que la directiva confía en el trabajo que se le ha delegado realizar.		X		
		Motivación	Considera que la directiva motiva adecuadamente a los colaboradores para un buen desempeño		X		
	Empatía	Gran sensibilidad	Cuando tiene una dificultad, considera que los directivos se sensibilizan con usted	3. Indiferente	X		
		Generosidad	Cuando tiene una dificultad, considera que los directivos le dan el tiempo necesario para ayudarlo a solucionar su problema		X		
		Escucha activa	Considera que los directivos le prestan la atención debida al entablar un diálogo		X		
Comunicación Asertiva	Ética	Integridad	Considera que los directivos fomentan y cumplen los valores establecidos en la institución	1. Muy en desacuerdo	X		
		Justicia	Considera que los directivos dan un trato justo a los empleados		X		
		Cuidado	Considera que los directivos buscan mantener un ambiente saludable (físico y mental) para los empleados		X		
	Respeto	Miramiento	Considera que los directivos se comunican guardando las formas y el respeto debido		X		
		Consideración	Considera que los directivos valoran del trabajo que Ud. realiza en la institución		X		
		Deferencia	Considera que los directivos tienen las cualidades para liderar adecuadamente la institución		X		
	Retroalimentación	Entendimiento	Considera que los directivos tienen el interés de entender sus opiniones y motivaciones		X		
		Específico	Cuando los directivos califican su trabajo, le dan explicaciones con ejemplos claros y precisos		x		
		Oportuno	Considera que los reconocimientos y sanciones se dan de manera oportuna		x		
Firma del experto:		Fecha:					

Anexo 10: Matriz de Validación de validación de instrumento de obtención de datos

Matriz de Validación							
Título de Investigación: Liderazgo Participativo y Comunicación Asertiva en el centro educativo privado "CERVANTES SCHOOL", Puente Piedra 2023							
Apellidos y nombres de la investigadora: Rodríguez Neyra, Sulvi Soledad							
Apellidos y nombres del experto: Mgtr. Merino Garcés, José Luis							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINION DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES SUGERENCIAS
Liderazgo Participativa	Comunicación	Verbal	Considera que la directiva brinda mensajes claros y precisos en las indicaciones verbales.	5. Muy de acuerdo	X		
		No verbal	Considera que los directivos tienen expresiones no verbales adecuadas (tono de voz, expresión, etc.)		X		
		Escrito	Considera que la comunicación escrita (informes, memorandos, comunicados, etc.) son claras y precisas		X		
	Delegar tareas	Productividad	Considera que se le está delegando un volumen de trabajo justo para una buena productividad	4. Desacuerdo	X		
		Confianza	Considera que la directiva confía en el trabajo que se le ha delegado realizar.		X		
		Motivación	Considera que la directiva motiva adecuadamente a los colaboradores para un buen desempeño		X		
	Empatía	Gran sensibilidad	Cuando tiene una dificultad, considera que los directivos se sensibilizan con usted	3. Indiferente	X		
		Generosidad	Cuando tiene una dificultad, considera que los directivos le dan el tiempo necesario para ayudarlo a solucionar su problema		X		
		Escucha activa	Considera que los directivos le prestan la atención debida al entablar un diálogo		X		
Comunicación Asertiva	Ética	Integridad	Considera que los directivos fomentan y cumplen los valores establecidos en la institución	2. En desacuerdo	X		
		Justicia	Considera que los directivos dan un trato justo a los empleados		X		
		Cuidado	Considera que los directivos buscan mantener un ambiente saludable (físico y mental) para los empleados		X		
	Respeto	Miramiento	Considera que los directivos se comunican guardando las formas y el respeto debido	1. Muy en desacuerdo	X		
		Consideración	Considera que los directivos valoran del trabajo que Ud. realiza en la institución		X		
		Deferencia	Considera que los directivos tienen las cualidades para liderar adecuadamente la institución		X		
	Retroalimentación	Entendimiento	Considera que los directivos tienen el interés de entender sus opiniones y motivaciones		X		
		Específico	Cuando los directivos califican su trabajo, le dan explicaciones con ejemplos claros y precisos		X		
		Oportuno	Considera que los reconocimientos y sanciones se dan de manera oportuna		X		
Firma del experto:		Fecha: 06/11/2022					


JOSÉ LUIS MERINO GARCÉS
 MAESTRO EN CIENCIAS EMPRESARIALES

Anexo 11

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y COMUNICACIÓN ASERTIVA

El presente cuestionario tendrá carácter anónimo. Por favor responda todas las preguntas con la mayor sinceridad.

DATOS PERSONALES

Edad Sexo: Varón Mujer

1: Muy en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Indiferente 4: Desacuerdo 5: Muy de acuerdo

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	VARIABLE: LIDERAZGO PARTICIPATIVO	Muy de acuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De cuerdo	Muy desacuerdo
	Comunicación					
1	Considera que los directivos brindan mensajes claros y precisos en las indicaciones verbales.					
2	Considera que los directivos tienen expresiones no verbales adecuadas (tono de voz, expresión, etc.)					
3	Considera que la comunicación escrita (informes, memorandos, comunicados, etc.) son claras y precisas					
	Delegar tareas					
4	Considera que se le está delegando un volumen de trabajo justo para una buena productividad					
5	Considera que los directivos confían, en el trabajo que se le ha delegado realizar.					
6	Considera que los directivos motivan adecuadamente a los colaboradores para un buen desempeño					
	Empatía					
7	Cuando tiene una dificultad, considera que los directivos se sensibilizan con usted					
8	Cuando tiene problemas, considera que los directivos le dan el tiempo necesario para ayudarlo a solucionar su problema					
9	Considera que los directivos le prestan la atención debida al entablar un diálogo					
	VARIABLE: COMUNICACIÓN ASERTIVA	Muy de acuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De cuerdo	Muy desacuerdo
	Ética					
10	Considera que los directivos fomentan y cumplen los valores establecidos en la institución					
11	Considera que los directivos dan un trato justo a los empleados					
12	Considera que los directivos buscan mantener un ambiente saludable (físico y mental) para los empleados					
	Respeto					
13	Considera que los directivos se comunican guardando las formas y el respeto debido					
14	Considera que los directivos valoran del trabajo que Ud. realiza en la institución					
15	Considera que los directivos tienen las cualidades para liderar adecuadamente la institución					
	Retroalimentación					
16	Considera que los directivos tienen el interés de entender sus opiniones y motivaciones					
17	Cuando los directivos califican su trabajo, le dan explicaciones con ejemplos claros y precisos					
18	Considera que los reconocimientos y sanciones se dan de manera oportuna					

Anexo 12

Tabla 4

Escala de Confiabilidad

COEFICIENTE	RELACIÓN
0.00 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1	Muy alta

Fuente: Ruiz (2002, p. 70)