



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo transformacional y comunicación asertiva en docentes de
una institución educativa de Tumbayaco - Lambayeque

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE :
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Uceda Flores, Rosa Elena (orcid.org/0000-0001-5710-5733)

ASESORAS:

Dra. Sialer Alarcón, Jannet Alicia (orcid.org/0000-0001-9943-755)

Dra. Arrunategui Huaman, Betsy Pamela (orcid.org/0000-0001-6240-2804)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

CHICLAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi padre Don Ramón Uceda Custodio que está en el cielo por ser mi compañía, a mi madre Doña Blanca Flores Horna porque ser mi mayor inspiración, ejemplo de superación y fortaleza en las adversidades.

Asimismo a mis hermanos Danny y Eduardo y a todos aquellos familiares que me apoyaron en este logro.

AGRADECIMIENTO

A Dios y a la virgen santísima de Guadalupe por ser mis guías en este trabajo de investigación y ser mi mayor fortaleza espiritual.

A mi asesora la Dra. Alicia Sialer por su profesionalismo y empatía la cual me apoyó y guió en todo el proceso de mi investigación logrando alcanzar la meta propuesta.

A mis familiares, colegas, amigos y estudiantes por su apoyo incondicional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA..	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN..	vi
ABSTRACT.	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
4.1. Resultados descriptivos	19
4.2. Resultados inferenciales	19
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Muestra poblacional	16
Tabla 2	Validez del instrumento	16
Tabla 3	Alfa de Cronbach - Liderazgo transformacional	17
Tabla 4	Alfa de Cronbach	17
Tabla 5	Nivel del liderazgo transformacional en el docente	19
Tabla 6	Nivel de la comunicación asertiva en el docente	19
Tabla 7	Prueba de normalidad	20
Tabla 8	Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva en docentes de una institución educativa de Tumán, 2023	20
Tabla 9	Identificar la relación entre la Influencia idealizada y la comunicación asertiva en docentes de una institución educativa de Tuman 2023.	21
Tabla 10	Estimar la relación entre la motivación inspiracional y la comunicación asertiva en docentes de una institución educativa de Tumán, 2023	21
Tabla 11	Establecer la relación entre estimulación intelectual y la comunicación asertiva en docentes de una institución educativa de Tumán, 2023	21
Tabla 12	Determinar la relación entre la consideración individualizada y la comunicación asertiva en docentes de una institución educativa de Tumán, 2023.....	22

RESUMEN

El propósito de la investigación fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva en docentes de una institución educativa de Tumán, 2023. Metodológicamente se basó en un enfoque cuantitativo acompañado de un nivel descriptivo-correlacional, cuya muestra fueron 31 docentes y se aplicó en ellos un cuestionario para cada variable. De acuerdo a los resultados se conoce que el 45% de los docentes se ubicó en un nivel bajo su nivel de liderazgo transformacional, el 48% en el nivel alto y el 7% en el nivel regular, así como en la comunicación asertiva el 39% de los docentes reconoció ubicarse en el nivel regular, el 32% en el nivel bajo y el 29% en el nivel alto, así mismo la influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individualizada se relacionan significativamente con la comunicación asertiva con los coeficientes de 0.608, 0.533, 0.492, 0.754 respectivamente. Se concluyó que existe una correlación moderada y significativa entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva, el coeficiente de 0,679, lo que sugiere que un estilo de liderazgo transformacional está asociado con una mayor habilidad para comunicarse de manera asertiva.

Palabras clave: Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración individualizada.

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the relationship between transformational leadership and assertive communication in teachers of an educational institution in Tumán, 2023. Methodologically, it was based on a quantitative approach accompanied by a descriptive-correlational level, whose sample was 31 teachers and it was A questionnaire was applied to them for each variable. According to the results, it is known that 45% of teachers ranked at a low level of their transformational leadership level, 48% at a high level and 7% at a regular level, as well as in assertive communication on 39 % of teachers acknowledged being at the regular level, 32% at the low level and 29% at the high level, likewise the idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation and individualized consideration are significantly related to communication assertive with the coefficients of 0.608, 0.533, 0.492, 0.754 respectively. It was concluded that there is a moderate and significant correlation between transformational leadership and assertive communication, the coefficient of 0.679, which suggests that a transformational leadership style is associated with a greater ability to communicate assertively.

Keywords: Idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration.

I. INTRODUCCIÓN

Años anteriores en el ámbito internacional el liderazgo ha evolucionado basándose en diversos modelos acorde a las características y personalidades del líder, siendo el liderazgo transformacional uno de los últimos empleado con frecuencia, una investigación desarrollada en una institución de España, reconoce que una de las ventajas clave para el crecimiento, como también el desarrollo de los estudiantes en la escuela es el liderazgo, siendo así que la comisión europea estableció en su momento cuatro competencias en torno a la educación, estando presente en el perfil de la competencia docente, sin embargo se reconoce que en los últimos años muchos de los docentes no demuestran una actitud de líder para articular en el centro educativo, reconociendo a través del autor la importancia de un liderazgo transformacional y las implicancias e ineficiencias que han presentado las competencias docentes en relación al liderazgo (Pérez et al., 2022, pp. 864-865); de igual manera en República Dominicana, reconoció que el 85% de los docentes no presentan un liderazgo en el aula de acuerdo a lo indicado por los estudiantes, además el 54% de los docentes indica no tener una buena relación con las autoridades del centro educativo, sumado a ello el 62% indica no poder articular una comunicación adecuada con los estudiantes en aula (Batista et al., 2021).

En la ciudad de Quito en Ecuador, reconoce que la comunicación asertiva es fundamental en el ámbito educativo debido a que los docentes transmiten conocimientos y ahí deben establecer relaciones positivas con el estudiante para lograr una colaboración con los diversos miembros por parte del centro educativo, sin embargo el autor reconoce que los docentes tienen dificultades para comunicarse con los estudiantes debido que no son capaces de prolongar el tiempo de una escucha activa ante ellos siendo esto esencial para una comunicación asertiva ya que los estudiantes consideran no sentirse escuchados ni entendidos por parte del docente, incluso el 74% de los docentes indica rara vez buscar el contacto visual con los estudiantes, además el 44% de ellos a veces ha empleado o utilizado gestos faciales para acompañar los mensajes tratando de ser más expresivo al momento de clase, sin duda alguna esos problemas han causado en los estudiantes problemas de aprendizaje y de entendimiento debido a la baja comunicación asertiva que transmite el docente (Cortez, 2018).

En el contexto peruano, respecto al liderazgo transformacional en los últimos años ha sido crucial para el progreso tal es así que los docentes actualmente buscan transformar su forma de enseñar en base a un liderazgo, motivados a través de los cambios de conducta y actitudes por parte del docente generando así cambios sociales y económicos, a pesar del gran entusiasmo de muchos instructores en el ámbito educativo para desarrollar dicho liderazgo aún existen complicaciones y docentes que no se interesan por ser líderes transformacionales vistos como seguidores y en base a las inspiraciones y carisma de ellos para los estudiantes, asumiéndose que el profesor como líder asume una actitud en situaciones que se presentan durante el proceso de enseñanza donde las estrategias definidas en su programa y particularidades para enseñar a los estudiantes, cuyos métodos se ajusten al aula de clases, en el desarrollo del estudio se reconoce que el 45% de los docentes afirman que el grado de su liderazgo transformacional es medio en instituciones públicas, sin embargo en las instituciones privadas se ha podido notar un crecimiento por parte de los docentes ya que ellos reconocen que el 61% indica estar en un nivel medio (Pareja et al., 2022).

La comunicación asertiva es un rol crucial en el desarrollo institucional que está acorde a la comunidad, reconoce que esta es una destreza de impulsar y sostener plática ante las autoridades o alumnos para concebir ciertas actividades que ayuden al desarrollo de la institución y del aprendizaje en ellos, se ha conocido que los docentes indican que el 49% desarrolla regularmente una comunicación asertiva en una institución de Lima (Alvarado et al., 2021).

En el contexto local, se ha observado en los docentes de la institución que presentan expresiones inapropiadas hacia sus compañeros de trabajo y estudiantes, además no suele defender la opinión de sus compañeros ni mucho menos respetar lo comentado por ellos, de igual manera se ha observado que no se expresan apropiadamente, haciendo no respetar su opinión ante los demás. Los problemas antes mencionados se deben a la falta de confianza y ética en su labor profesional, siendo un docente no digno de imitar, además no representa optimismo y no suele trazarse y alcanzar metas retadoras que inspiren a su entorno, por tal no suele promover una toma de decisiones o de enfoques innovadores para diseñar estrategias adecuadas y retadoras para los estudiantes, asimismo no suele dar soluciones coherentes ante situaciones de conflictos dejando de lado el interés por

el bienestar común. De seguir esta problemática los docentes presentarán problemas en su comunicación ante sus colegas y estudiantes. El principal problema del estudio que se está realizando es ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva en docentes de una institución educativa de Tumbes, 2023?

La investigación presenta justificación teórica debido que el estudio sobre educadores que muestren liderazgo transformador y una comunicación asertiva es importante porque permite comprender las diferentes dimensiones y factores que influyen en el desarrollo de ambas variables, así como la calidad del proceso de aprendizaje de los involucrados, aportando una amplitud teórica basándose en modelos teóricos en el desarrollo de la investigación. Por otro lado, desde una perspectiva práctica, es relevante porque se espera que los resultados que se obtienen permitan desarrollar la comunicación asertiva para formular adecuadamente estrategias y soluciones con el fin de potenciar el liderazgo transformador en docentes. Finalmente, desde la metodología el estudio, es importante porque permite realizar el instrumento para futuras investigaciones, y obtener información relevante y confiable sobre ambas variables, lo que permitirá realizar un análisis conciso y generar conclusiones adecuadas y fundamentadas para la toma de decisiones por parte de futuros investigadores en la educación.

El objetivo general es determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva en docentes de una institución educativa de Tumbes, 2023. Los específicos fueron Describir el nivel del liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa de Tumbes, 2023, Describir el nivel de la comunicación asertiva en docentes de una institución educativa de Tumbes, 2023, Identificar la relación entre la Influencia idealizada y la comunicación asertiva en docentes de una institución educativa de Tumbes, 2023, Estimar la relación entre la motivación inspiracional y la comunicación asertiva en docentes de una institución educativa de Tumbes, 2023, Establecer la relación entre estimulación intelectual y la comunicación asertiva en docentes de una institución educativa de Tumbes, 2023, Determinar la relación entre la consideración individualizada y la comunicación asertiva en docentes de una institución educativa de Tumbes, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

La siguiente sección ofrece precedentes de ámbito internacional y nacional, con el fin de contribuir al proceso de investigación.

En el ámbito internacional, Yagual (2022) tuvo como propósito estimar la influencia de la comunicación asertiva en la capacidad de los docentes para trabajar en equipo de un centro educativo de Guayaquil; metodológicamente fue un enfoque cuantitativo en conjunto con el diseño no experimental y nivel explicativo. La muestra comprendía de 52 docentes, se les aplicó como instrumento dos cuestionarios. Entre sus principales resultados, se evidenció que no existe una relación entre ambos constructos de estudio puesto que, el nivel de significancia resultó ser mayor a 0.05 (p valor= 0.195) y el Rho de Spearman de 0.345** indicando un grado positivo y moderado. Finalmente, se concluyó que las variables de estudio presentan un nivel de independencia, por lo tanto, la comunicación asertiva no tiene impacto en el trabajo en equipo.

Asimismo, Cavagnaro y Carvajal (2021) tuvieron el propósito de describir el liderazgo transformacional en profesores de una unidad educativa de Guayaquil; por consiguiente, metodológicamente fue un enfoque cuantitativo en conjunto con el diseño no experimental además de un nivel descriptivo. La muestra estuvo conformada por 50 docentes, a quienes se aplicó un cuestionario para obtener información de la variable de estudio. Entre sus principales resultados, se evidenció que los profesores, directores y administradores de la institución necesitan recibir formación y desarrollo en la gestión de estrategias para trabajar en equipo, ya que solo se demostró que pueden llevar a cabo sus funciones mediante el fomento de la libertad en la participación creativa. Sin embargo, deben utilizar la planificación estratégica y la unificación de pensamientos de todos los participantes relacionados con la gestión de la institución.

Así también, González (2021) en su acto investigativo tuvo como propósito hallar la conexión entre comunicación eficaz y liderazgo transformador en docentes de un centro educativo privado de Santa Cruz de Tenerife de España, metodológicamente fue un enfoque cuantitativo en conjunto con el diseño no experimental y nivel correlacional. Además, la muestra estuvo conformada por 24 docentes, se les aplicó el cuestionario. Uno de sus principales hallazgos fue que no existe

correlación entre las variables debido a que el sig, fue superior a 0,05 (valor $p=0,54$) y la r fue $-0,36$, lo que denota un grado de relación bajo y negativo.

Igualmente, Páez (2020) tuvo como propósito conocer el nivel la comunicación asertiva en docentes de una institución en Guayaquil, metodológicamente fue cuantitativo en conjunto con el diseño no experimental y nivel descriptivo, también el diseño no experimental. Además, la muestra estuvo compuesta por 20 docentes, a los cuales se les aplicó el cuestionario. Entre sus resultados, se demostró que el 40% de docentes perciben un nivel regular de comunicación asertiva, seguido del 35% con el nivel bajo y el 25% con el nivel alto. Del mismo modo, en relación a la dimensión auto asertividad, el 55% de encuestados perciben un nivel bajo, continuando con el nivel alto en un 25% y el nivel regular con el 20%. En la dimensión hetero asertividad, el 45% de docentes se ubican en el nivel bajo, seguido del 30% con el nivel alto y el 25% en un nivel regular.

Además, Silvera (2019) en su investigación el propósito de estimar la comunicación interna en relación con el liderazgo transformacional en los docentes de una institución en Guayaquil; metodológicamente fue un enfoque cuantitativo en conjunto con el diseño no experimental y nivel relacional. La muestra estuvo constituida por 10 docentes, a quienes se les aplicó como instrumento el cuestionario, en la que se analizó las variables de estudio. Entre sus principales resultados, se demostró que, a través del estadístico de Spearman, no existe una relación significativa entre los constructos de estudio ya que, el nivel de significancia fue mayor a 0.05 (p valor= 0.468), además presentó un Rho de 0.260** lo cual indica un grado positivo pero muy bajo.

En el ámbito nacional, Alvites (2023) realizó una investigación con la finalidad de conocer el liderazgo transformador en relación a la comunicación asertiva en docentes de un centro educativo de Ayacucho, metodológicamente fue un enfoque cuantitativo en conjunto con el diseño no experimental y nivel relacional, también el diseño no experimental. Además, la muestra estuvo constituida por 50 docentes, a quienes se les administró como instrumento dos cuestionarios para obtener información de las variables de estudio. Entre sus hallazgos, se evidenció que el 60% de encuestados presentan un nivel bueno en comunicación afectiva y el 40% en el nivel regular. Asimismo, el 60% de los docentes presentan un nivel regular en liderazgo transformacional. La relación entre las variables fue demostrada por el

estadístico de Spearman, el cual mostró un nivel de significancia de p valor = 0.033 0.05 y un Rho de 0.565* de grado positivo y directo. Llegó a la conclusión de que el liderazgo transformacional y comunicación asertiva están significativamente relacionados.

Asimismo, Paredes (2023) en su acto investigativo tuvo como propósito estimar los estilos de liderazgo directivo en relación a la comunicación asertiva en los docentes de un colegio en Lima, metodológicamente fue un enfoque cuantitativo en conjunto con el diseño no experimental y nivel relacional, también el diseño no experimental; además, la muestra estuvo conformada por 65 docentes, a quienes se les aplicó como instrumento el cuestionario. Entre sus principales resultados, se evidenció que el 46.88% de docentes perciben un nivel bajo de liderazgo transformacional directivo, seguido del nivel alto con el 31.25% y el nivel medio con el 21.88%. Del mismo modo, el 46.88% de docentes señalan un nivel regular en la comunicación asertiva, continuando el nivel malo con el 43.75% y el nivel bueno con el 9.38%. Sin embargo, el estadístico de Spearman demuestra que existe una correlación significativa entre ambas variables debido a que la significancia fue menor a 0.05 (valor p = 0.000) y el Rho fue 0.837** de grado positivo y directo. Al final, se descubrió que las habilidades de comunicación asertiva y las filosofías de liderazgo de los docentes están relacionadas.

Análogamente, Alan (2022) en su estudio tuvo la finalidad evidenciar el liderazgo transformacional en relación a la comunicación asertiva en profesores de una institución estatal, metodológicamente fue un enfoque cuantitativo en conjunto con el diseño no experimental y nivel correlacional, también el diseño fue no experimental. La muestra estuvo constituida por 53 docentes, a los cuales se administró como instrumento un cuestionario para cada variable. Entre sus principales resultados, se demostró que el nivel bueno predomina en el liderazgo transformacional en docentes con el 73.2% y el 26.8% con el nivel regular. En relación a la comunicación asertiva, el 75% de docentes la percibe con un nivel bueno y el 25% con el nivel regular. Por otro lado, se evidenció que existe una correlación significativa en ambos constructos de estudio ya que, el nivel de significancia fue menor a 0.05 (p valor= 0.000) y un Rho de Spearman de 0.898** de grado positiva y directa. Por último, se concluyó que, a mayor liderazgo transformacional, existirá una mayor comunicación asertiva entre docentes.

Además, Vásquez (2022) en su estudio se orientó a detallar el nivel de comunicación asertiva de los docentes de un centro educativo de nivel primaria en Chiclayo. En ese sentido, metodológicamente fue un enfoque cuantitativo en conjunto con el diseño no experimental y nivel descriptivo, también el diseño no experimental; asimismo, la muestra estuvo conformada por 32 docentes, a los cuales se les suministró como instrumento un cuestionario. Entre sus principales resultados, se evidenció que el 53.1% de encuestados perciben un nivel medio de comunicación asertiva, seguido del 25% con el nivel alto y el 21.9% con el nivel bajo. Del mismo modo, en relación a las dimensiones de la variable que son la comunicación precisa, técnicas asertivas y estilos asertivos; su mayor porcentaje pertenece al nivel medio con el 50%; 40%; y 53%, respectivamente.

Por otro parte, Yajahuanca (2020) tuvo como objetivo estimar la relación existente entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva en una institución educativa de Cajamarca; por lo tanto, metodológicamente fue un enfoque cuantitativo en conjunto con el diseño no experimental y nivel relacional. 30 docentes y 3 directivos fueron la muestra, a quienes se les aplicó el cuestionario. Entre sus resultados se evidenció a través de la prueba estadística, la significancia fue inferior a 0.05 (p valor= 0.001), lo que significa que existe una correlación entre ambas variables de estudio con un Rho de 0.811 de grado positiva y directa. Finalmente, se concluyó que el liderazgo transformacional se relaciona estrechamente con la comunicación asertiva.

Luján (2019) en su acto investigativo tuvo el propósito de conocer el liderazgo transformacional en relación con la comunicación asertiva en profesores de una Universidad de Lima. La investigación se basó metodológicamente en un enfoque cuantitativo en conjunto con el diseño no experimental y nivel relacional; además, se contó con una muestra de 139 docentes, a quienes se les aplicó como instrumento el cuestionario, una para cada variable. Entre sus principales resultados, se evidenció que, según los docentes el 47,5% considera que el liderazgo transformacional se encuentra en el nivel bueno; asimismo, el 54% de los mismos, perciben un nivel bueno la comunicación asertiva. En cuanto a la contratación de hipótesis, se evidenció a través del estadístico de Spearman, que existe una correlación directa, positiva y alta entre las dos variables, con un nivel de significancia de 0,000 y un Rho de 0,040**. Finalmente, se concluyó que mayor

el liderazgo transformacional, mayor será la comunicación asertiva entre los docentes.

Sánchez (2018) en su acto investigativo, tuvo como objetivo establecer el nivel de liderazgo transformacional de los profesores de educación inicial en Lima, es por ello que se empleó metodológicamente un enfoque cuantitativo en conjunto con el diseño no experimental y nivel descriptivo. La muestra estuvo compuesta por 100 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario para obtener información de la variable. Entre sus hallazgos, el 72.5% de docentes perciben el liderazgo transformacional en un nivel medio, seguido del 22.5% con el nivel alto y el 5% con el nivel bajo. Asimismo, en relación a las dimensiones de la variable como la influencia idealizada, consideración individual, motivación inspiracional y estimulación intelectual, sus mayores porcentajes se encuentran en un nivel medio con el 71,3%; 76.3%; 70% y 76.3%, respectivamente.

Para la variable de liderazgo transformacional, por otro lado, se debe partir desde la teoría del liderazgo transformacional desarrollada por James MacGregor Burns, en el cual menciona en su libro "Leadership" el concepto de liderazgo transformacional como la relación entre un líder y sus seguidores, enfatizando la importancia de inspirar y motivar a las personas a perseguir ambiciones más amplias que las actuales se cree factible (Andriani et al., 2018)

Según Bush (2018) la teoría del liderazgo transformacional, se basa en la premisa de que el liderazgo no se trata solo de ejercer influencia y control sobre los demás, sino de transformar a las personas y las organizaciones de manera positiva. En ese sentido, de acuerdo a Burns, los líderes transformacionales pueden elevar el nivel de motivación y compromiso de sus seguidores, inspirándose a alcanzar su máximo potencial.

En el corazón de esta teoría se encuentra la noción de la relación transformacional, ya que esta relación se caracteriza por una interacción dinámica entre el líder y sus seguidores, en la cual ambos se influyen mutuamente de manera positiva (Al-Husseini et al., 2021). El líder transformacional inspira a sus seguidores al presentar una visión clara y convincente del futuro, estableciendo metas desafiantes y comunicando de manera efectiva cómo pueden alcanzarse. Además, este tipo de líderes se convierten en modelos a seguir, mostrando un alto nivel de integridad, ética y comportamiento ético (Antonopoulou y otros, 2021).

En relación a la definición de liderazgo transformacional, es importante mencionar que es un enfoque que ha demostrado tener un gran impacto en las organizaciones y las personas lograron el cambio y el crecimiento (Al-husseini y Elbeltagi, 2018). Según Kouni et al. (2018) la base de este enfoque de liderazgo es la capacidad de un líder para inspirar, motivar y guiar a otros hacia la consecución de ambiciones y aspiraciones que van más allá de lo que se considera posible.

Asimismo, en su esencia, el liderazgo transformacional implica un cambio profundo y positivo tanto en los seguidores como en el entorno en el que se encuentran puesto que, el líder se destaca por su habilidad para generar una visión clara y convincente del futuro, comunicar de manera efectiva y motivar a otros a alcanzarla, pues no solo se centra en los resultados y la productividad, sino que también se preocupa el desarrollo de la personalidad y la carrera profesional de los miembros de su equipo (Brown y otros, 2019).

Para Owusu (2021), una de las principales características del liderazgo transformacional es la capacidad de inspirar a otros a través de la ejemplaridad personal, convirtiendo al líder en un modelo a seguir, mostrando un alto nivel de integridad, valores éticos y comportamiento ético, siendo su ejemplo poderoso y contagioso, y que los seguidores encuentran inspiración y motivación para alcanzar su máximo potencial.

Además, este tipo de liderazgo fomenta la innovación y la creatividad, en el que los seguidores se sienten seguros para tomar riesgos y proponer nuevas ideas, estimulando el pensamiento crítico, y promoviendo un clima de confianza y apertura valorando la diversidad de perspectivas (Kwan, 2020).

De acuerdo con Álvarez (2022) el liderazgo orientado al cambio es la capacidad de desarrollar y dar poder a los seguidores, creyendo en el potencial de cada individuo y dedicado a ayudar a sus seguidores a alcanzar ese potencial. Además, delegan responsabilidades y animan a los miembros de su equipo a tomar decisiones y asumir liderazgo en sus propias áreas de trabajo.

Conforme a Gkolia et al. (2018) instructores que muestran un liderazgo transformacional es esencial para inspirar y animar a los estudiantes a desarrollar todo su potencial ya que, no solo se centran en transmitir conocimientos, sino que también se preocupan por el crecimiento personal y académico de sus alumnos. En ese sentido, mediante la generación de una visión clara y motivadora, los docentes

transformacionales ayudan a los estudiantes a establecer metas ambiciosas y a creer en su capacidad para alcanzarlas; asimismo, estos docentes asumen un papel activo cuando se trata de mejorar el nivel de escolarización, desafiando las prácticas tradicionales y promoviendo la innovación pedagógica (Carranza, 2020). Un aspecto clave del liderazgo transformacional entre los docentes es la capacidad de generar una visión compartida y motivadora. Estos docentes inspiran a sus colegas al presentar una imagen clara del futuro deseado y comunicar de manera efectiva cómo el trabajo en equipo y la colaboración pueden conducir a resultados exitosos, pues al compartir una visión común, los docentes transformacionales crean un sentido de propósito y dirección, lo que impulsa a la comunidad educativa a esforzarse por alcanzar metas ambiciosas (Ganga et al., 2016).

Con respecto a las dimensiones del liderazgo transformacional de Burns identifica cuatro componentes principales que reflejan los comportamientos y atributos que los líderes deben exhibir para inspirar y motivar a sus seguidores hacia la excelencia (López et al., 2017). La primera dimensión es la influencia idealizada, la cual se refiere a la capacidad de un líder para convertirse en un modelo a seguir y generar admiración y respeto en sus seguidores. Asimismo, según Rojero y Gómez (2019) se basa en la coherencia entre las palabras y acciones del líder, en su integridad y compromiso con un propósito más elevado, y en su capacidad para conectar emocionalmente con los seguidores. A través de la influencia idealizada, los líderes aspiran a mejorar el crecimiento personal y el rendimiento de sus seguidores.

Como segunda dimensión se encuentra la motivación inspiracional, caracterizándose en ir más allá de simplemente dar órdenes y establecer metas, sino busca influir en los seguidores de una manera que los motive intrínsecamente y los inspire a superar sus propias limitaciones (López et al., 2017). Para Varela y Marín (2021) los líderes logran esto al presentar una visión clara y convincente, comunicando de manera efectiva y generando entusiasmo y compromiso en sus seguidores. Del mismo modo, en la tercera dimensión se ubica la estimulación intelectual, este tipo de liderazgo va más allá de simplemente dar instrucciones y esperar resultados; busca fomentar la creatividad y el pensamiento crítico en los seguidores para lograr un cambio y crecimiento significativos (López et al., 2017). Del mismo modo, Canal et al. (2023) menciona que los líderes cuestionan el statu

quo, alientan a los seguidores a pensar de manera reflexiva y proporcionan oportunidades y recursos para el desarrollo de habilidades, fomentando un entorno de trabajo que valora la diversidad de pensamiento y promueve la colaboración.

Por último, se encuentra la cuarta dimensión, consideración individualizada, se refiere a la capacidad de un líder para reconocer y atender las necesidades individuales de sus seguidores, tratándolos como seres únicos y valorando su crecimiento y desarrollo personal (López et al., 2017). De acuerdo con Pico y Coello (2018), este tipo de liderazgo no se trata solo de alcanzar metas y resultados, sino también de crear una relación significativa entre el líder y sus seguidores, reconociendo que cada individuo es único, con habilidades, fortalezas y necesidades distintas, y trabajan para comprender y atender esas diferencias.

Por otro lado, se consideran las teorías relacionadas con la comunicación asertiva, comenzando por la teoría de la comunicación basada en la existencia de tres enfoques distintos que contribuirían a la percepción diferenciada del funcionamiento comunicativo, que serían: la construcción unidireccional de la construcción del significado de la comunicación; la construcción bidireccional de la construcción del significado de la comunicación y la construcción diacrónica omnidireccional (Ruler, 2018). El primer enfoque se refiere a la creación ejercida por parte del emisor respecto al significado o connotación del mensaje desarrollada por el receptor. El segundo, incluye la participación de dos o más personas que se encargan de construir conjuntamente los significados del mensaje; y el tercer enfoque se centra en el desarrollo o evolución continua del significado en sí (Ruler, 2018).

En cuanto a la teoría de la asertividad, es postulada por Renny Yagosesky, que mantiene a la asertividad como una categoría comunicacional que está directamente ligada a altos niveles de autoestima y, posteriormente, a su adquisición a través del desarrollo de las emociones. De este modo, el mismo autor la conceptualiza como un estilo de manifestación consciente, coherente, directo y estable, con el objetivo de dar a conocer las propias ideas y sentimientos, así como defender los propios derechos sin herir o agredir a los demás, por lo que se asocia a la experiencia de autoconfianza (Cambridge International Consulting, 2019).

En la misma línea, Yagosesky destaca la importancia de potenciar la comunicación asertiva en el trabajo diario del hombre, citando varios beneficios como el aumento

de la autoconfianza por la capacidad expresiva, el fortalecimiento de la autoimagen, la generación de experiencia de bienestar emocional, la mejora de la imagen social y el acercamiento al logro de objetivos (Cambridge International Consulting, 2019). Asimismo, se define la comunicación asertiva como un concepto fundamental en las relaciones humanas, ya que permite expresar pensamientos, sentimientos y necesidades de manera clara, respetuosa y honesta (Lachira et al., 2020); además, se trata de una habilidad comunicativa que implica encontrar un equilibrio entre la pasividad y la agresividad, permitiendo establecer límites y defender los derechos, al tiempo de respetar las opiniones de los demás (Lesmes et al., 2020).

Según Canas y Hernandez (2019) la comunicación asertiva brinda la oportunidad de transmitir ideas y emociones de manera efectiva ya que, al ser asertivos, se puede expresar las opiniones de forma clara y directa, evitando la ambigüedad o la vaguedad en las palabras, lo cual esto facilita la comprensión mutua y minimiza la posibilidad de malentendidos, fomentando así la construcción de asociaciones basadas en la confianza y la apertura.

Del mismo modo Samfira (2020) indica que este estilo de comunicación se destaca debido a una serie de ciertas características que diferencian de los demás estilos comunicativos. Estas características se basan en la confianza en uno mismo, el respeto mutuo, respeto hacia la opinión de los demás, conocen los límites, y tienen la capacidad de comunicar pensamientos y sentimientos de forma clara y honesta. Análogamente, en el contexto educativo, la comunicación asertiva es esencial, especialmente para los docentes debido a que, la capacidad de comunicarse claramente, efectiva y respetuosa, lo cual es esencial para perfilar las relaciones positivas con los estudiantes, fomentar un ambiente de aprendizaje colaborativo y promover un desarrollo integral en el aula (Olufemi y Opeoluwa, 2020)

Asimismo, permite a los docentes transmitir de manera clara y efectiva los conocimientos y conceptos a sus estudiantes ya que, su habilidad para expresar ideas de manera concisa y comprensible que garantizan que los estudiantes participen en el proceso de enseñanza y aprendizaje comprendiendo los contenidos de manera adecuada (Dzo'ul y Kusumajanti, 2020).

Además, la comunicación asertiva entre docentes fomenta un ambiente colaborativo y de trabajo en equipo pues, cuando los docentes se comunican de manera clara y respetuosa, pueden compartir ideas, experiencias y recursos de

manera efectiva, lo que resulta una comunicación abierta y constructiva permitiendo aprovechar la diversidad de habilidades y conocimientos del grupo docente, lo que enriquece la planificación y ejecución de las clases (Asanza, 2020). Además, promueve la cooperación entre los docentes, facilitando la creación de estrategias conjuntas para abordar desafíos educativos y mejorar el aprendizaje de los estudiantes (Mansour et al., 2020)

En cuanto a las dimensiones de la comunicación asertiva, se distinguen dos sub-constructos, el cual Berrío y Toro (2018) sustentan a continuación:

La dimensión heteroasertividad, definida como el acto de respeto por la expresión genuina y cortés de los sentimientos y valores, gustos, deseos o preferencias de los demás. Además, según Biggs et al. (2018) implica escuchar activamente a los demás, mostrar empatía hacia sus sentimientos y respetar sus valores, gustos, deseos y preferencias, es decir, se trata de aceptar y valorar la individualidad de cada persona, permitiendo que expresen sus opiniones y necesidades de manera sincera y abierta.

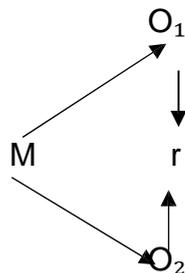
Por último, la dimensión autoasertividad, se conceptualiza como el acto de expresar sincera y cordialmente los propios sentimientos y de defender los propios valores (Jovanović et al., 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de carácter cuantitativo esto se debe a que las variables se medirán numéricamente, mediante la recopilación de información que luego se utilizó para describir con precisión el comportamiento del elemento de investigación y compararlo con la hipótesis utilizando estadísticas. (Sánchez et al., 2018, p. 59). Se utilizaron métodos básicos de investigación el cuál solo deseó generar nuevos conocimientos, mediante trabajos teóricos (Arispe et al., 2020, p.62). El nivel de correlación se determinó con el objetivo de determinar el grado de asociación entre las dos variables mediante el coeficiente, que se expresa en forma de número. (Carhuancho et al., 2019, p. 59). El diseño fue no experimental porque no había manipulación activa de las variables, sino que simplemente se medía cada variable en su entorno natural antes de someterla a un análisis. (Hernández y Mendoza, 2018, p.174), debido a que se evaluó en un momento concreto, fue transversal. (Sánchez et al., 2018, p. 81).

Esquema:



Dónde:

M = Muestra

r = relación

O₁ = Liderazgo transformacional

O₂ = Comunicación asertiva

3.2. Variables y operacionalización

Liderazgo transformacional

Desde el punto de vista conceptual, el liderazgo transformacional es una estrategia novedosa que va más allá de la gestión convencional y supervisión de tareas, por la cual se trata de un estilo de liderazgo que busca impactar de manera profunda y positiva a las personas y las organizaciones, generando cambios significativos y duraderos (Alcazár, 2020).

Definición operacional: Las dimensiones del liderazgo transformacional de Burns identifica cuatro componentes principales que reflejan los comportamientos y atributos que los líderes deben exhibir para inspirar y motivar a sus seguidores hacia la excelencia (López et al., 2017).

Indicadores: Influencia idealizada, respeto, confianza, ética en su labor, digno de imitar. Motivación inspiracional, optimista, alcanzar metas retadoras, inspiración a su entorno. Estimulación intelectual, promueve toma de decisiones, promueve enfoques innovadores, soluciones ante situaciones de conflictos. Consideración individualizada, reconocimiento, interés por el bienestar.

Escala de medición: Ordinal.

Comunicación asertiva

Definición conceptual: Se trata de un estilo de comunicación claro, directo y respetuoso que permite expresar nuestras ideas, opiniones, sentimientos y necesidades de manera efectiva, sin violar los derechos de los demás ni ignorar los propios (Calua et al., 2021).

Definición operacional: La variable expresión oral será medido mediante sus dimensiones: Hetero asertividad y Auto asertividad (Moreno et al., 2021).

Indicadores: Hetero asertividad, pedir aclaración, límites, asertividad, firmeza, aceptar halago, solicitar ayuda y solicitar aclaración. Auto asertividad, halagar sin dificultad, expresar sentimientos, admitir, manifestar, propio estilo, contacto visual, proceder ante los conflictos, expresión de opiniones, afirmaciones y confianza.

Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Toda la unidad de estudio, que puede consistir tanto en personas como en objetos que exhiban las características necesarias, es lo que debe tenerse en cuenta (Ñaupas et al., 2018, p.334). La población fueron 31 docentes.

Criterios de inclusión:

Docentes que dieron su conocimiento

Docentes pertenecientes a la institución educativa en Tumán

Criterios de exclusión:

Docentes que no dieron su conocimiento

Docentes que no pertenecen a la institución educativa en Tumán

Muestra

La muestra es un porcentaje ínfimo de la población que reúne las características esenciales y adecuadas del desarrollo de la investigación (Ñaupas et al., 2018, p.334). La muestra fueron 31 docentes.

Tabla 1 *Muestra poblacional*

Muestreo	Nº de docentes
No probabilístico censal	31

Muestreo: Se empleó un muestreo no probabilístico censal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se desarrolló mediante una encuesta, que consiste en realizar una serie de preguntas al sujeto de estudio sin tener una conversación previa con el encuestado (Carhuancho et al., 2019, p.66).

Instrumento

También se reconoce como instrumento utilizado el cuestionario, que consiste en una lista de preguntas escritas con respuestas evaluativas precisas relacionadas con las variables de investigación (Ñaupas et al., 2018, p.291).

Validez

Durante el proceso de validación de los instrumentos, se solicitó la opinión de un reducido grupo de especialistas en el campo para obtener su juicio experto y evaluar la viabilidad y validez de la aplicación del instrumento. También se buscó obtener el coeficiente V de Aiken a partir de esta consulta.

Tabla 2 *Validez del instrumento*

Variable	Nº	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Liderazgo transformacional	1	Maestría en psicología	3.98	Aplicable
	2	Especialista	3.98	Aplicable
	3	Maestría en psicología educativa	4	Aplicable
Comunicación asertiva	1	Docente de investigación	3.95	Aplicable
	2	Especialista	3.98	Aplicable
	3	Maestría en psicología educativa	4	Aplicable

Confiabilidad

Adicionalmente, el Alfa de Cronbach, que asignó al instrumento de investigación un coeficiente positivo y determinó que es adecuado, lo hizo confiable.

Tabla 3 Alfa de Cronbach – Liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.921	20

Tabla 4 Alfa de Cronbach – Comunicación asertiva

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.801	20

3.5. Procedimientos

Los dos cuestionarios se diseñaron para evaluar ambas variables desde el punto de vista de la persona que interviene, y se pedirá permiso a los educadores para recoger la información necesaria sobre ambas variables. Debido a que requiere de tiempo para que el cuestionario sea respondido objetivamente, se eligieron días y horas específicas para la aplicación del instrumento.

3.6. Método de análisis de datos

Las respuestas se codificaron primero en Microsoft Excel, y solo después se transfirió la información al SPSS 26 para el análisis estadístico, que incluyó la validación de la hipótesis de la investigación. De acuerdo con los resultados, se utilizó la prueba de Rho Spearman en tablas con una descripción.

3.7. Aspectos éticos

En primer lugar, el proyecto de estudio se redacta contemplando las directrices contenidas en la normativa APA, respetándose los derechos de propiedad intelectual puesto que la información dada por autores fue citada y referenciada de conformidad con lo dispuesto en el mencionado documento con la finalidad de no incurrir en inadecuadas prácticas. Por otro lado, en materia de los lineamientos éticos que rigieron el desarrollo de la investigación, se consideraron los preceptos de autonomía y beneficencia. Empezando por el principio de autonomía, respecta a efectuar el consentimiento informado a fin de comunicar el objetivo del estudio; así como también los derechos de los participantes para velar porque la decisión

sea informada y voluntaria. Asimismo, se obedeció al principio de beneficencia, que involucra salvaguardar los datos brindados por el participante, velando por la confidencialidad (Resolución de consejo universitario N° 0262-2020/UCV, 2020).

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Desarrollo del primer objetivo específico

Tabla 5 Nivel del liderazgo transformacional en el docente

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	29	68	14	45%
Regular	69	108	2	7%
Alto	109	145	15	48%
Total			31	100%

En la tabla 1, a través del análisis descriptivo, el 45% de los docentes reconocen tener un bajo nivel de liderazgo transformacional ante la comunidad educativa, debido que presenta desconfianza ante ellos, además reconoce que no tiene la capacidad para delegar funciones, el 48% se ubica en el nivel alto y finalmente el 7% reconoce tener un liderazgo regular.

Desarrollo del segundo objetivo específico

Tabla 6 Nivel de la comunicación asertiva en el docente

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	20	46	10	32%
Regular	47	73	12	39%
Alto	74	100	9	29%
Total			31	100%

En la tabla 2, a través del análisis descriptivo, el 39% de los docentes reconocen regularmente ante ciertas situaciones demuestran ser empáticos con quien lo necesita en la institución, así también el 32% indicar no manejar adecuadamente la comunicación asertiva debido al bajo nivel y finalmente el 29% en el nivel alto.

4.2. Resultados inferenciales

Ho: Las variables siguen una distribución normal

H1: Las variables no siguen una distribución normal

Significancia: 5% (0.05)

Tabla 7 Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Influencia idealizada	0.881	31	0.00
Motivación inspiracional	0.864	31	0.00
Estimulación intelectual	0.929	31	0.04
Consideración individualizada	0.860	31	0.00
Liderazgo transformacional	0.851	31	0.00
Hetero asertividad	0.902	31	0.01
Auto asertividad	0.915	31	0.02
Comunicación asertiva	0.904	31	0.01

Decisión:

Si " p " $\leq \alpha$ se rechaza H_0 y acepta H_1

Si " p " $\geq \alpha$ no se rechaza H_0

Con un 5% de significancia no siguen una distribución normal, tomando la prueba estadística rho de Spearman.

Desarrollo del objetivo general

Tabla 8

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva en docentes de una institución educativa de Tumán, 2023

		Comunicación asertiva
Liderazgo transformacional en docentes.	Rho de Spearman en p	0.549
	N	.001
		31

H_0 : No existe relación entre las variables

H_1 : Si existe relación entre las variables

De acuerdo a la correlación de spearman se reconoce a través del coeficiente de 0,679 que presenta una correlación moderada en las variables, además el p-valor

fue inferior a 0,05, conociéndose que el liderazgo transformacional guarda relación estrecha con la comunicación asertiva.

Desarrollo del tercer objetivo específico

Tabla 9

Identificar la relación entre la Influencia idealizada y la comunicación asertiva en docentes de una institución educativa de Tumán, 2023

		Influencia idealizada
Liderazgo transformacional docentes.	Rho de Spearman	0.556
	en p	.001
	N	31

De acuerdo a la correlación de spearman se reconoce a través del coeficiente de 0,608 que presenta una correlación moderada, además el p-valor fue inferior a 0,05, conociéndose que la influencia idealizada guarda relación estrecha con la comunicación asertiva.

Desarrollo del cuarto objetivo específico

Tabla 10

Estimar la relación entre la motivación inspiracional y la comunicación asertiva en docentes de una institución educativa de Tumán, 2023

		Motivación inspiracional
Liderazgo transformacional docentes.	Rho de Spearman	0.599
	en p	.002
	N	31

De acuerdo a la correlación de spearman se reconoce a través del coeficiente de 0,533 que presenta una correlación moderada, además el p-valor fue inferior a 0,05, conociéndose que la motivación inspiracional guarda relación estrecha con la comunicación asertiva.

Desarrollo del quinto objetivo específico

Tabla 11

Identificar la relación entre estimulación intelectual y la comunicación asertiva en docentes de una institución educativa de Tumán, 2023

		Estimulación intelectual
Liderazgo transformacional	Rho de Spearman	0.581
	p	.005
	N	31

De acuerdo a la correlación de spearman se reconoce a través del coeficiente de 0,492 que presenta una correlación moderada, además el p-valor fue inferior a 0,05, afirmando la estimulación intelectual guarda relación estrecha con la comunicación asertiva.

Desarrollo del sexto objetivo específico

Tabla 12

Analizar la relación entre la consideración individualizada y la comunicación asertiva en docentes de una institución educativa de Tumán, 2023

		Consideración individualizada
Liderazgo transformacional docentes.	Rho de Spearman	0.532
	en p	.001
	N	31

De acuerdo a la correlación de spearman se reconoce a través del coeficiente de 0,754 que presenta una correlación positiva alta, además el p-valor fue inferior a 0,05, conociéndose que la consideración individualizada guarda relación estrecha con la comunicación asertiva.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación en su objetivo principal de determinar el liderazgo transformacional en relación con la comunicación asertiva, donde se encontró en los resultados una relación moderada entre ambas variables, respaldada por un coeficiente de Spearman de 0,549. Además, el p-valor obtenido fue inferior a 0.05 ($p\text{-valor}=0.001$), indicando que el liderazgo transformacional tiene estrecha relación con la comunicación asertiva en el contexto estudiado. Al comparar los resultados de esta investigación con el estudio realizado por Alan (2022), quién buscó examinar el liderazgo transformacional en conjunto con la comunicación asertiva en docentes de una institución estatal, se encontraron similitudes en los hallazgos debido a que, ambas investigaciones evidenciaron una correlación significativa entre los constructos estudiados, respaldada por niveles de significancia inferiores a 0.05 y coeficientes de Spearman positivos y directos. Estos resultados sugieren que, a mayor liderazgo transformacional, existe una mayor comunicación asertiva entre los docentes, lo cual respalda la consistencia de los resultados en diferentes contextos educativos.

En contraste, estos resultados coinciden con la investigación realizada a cabo por Yajahuanca (2020), quién demostró una relación de grado positiva y directa entre el liderazgo transformacional en conjunto con la comunicación asertiva en profesores, respaldada por una prueba estadística de Spearman con un nivel de significancia inferior a 0.05 y un Rho de 0.811. Además, la investigación realizada por Luján (2019) también encontró una conexión significativa, respaldada por un nivel de significancia de $0.000 < 0.05$ y un Rho de 0.040. Aunque el coeficiente de obtención obtenido en este estudio fue menor en comparación con los demás, sigue demostrando una relación directa y positiva entre ambas variables. Análogamente, esto se reafirma por Reyna et al. (2021) quién indica que la teoría del liderazgo transformacional de Burns, se basa en la premisa de que el liderazgo no se trata solo de ejercer influencia y control sobre los demás, sino de transformar a las personas y las organizaciones de manera positiva. En ese sentido, de acuerdo a Burns, los líderes transformacionales tienen la capacidad de elevar el nivel de motivación y compromiso de sus seguidores, inspirándolos a alcanzar su máximo potencial. En este aspecto, en base a los resultados obtenido la relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva entre docentes es de suma

importancia en el ámbito educativo debido a que, estos dos elementos se entrelazan de manera intrínseca, y su interacción puede tener un impacto significativo en el desarrollo profesional de los docentes, en la calidad de la enseñanza y, en última instancia, en el aprendizaje de los estudiantes. Además, al comprender y fomentar esta relación, se pueden implementar estrategias y prácticas que fortalezcan el liderazgo transformacional y fomenten la comunicación asertiva, generando un impacto positivo y duradero en la comunidad educativa.

Como primer objetivo específico se describió el nivel del liderazgo transformacional, lo cual en los resultados obtenidos revelaron que el 45% de los docentes reconocen tener un bajo nivel de liderazgo transformacional, el 48% se ubica en el nivel alto y finalmente el 7% en el nivel regular. Al comparar estos resultados con la investigación realizada por Sánchez (2018), se observan algunas diferencias ya que, el investigador evidenció que el 72.5% de los docentes percibieron el liderazgo transformacional en un nivel medio, seguido por el 22.5% en nivel alto y el 5% en nivel bajo. Además, los resultados obtenidos no concuerdan con el hallazgo de Alvites (2023) debido a que, el investigador evidenció que el 60% de los docentes presentaban un nivel regular en liderazgo transformacional, mientras que el 40% presentaba un nivel bueno. Asimismo, tampoco coincide con lo obtenido por Paredes (2023), quién demostró que el 46.8% de los docentes percibían un nivel bajo de liderazgo transformacional directivo, seguido por el 31.25% en nivel alto y el 21.8% en nivel medio. Estos resultados resaltan la desventaja en la percepción del liderazgo transformacional entre diferentes contextos educativos, lo cual puede estar influenciado por diversos factores como la cultura organizacional, el clima laboral y las experiencias individuales de los docentes. Sin embargo, para obtener un alto nivel de liderazgo transformacional, según la teoría de Burns, ésta se caracteriza por una interacción dinámica entre el líder y sus seguidores, en la cual ambos se influyen mutuamente de manera positiva (Pérez et al., 2017). En esa misma línea, Montoya et al. (2021) indican que el líder transformacional inspira a sus seguidores al presentar una visión clara y convincente del futuro, estableciendo metas desafiantes y comunicando de manera efectiva cómo pueden alcanzarse. En ese sentido, un alto nivel de liderazgo transformacional entre docentes es de suma importancia en el ámbito educativo puesto que, este tipo de liderazgo no sólo motiva y compromete a los docentes, sino que también fomenta la colaboración, el

crecimiento profesional y la calidad de la enseñanza. Además, influye positivamente en el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes, así como en la cultura organizacional y en la comunidad educativa en su conjunto.

El segundo objetivo específico buscaba describir el nivel de comunicación asertiva en los docentes, por lo que en los resultados obtenidos revelaron que el 39% de los docentes reconocen estar en el nivel regular, el 32% indicar no manejar adecuadamente la comunicación asertiva debido al bajo nivel y finalmente el 29% en el nivel regular. Al comparar estos resultados con la investigación realizada por Alan (2022), se observa un punto de semejanza debido a que, el 75% de los docentes percibieron la comunicación asertiva en un nivel bueno, mientras que el 25% la percibió en un nivel regular. Por otro lado, no coincide con los resultados de la investigación realizada por Vásquez (2022) quién encontró que el 53.1% de los docentes percibían un nivel medio de comunicación asertiva, seguido por el 25% con un nivel alto y el 21.9% con un nivel bajo. Asimismo, los resultados de la investigación de Páez (2020) tampoco concuerdan con los resultados obtenidos ya que, se reveló que el 40% de los docentes percibieron un nivel regular de comunicación asertiva, seguido por el 35% con un nivel bajo y el 25% con un nivel alto. Estos hallazgos indican una variabilidad en la percepción de la comunicación asertiva entre los docentes de diferentes contextos educativos. En ese sentido, Yagosesky destaca en su teoría de la asertividad, la importancia de potenciar la comunicación asertiva en el trabajo diario del hombre, citando varios beneficios como el aumento de la autoconfianza por la capacidad expresiva, el fortalecimiento de la autoimagen, la generación de experiencia de bienestar emocional, la mejora de la imagen social y el acercamiento al logro de objetivos (Cambridge International Consulting, 2019). Es por ello que, un alto nivel de comunicación asertiva entre docentes promueve la colaboración, el trabajo en equipo y un clima positivo en el entorno educativo. Además, facilita la retroalimentación constructiva y mejora la calidad de la enseñanza. También tiene un impacto directo en el aprendizaje de los estudiantes, fomentando su participación activa y el desarrollo de habilidades de comunicación saludables. Asimismo, fortalece la relación con los padres y la comunidad educativa en general.

El tercer objetivo específico buscó conocer la influencia idealizada en relación con la comunicación asertiva en los docentes, de acuerdo a los resultados obtenidos a

través de Spearman revelaron un coeficiente de 0.556, lo cual indica una correlación positiva moderada. Además, el p-valor obtenido fue de $0.01 < 0.05$, confirmando la existencia de una relación significativa entre la influencia idealizada y la comunicación asertiva. Estos resultados son consistentes con la investigación realizada por Alan (2022), quien también encontró una correlación significativa entre la dimensión de la influencia idealizada y la variable de comunicación asertiva. En el estudio del investigador, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.754*. Además, es importante mencionar las ideas planteadas por López et al. (2017), algunos observadores resaltaron que mediante la influencia idealizada, los líderes logran inspirar y motivar a sus seguidores para que alcancen niveles superiores de rendimiento y desarrollo personal. Asimismo, está estrechamente relacionada con la confianza, el respeto y la admiración que los seguidores tienen hacia el líder. En ese sentido, una comunicación asertiva efectiva es fundamental para establecer relaciones saludables y constructivas entre los docentes y sus colegas, estudiantes y padres. Además, la influencia idealizada de los líderes educativos puede fomentar una cultura de comunicación abierta, respetuosa y constructiva en la institución educativa. Es por ello que, cuando los docentes se sienten inspirados y motivados, es más probable que se comuniquen de manera asertiva, expresando sus ideas y opiniones de manera clara, directa y respetuosa, por lo que esto promueve un ambiente de confianza, colaboración y aprendizaje mutuo, mejorando la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

Asimismo, el cuarto objetivo específico fue estimar la motivación inspiracional en relación con la comunicación asertiva en los. Los resultados obtenidos a través de Spearman revelaron un coeficiente de 0.599, lo cual indica una correlación positiva moderada. Además, el p-valor obtenido fue $0.02 < 0.05$, los resultados confirman la presencia de una conexión importante entre la motivación inspiracional y la comunicación asertiva. Estos hallazgos coinciden con la investigación previa realizada por Luján (2019), quien también identificó una correlación significativa entre la dimensión de motivación inspiracional y la variable de comunicación asertiva, con un nivel de significancia de 0.000 y un coeficiente rho de 0.712. Igualmente, es relevante mencionar las ideas planteadas por Varela y Marín (2021) en relación a la motivación inspiracional en el liderazgo, quienes indican que los líderes que poseen una motivación inspiracional tienen la capacidad de influir en

sus seguidores de una manera que los motive intrínsecamente y los inspire a superar sus propias limitaciones. Esto implica presentar una visión clara y convincente, comunicar de manera efectiva y generar entusiasmo y compromiso en los seguidores.

El quinto objetivo específico buscó establecer la estimulación intelectual en relación con la comunicación asertiva en los docentes, de acuerdo a los resultados obtenidos a través de Spearman revelaron un coeficiente de 0.581, lo cual indica una correlación positiva moderada entre estas dos variables. Además, el p-valor obtenido fue inferior a 0.05, lo que confirma la existencia de una relación significativa entre la estimulación intelectual y la comunicación asertiva. Estos resultados coinciden con la investigación realizada por Alan (2022), quien encontró una correlación significativa entre la dimensión de la estimulación intelectual y la variable de comunicación asertiva con un nivel de significancia de 0.000 y un rho de 0.807*, indicando una relación directa, positiva y alta. En consonancia con lo mencionado por López et al. (2017), la estimulación intelectual implica que los líderes educativos no solo transmiten conocimientos y habilidades, sino que también buscan fomentar la creatividad y el pensamiento crítico en sus seguidores. Los líderes cuestionan el statu quo, alientan a los docentes a pensar de manera reflexiva y proporcionan oportunidades y recursos para el desarrollo de habilidades. Esto crea un entorno de trabajo que valora la diversidad de pensamiento y promueve la colaboración entre los docentes. Asimismo, se relaciona a lo mencionado por Canal et al. (2023), indicando que la estimulación intelectual en el liderazgo se caracteriza por desafiar a los seguidores a pensar de manera más profunda y reflexiva, creando un entorno que valora la diversidad de pensamiento, y promoviendo la comunicación asertiva entre los docentes sintiéndose seguros para expresar sus ideas y perspectivas de manera clara y respetuosa. En ese sentido, la relación entre la estimulación intelectual y la comunicación asertiva entre los docentes es esencial para el crecimiento profesional y la calidad de la enseñanza ya que, esta interacción promueve el desarrollo profesional de los docentes, fortalece la colaboración entre ellos y mejora el ambiente de aprendizaje. Al fomentar esta relación, las instituciones educativas pueden contribuir a la formación de docentes reflexivos, innovadores y comprometidos con una educación de calidad.

Finalmente, el sexto objetivo se centró en la consideración individualizada y su relación con la comunicación asertiva en los docentes, de acuerdo a los resultados obtenidos revelaron un coeficiente de 0.532, lo cual indica una correlación directa positiva y alta. Además, el p-valor obtenido fue de $0.01 < 0.05$, los hallazgos respaldan la presencia de una relación significativa entre la consideración individualizada y la comunicación asertiva. Estos resultados están en consonancia con la investigación previa realizada por Luján (2019), que llegó a conclusiones similares quien también encontró una correlación significativa entre la dimensión de la consideración individualizada y la variable de comunicación asertiva, obteniendo un nivel de significancia de 0.000 y un rho de 0.809*, indicando una relación directa, positiva y alta. Análogamente, guarda similitud con lo expresado por Pico y Coello (2018) indicando que la consideración individualizada en el liderazgo educativo implica crear una relación significativa entre el líder y sus seguidores, reconociendo que cada individuo es único, con habilidades, fortalezas y necesidades distintas, y trabajando para comprender y atender esas diferencias. En ese contexto, la relación entre la consideración individualizada y la comunicación asertiva en los docentes es fundamental para el desarrollo de un entorno educativo saludable y enriquecedor en vista que, esta relación impacta directamente en el bienestar emocional de los docentes, la calidad de la enseñanza y la construcción de una comunidad educativa sólida y cohesionada.

VI. CONCLUSIONES

1. Los resultados muestran una correlación moderada y significativa del liderazgo transformacional en conjunto con la comunicación asertiva, el coeficiente de correlación de 0,679, sugiere que un estilo de liderazgo transformacional está asociado con una mayor habilidad para comunicarse de manera asertiva.
2. Se conoce a través del análisis que el 45% de los docentes reconocen tener un bajo nivel de liderazgo transformacional, evidenciado por su desconfianza hacia la comunidad educativa y su incapacidad para delegar funciones, por otro lado, es alentador observar que un 48% de los docentes se ubica en el nivel alto y finalmente el 7% en el nivel regular.
3. Se conoce a través del análisis que el 39% de los docentes reconocen regularmente demostrar empatía hacia aquellos que lo necesitan en la institución, el 32% de los docentes indican no manejar adecuadamente la comunicación asertiva, finalmente, el 29% en el nivel regular.
4. Se logró establecer a través de la correlación de Spearman que existe una correlación moderada y significativa entre la influencia idealizada en conjunto con la comunicación asertiva, el coeficiente de correlación de 0,608, lo que sugiere que a medida que aumenta la influencia idealizada de los líderes, también se incrementa la habilidad de los individuos para comunicarse.
5. Se logró conocer la correlación moderada y significativa entre la motivación inspiracional en conjunto con la comunicación asertiva, con el coeficiente de 0,533, lo que sugiere que una mayor motivación inspiracional se asocia con una mayor habilidad para comunicarse.
6. Se identificó una correlación moderada y significativa entre la estimulación intelectual en conjunto con la comunicación asertiva, con el coeficiente de 0,492, lo que sugiere que la estimulación intelectual se asocia con una mayor habilidad para comunicarse de manera asertiva, destaca la importancia de promover la estimulación intelectual.
7. Finalmente se revela una correlación alta y significativa entre la consideración individualizada en conjunto con la comunicación asertiva, además el coeficiente de 0,754, lo que sugiere que la consideración individualizada por parte de líderes y formadores se asocia con una mayor habilidad para comunicarse de manera asertiva.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los docentes, elaborar un plan de desarrollo profesional para los docentes, que incluya objetivos específicos relacionados con el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva. Este plan debe establecer metas alcanzables y medibles, y ofrecer oportunidades para que los educadores adquieran nuevas habilidades y conocimientos a lo largo del tiempo.
2. Se recomienda a los docentes, organizar programas de capacitación específicos sobre liderazgo transformacional para los docentes, estos talleres deben enfocarse en el desarrollo de habilidades de liderazgo, como la motivación, la empatía, la visión estratégica y la habilidad de inspirar a los demás.
3. Se recomienda a los docentes, realizar talleres dedicados exclusivamente a la comunicación asertiva, donde los docentes pueden mejorar sus habilidades para expresar sus ideas, escuchar activamente a los demás y resolver conflictos de manera efectiva.
4. Se recomienda a los docentes, implementar un programa de mentoría, donde docentes con habilidades destacadas en la influencia idealizada puedan guiar y apoyar a otros colegas en su crecimiento profesional y desarrollo de competencias de liderazgo.
5. Se recomienda a los docentes, fomentar un ambiente de reconocimiento y valoración del talento docente en la institución, en donde se resalte y celebre los logros y esfuerzos de los educadores que demuestren habilidades sobresalientes en la motivación inspiracional y la comunicación asertiva. Esto creará una cultura de aprecio y motivación dentro del cuerpo docente.
6. Se recomienda a los docentes, apoyar y promover la investigación y la actualización pedagógica entre los docentes, estimulando su participación en congresos, simposios y actividades académicas que les permitan estar al día con las últimas tendencias educativas y enriquecer sus prácticas docentes.
7. Se recomienda a la institución educativa del distrito de Tumán, incentivar a los docentes a adaptar el currículo y los métodos de enseñanza para satisfacer las necesidades individuales de los estudiantes, proporcionando recursos y herramientas que les permitan diferenciar la instrucción, ofreciendo un enfoque personalizado para cada estudiante.

REFERENCIAS

- Alan, F. (2022). *Liderazgo transformacional y comunicación asertiva en instituciones públicas de la UGEL 15 de la provincia de Huarochirí-2021*. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95206/Alan_SFV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Al-husseini, S., & Elbeltagi, I. (2018). Evaluating the effect of transformational leadership on knowledge sharing using structural equation modelling: the case of Iraqi higher education. *International Journal of Leadership in Education*, 21(4), 506-517. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13603124.2016.1142119>
- Al-Husseini, S., El, I., & Moizer, J. (2021). Transformational leadership and innovation: the mediating role of knowledge sharing amongst higher education faculty. *International Journal of Leadership in Education*, 24(5), 670-693. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1588381>
- Alvarado, W., Castro, N., Mondragón, D., & Romero, J. (2021). Comunicación asertiva para mejorar el desarrollo institucional en la unidad educativa Juan Bautista Aguirre. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 6197-6210. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.767
- Álvarez, G. (2022). Liderazgo transformacional y engagement laboral: El rol de la mujer líder. *Gestión y estrategia*, 14, 9-19. <https://gestionyestrategia.azc.uam.mx/index.php/rge/article/view/721>
- Alvites, N. (2023). *Comunicación asertiva y liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública de Ayacucho, 2022*. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108693/Alvites_ANR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers

- Performance. *International journal of scientific & technology research*, 7(7), 19-29. <https://osf.io/9m426/download>
- Antonopoulou, H., Halkiopoulos, C., Barlou, O., & Beligiannis, G. (2021). Transformational Leadership and Digital Skills in Higher Education Institutes: During the COVID-19 Pandemic. *Emerging Science Journal*, 5(1), 1-15. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.28991/esj-2021-01252>
- Asanza, N. (2020). La comunicación asertiva y su incidencia en la gestión educativa. *Ciencia y Educación*, 1(3), 20-31. <https://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/15>
- Batista, A., López, J., & Díaz, T. (2021). Liderazgo transformacional para mejorar la calidad educativa en el centro Santa María del proyecto esperanza. *UCE Ciencia. Revista de postgrado*, 9(1), 1-10. <http://uceciencia.edu.do/index.php/OJS/article/view/225/212>
- Berrío, N., & Toro, A. (2018). Asertividad en practicantes de psicología de una institución colombiana de educación superior. *Psicoespacios*, 12(21), 60-75. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6801521.pdf>
- Biggs, E., Gilson, C., & Carter, E. (2018). "Developing That Balance": Preparing and Supporting Special Education Teachers to Work With Paraprofessionals. *Teacher Education and Special Education*, 42(2), 117–131. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0888406418765611>
- Brown, M., Brown, R., & Nandedkar, A. (2019). Transformational Leadership Theory and Exploring the Perceptions of Diversity Management in Higher Education. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 19(7), 11-22. http://digitalcommons.www.na-businesspress.com/JHETP/JHETP19-7/1_BrownM_19_7_.pdf
- Bush, T. (2018). Transformational leadership: Exploring common conceptions. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(6), 883-887. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1741143218795731>
- Cambridge International Consulting. (2019). *Teoría de Yagosesky: Asertividad*. <https://www.yumpu.com/es/document/read/62674281/lectura-asertividad>
- Canal, A., Ovalles-Toledo, L., Sandoval, L., & Valdez, O. (2023). Liderazgo transformacional y su relación con la felicidad en el trabajo: Empresas

- sinaloenses del sector agroindustrial . *Revista de Ciencias Sociales*, 29(1), 79-94. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8822428>
- Canas, D., & Hernandez, J. (2019). Assertive communication in teachers: diagnosis and educational proposal. *Praxis & Saber*, 10(24), 143-165. <https://doi.org/https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.8936>
- Carranza-Villón, M. (2020). Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes. *Investigación Valdizana*, 14(2), 112–117. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/598>
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de investigación científica: "Pautas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación"*. Lima: San Marcos.
- Cavagnaro, C., & Carvajal, C. (2021). El liderazgo transformacional en la gestión educativa en la Unidad Educativa República de Francia de Guayaquil. *Digital Publisher*, 6(1), 132-149. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897557>
- Cortez, A. (2018). *Indicadores de comunicación asertiva del docente y la generación del clima escolar en el aula en situaciones de aprendizaje*. Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6221>
- Dzo'ul, A., & Kusumajanti, W. (2020). Assertive speech acts performed by teacher in EFL classes. *NOBEL: Journal of Literature and Language Teaching*, 11(1), 83-100. <http://repository.uinsa.ac.id/id/eprint/767/1/Assertive%20speech%20acts%20performed%20by%20teacher%20in%20EFL%20classes.pdf>
- Ganga, F., Villegas, F., Pedraja, L., & Rodríguez, E. (2016). Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: El caso de un colegio en el norte de Chile. *Interciencia*, 41(9), 596-604. <https://www.redalyc.org/pdf/339/33946994003.pdf>
- Gkolia, A., Koustelios, A., & Belias, D. (2018). Exploring the association between transformational leadership and teacher's self-efficacy in Greek education system: a multilevel SEM model. *International Journal of Leadership in Education*, 21(2), 176-196. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13603124.2015.1094143>

- González, L. (2021). *Liderazgo transformacional y su relación con el burnout y el trabajo en equipo en profesores de enseñanza obligatoria*. [Tesis para obtener el grado académico de Máster de Desarrollo y Gestión de Recursos Humanos, Universidad de La Laguna]. Repositorio Institucional de la ULL. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/23635/LIDERAZGO%20TRANSFORMACIONAL%20Y%20SU%20RELACION%20CON%20EL%20BURNOUT%20Y%20EL%20TRABAJO%20EN%20EQUIPO%20EN%20PROFESORES%20DE%20ENSEÑANZA%20OBLIGATORIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jovanović, V., Karić, J., Mihajlović, G., Džamonja, T., & Hinić, D. (2019). Work-related burnout syndrome in special education teachers working with children with developmental disorders – possible correlations with some socio-demographic aspects and assertiveness. *European Journal of Special Needs Education*, 34(5), 692-701. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/08856257.2019.1572092>
- Kouni, Z., Koutsoukos, M., & Panta, D. (2018). Transformational Leadership and Job Satisfaction: The Case of Secondary Education Teachers in Greece. *Journal of Education and Training Studies*, 6(10), 158-168. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1191047>
- Kwan, P. (2020). Is Transformational Leadership Theory Passé? Revisiting the Integrative Effect of Instructional Leadership and Transformational Leadership on Student Outcomes. *Educational Administration Quarterly*, 56(2), 321–349. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0013161X19861137>
- Lachira, D., Luján, P., Mogollón, M., & Silva, R. (2020). La comunicación asertiva: una estrategia para desarrollar las relaciones interpersonales. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica*, 2(3), 72-82. <https://www.difusioncientifica.info/index.php/difusioncientifica/article/view/18/20>
- Lesmes, A., Barrientos-Monsalve, E., & Cordero, M. (2020). Comunicación asertiva ¿estrategia de competitividad empresarial? *Aibi. Revista de investigación, administración e ingeniería*, 8(1), 147-153. <https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/download/1657/1847/>

- López-Zapata, E., Hincapié-Montoya, S., & Zuluaga-Correa, Y. (2017). Dimensiones del liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional en Pymes. *Revista Espacios*, 38(57), 1-11. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n57/a17v38n57p16.pdf>
- Luján, P. (2019). *Liderazgo transformacional y comunicación asertiva en docentes de una Universidad Pública*. [Tesis para obtener el grado académico de Doctor en Educación, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27125/Luj%c3%a1n_MPM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mansour, M., Jamama, A., Al-Madani, M., Mattukoyya, R., & Al-Anati, A. (2020). Reconciling Assertive Communication Skills With Undergraduate Nursing Education: Qualitative Perspectives From British and Saudi Newly-Graduated Nurses. *Health Professions Education*, 6(2), 176-186. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.hpe.2020.02.001>
- Montoya, A., Londoño, C., Ramírez, J., Quijano, J., & Santos, Y. (2021). Liderazgo transformacional y cultura organizacional. *Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, 4(4), 1-9. <https://journal.poligran.edu.co/index.php/gsst/article/download/3011/3138/7150>
- Olufemi, K., & Opeoluwa, O. (2020). Effects of Assertive and Aggressive Communication Styles on Students' SelfEsteem and Achievement in English Language. *Cross-Cultural Communication*, 16(1), 96-101. <https://doi.org/10.3968/11594>
- Owusu, Y. (2021). Transformational leadership and innovation in higher education: a participative process approach. *International Journal of Leadership in Education*, 24(5), 694-716. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1623919>
- Páez, M. (2020). *Comunicación asertiva en docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría Guayaquil, 2019*. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación]. Repositorio Institucional de la UCV.

- [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45547/P%
%a1ez_RMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45547/P%c3%a1ez_RMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Paredes, D. (2023). *Liderazgo directivo y comunicación asertiva en Centro de educación técnico productiva público, UGEL 03, Lima 2022*. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111769/Paredes_SDE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pareja, L., Dávila, R., Portillo, H., & Velarde, L. (2022). Liderazgo transformacional en universidades públicas y privadas de la ciudad de Lima. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 211-219. <https://doi.org/http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n2/2218-3620-rus-14-02-211.pdf>
- Pérez, A., González, H., Quijarro, E., & Rocamora, I. (2022). Liderazgo transformacional del docente de Educación Física en Educación Infantil: una propuesta didáctica. *Retos*(4), 864-875. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8268120>
- Pico, L., & Coello, R. (2018). Relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de equipos de alto rendimiento. *INNOVA*, 3(12), 28-37. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6828550.pdf>
- RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0262-2020/UCV. (2020). *Se aprueba la actualización del CÓDIGO DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD*. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Reyna, A., Montes, J., & Pérez, P. (2021). Liderazgo transformacional: un aporte a la motivación del estudiante universitario. *UCV HACER. Revista de Investigación y Cultura -Universidad César Vallejo*, 10(3), 33-41. <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucv-hacer/article/view/1096/1011>
- Rojero-Jimenez, R., & Quintero-Robles, L. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas.

- Estudios Gerenciales*, 35(151), 178-189.
<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v35n151/0123-5923-eg-35-151-178.pdf>
- Rondón, J., Cardozo, I., & Lacasella, R. (2018). Influencia de la depresión, los estilos de comunicación y la adhesión al tratamiento sobre los niveles de glucosa en personas con diabetes. *Acta Colombiana de Psicología*, 21(2), 39-53. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-91552018000200039
- Ruler, B. (2018). Communication Theory: An Underrated Pillar on Which Strategic Communication Rests. *International Journal of Strategic Communication*, 12(4), 367-381. <https://doi.org/10.1080/1553118X.2018.1452240>
- Samfira, E. (2020). *Assertive communication skills in universities*. Editura Universităţii Aurel Vlaicu. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=853178>
- Sánchez, V. (2018). *Liderazgo transformacional en las instituciones educativas públicas de la red 04 del distrito de Puente Piedra, 2018*. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20873/S%c3%a1nchez_PV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Silvera, C. (2019). *Comunicación interna y liderazgo transformacional de los docentes en una institución educativa básica, Guayaquil - Ecuador, 2018*. [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación]. Repositorio Institucional de la UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37900/Silvera_TCJ.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Valdiviezo, S. (2020). Liderazgo transformacional de los docentes y calidad educativa, de la Unidad "Simón Bolívar" de Puerto Bolívar- Ecuador, 2018. *Ciencia y Educación*, 1(3), 52-61. <https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/18>
- Varela, N., & Marín, G. (2021). El liderazgo transformacional y su influencia en el sentido de pertenencia laboral. Una revisión literaria en el contexto organizacional. *novaRUA*, 13(22), 85-101. <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/3993>

- Vásquez, E. (2022). *Comunicación asertiva en los docentes durante la pandemia en la Institución Educativa Primaria N° 11501 de Pomalca, Chiclayo*. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79354/Vasquez_BEV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yagual, R. (2022). *Comunicación Asertiva Institucional para mejorar el trabajo en equipo en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2021..* [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77085/Yagual_MRF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yajahuanca, A. (2020). *Relación del liderazgo transformacional de la gestión escolar y la comunicación asertiva en la IE. Mariano Melgar N°16040, del Distrito de las Pirias, Jaén Departamento de Cajamarca, durante el año 2018*. [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gerencia Educativa Estratégica, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Institucional de la UNPRG. https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9254/Yajahuanca_Vela_Alan_Felipe.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Liderazgo transformacional	El liderazgo transformacional es un enfoque revolucionario que va más allá de la simple gestión y supervisión de tareas, por la cual se trata de un estilo de liderazgo que busca impactar de manera profunda y positiva a las personas y las organizaciones, generando cambios significativos y duraderos (Alcazár, 2020).	La variable liderazgo transformacional será medido a través de sus dimensiones: Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada (Berrío y Toro, 2018).	Influencia idealizada	-Respeto -Confianza -Ética en su labor -Digno de imitar
			Motivación inspiracional	-Optimista -Alcanzar metas retadoras -Inspiración a su entorno
			Estimulación intelectual	-Promueve la toma de decisiones -Promueve enfoques innovadores -Soluciones ante situaciones de conflictos
			Consideración individualizada	-Reconocimiento -Interés por el bienestar
Comunicación asertiva	Se trata de un estilo de comunicación claro, directo y respetuoso que permite expresar nuestras ideas, opiniones, sentimientos y necesidades de manera efectiva, sin violar los derechos de los demás ni ignorar los propios (Calua et al., 2021).	La variable expresión oral será medido mediante sus dimensiones: Hetero asertividad y Auto asertividad (Moreno et al., 2021).	Hetero asertividad	-Pedir aclaración -Límites -Asertividad -Firmeza -Aceptar halago -Solicitar ayuda -Solicitar aclaración
			Auto asertividad	-Halagar sin dificultad -Expresar sentimientos -Admitir -Manifestar -Propio estilo -Contacto visual

-
- Proceder ante los conflictos
 - Expresión de opiniones
 - Afirmaciones
 - Confianza
-

Anexo 2. Instrumento

INSTRUMENTO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado/a: El presente cuestionario tiene como objetivo conocer el nivel de liderazgo transformacional que presentan los/as docentes, información que resultará de utilidad para el desarrollo de la investigación. A continuación, encontrará una serie de premisas relacionadas con liderazgo transformacional, puede responder a cada una dependiendo al valor de su capacidad asertiva. Recuerde que no hay respuesta buena o mala.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión: Influencia idealizada						
1	Fomento un ambiente de respeto en el aula					
2	Muestro respeto hacia las ideas y opiniones de mis colegas docentes					
3	Respeto y valoro la diversidad de enfoques pedagógicos de mis colegas.					
4	Confío en mi capacidad de docente líder para brindar orientación y apoyo en mi entorno					
5	Confío en las decisiones que toma, aseverando que son equitativas en beneficio del equipo					
6	Considero que el liderazgo fomenta una cultura ética en mi labor profesional					
7	Considero que promuevo prácticas de éticas en el aula y en el entorno escolar					
8	Como docente, considero que mi comportamiento es digno de imitar.					
9	Fomentas un ambiente de aprendizaje y crecimiento continuo para los docentes					
Dimensión: Motivación inspiracional						
10	Considero que tengo una capacidad excepcional para motivar y empoderar a los demás docentes.					
11	Considero que transmito una actitud optimista y esperanzadora hacia los desafíos					

12	Promuevo una mentalidad positiva y proactiva en el aula y en el entorno escolar					
13	Consideras que buscas soluciones y oportunidades en lugar de enfocarte en los problemas					
14	Como docente, me impulso a establecer y alcanzar metas retadoras en mi práctica docente.					
15	Considero que constantemente establezco metas retadoras que impulsan el éxito de los estudiantes					
16	Inspiro un sentido de propósito y pasión por la enseñanza en mi entorno.					
17	Promuevo un ambiente de aprendizaje enriquecedor y estimulante que inspira a los estudiantes y a los docentes					
Dimensión: Estimulación intelectual						
18	Promuevo una participación activa en los docentes ante la toma de decisiones relacionadas con la enseñanza y el aprendizaje.					
19	Brindo orientación y apoyo a mis colegas al tomar decisiones desafiantes					
20	Emplea constantemente estrategias de liderazgo transformacional para motivar a sus estudiantes a adoptar enfoques innovadores en el aprendizaje					
21	Fomento la autonomía y la toma de decisiones creativas en los estudiantes					
22	Siento que el liderazgo transformacional fortalece mis habilidades de resolución de conflictos y fomenta un ambiente armonioso en el entorno educativo					
23	Como docente, promuevo la comunicación abierta y transparente para abordar y resolver conflictos.					
Dimensión: Consideración individualizada						
24	Soy capaz de reconocer mi labor en la institución					
25	Promuevo un ambiente de reconocimiento y apreciación					
26	Reconozco y celebro los logros y éxitos individuales y colectivos de mis docentes.					

27	Muestro un genuino interés por el bienestar y desarrollo personal de mis colegas					
28	Promuevo un equilibrio entre el trabajo y mi vida personal					
29	Brindo apoyo y recursos para mantener un estilo de vida saludable y equilibrado en la institución					

INSTRUMENTO DE COMUNICACIÓN ASERTIVA

Estimado/a: El presente cuestionario tiene como objetivo conocer el nivel de comunicación asertiva que presentan los/as docentes, información que resultará de utilidad para el desarrollo de la investigación. A continuación, encontrará una serie de premisas relacionadas con la comunicación asertiva, puede responder a cada una dependiendo al valor de su capacidad asertiva. Recuerde que no hay respuesta buena o mala.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión: Auto asertividad						
1	Puedo halagar sin dificultad a un compañero, un amigo o un miembro de mi familia.					
2	Puedo expresar mis sentimientos abiertamente.					
3	Puedo admitir haber cometido un error.					
4	Puedo decir a la gente que no me gusta su comportamiento.					
5	Puedo decir a la gente cuánto me ha ofendido.					
6	Puedo elegir mi propio estilo de vida, aunque los demás difieran.					
7	Puedo mantener contacto visual cuando expreso mis sentimientos, deseos y necesidades.					
8	Cuando me enfado puedo expresarme sin demostrar mi irritación, mi frustración o mi decepción.					
9	Puedo proceder ante los conflictos de forma constructiva.					
10	Puedo expresar mis discrepancias y opiniones sin dificultad.					
11	Utilizo afirmaciones en primera persona en vez de en segunda.					
12	Siento confianza en mis capacidades.					
Dimensión: Hetero asertividad						
13	Puedo pedir una aclaración sin dificultad.					
14	Puedo decir "no" cuando alguien me pide algo injusto.					
15	Puedo responder con asertividad una humillación verbal.					

16	Puedo responder con firmeza cuando alguien valora mis ideas.					
17	Sé que decir cuando recibo un alago.					
18	Puedo pedir ayuda a un compañero que se muestra siempre cordial.					
19	Puedo pedir una aclaración acerca de una expresión no verbal.					
20	Puedo aceptar los halagos.					

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Autora:	Mayra Alejandra Páez Rojas
Año:	2020
Tipo de instrumento:	Cuestionario
Administración:	Individual
Duración:	Entre 15 y 20 minutos
Aplicación:	Docentes de la Institución Educativa
Objetivo:	Conocer el nivel de comunicación asertiva
Estructura:	El cuestionario consta de 20 ítems con 2 dimensiones: Dimensión 1: Autoasertividad Dimensión 2: Heteroasertividad

Anexo 4. Matriz Evaluación por juicio de expertos
INSTRUMENTO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Primera dimensión: (Influencia idealizada)

Objetivos de la Dimensión: (Medir la influencia idealizada).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto	Fomento un ambiente de respeto en el aula	4	4	4	
	Muestro respeto hacia las ideas y opiniones de mis colegas docentes	4	4	4	
	Respeto y valoro la diversidad de enfoques pedagógicos de mis colegas	4	4	4	
Confianza	Confío en mi capacidad de docente líder para brindar orientación y apoyo en mi entorno	4	4	4	
	Confío en las decisiones que toma, aseverando que son equitativas en beneficio del equipo	3	4	4	
Ética en su labor	Considero que el liderazgo fomenta una cultura ética en mi labor profesional	4	4	4	
	Considero que promuevo prácticas de éticas en el aula y en el entorno escolar	4	4	4	
Digno de imitar	Como docente, considero que mi comportamiento es digno de imitar.	4	4	4	
	Fomentas un ambiente de aprendizaje y crecimiento continuo para los docentes	4	4	4	

Segunda dimensión: (MOTIVACION INSPIRACIONAL)

Objetivos de la Dimensión: (Medir la motivación inspiracional).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Optimista	Considero que tengo una capacidad excepcional para motivar y empoderar a los demás docentes	4	4	4	
	Considero que transmito una actitud optimista y esperanzadora hacia los desafíos	4	4	4	
	Promuevo una mentalidad positiva y proactiva en el aula y en el entorno escolar	4	4	4	
Alcanzar metas retadoras	Consideras que buscas soluciones y oportunidades en lugar de enfocarte en los problemas	4	4	4	
	Como docente, me impulso a establecer y alcanzar metas retadoras en mi práctica docente.	4	4	4	
	Considero que constantemente establezco metas retadoras que impulsan el éxito de los estudiantes	4	4	4	
	Inspiro un sentido de propósito y pasión por la enseñanza en mi entorno.	4	4	4	

Inspiración a su entorno	Promuevo un ambiente de aprendizaje enriquecedor y estimulante que inspira a los estudiantes y a los docentes	4	4	4	
---------------------------------	---	---	---	---	--

Tercera dimensión: (**ESTIMULACIÓN INTELECTUAL**)

Objetivos de la Dimensión: (Medir la estimulación intelectual).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promueve toma de decisiones	Promuevo una participación activa en los docentes ante la toma de decisiones relacionadas con la enseñanza y el aprendizaje.	4	4	4	
	Brindo orientación y apoyo a mis colegas al tomar decisiones desafiantes	4	4	4	
Promueve enfoques innovadores	Empleo constantemente estrategias de liderazgo transformacional para motivar a sus estudiantes a adoptar enfoques innovadores en el aprendizaje	4	4	4	
	Fomento la autonomía y la toma de decisiones creativas en los estudiantes	4	4	4	
Soluciones ante situaciones de conflictos	Siento que el liderazgo transformacional fortalece mis habilidades de resolución de conflictos y fomenta un ambiente armonioso en el entorno educativo	4	4	4	
	Como docente, promuevo la comunicación abierta y transparente para abordar y resolver	4	4	4	

	conflictos.				
--	-------------	--	--	--	--

Cuarta dimensión: (CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA)

Objetivos de la Dimensión: (Medir Consideración individualizada).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento	Soy capaz de reconocer mi labor en la institución	4	4	4	
	Promuevo un ambiente de reconocimiento y apreciación	4	4	4	
	Reconozco y celebro los logros y éxitos individuales y colectivos de mis docentes.	4	4	4	
Interés por el bienestar	Muestro un genuino interés por el bienestar y desarrollo personal de mis colegas	4	4	4	
	Promuevo un equilibrio entre el trabajo y mi vida personal	4	4	4	
	Brindo apoyo y recursos para mantener un estilo de vida saludable y equilibrado en la institución	4	4	4	



Roxana Elizabeth Barrantes Mego

Firma del evaluador

DNI 41925683

INSTRUMENTO: COMUNICACIÓN ASERTIVA

Primera dimensión: (AUTOASERTIVIDAD)

- Objetivos de la Dimensión: (Medir asertividad).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Halagar sin dificultad	Puedo halagar sin dificultad a un compañero, un amigo o un miembro de mi familia.	4	4	4	
Expresar sentimientos	Puedo expresar mis sentimientos abiertamente.	4	4	4	
-Admitir	Puedo admitir haber cometido un error.	4	4	4	
Manifestar	Puedo decir a la gente que no me gusta su comportamiento.	4	4	4	
Propio estilo	Puedo decir a la gente cuánto me ha ofendido.	4	4	4	
Contacto visual	Puedo elegir mi propio estilo de vida, aunque los	4	4	4	

	demás difieran.				
Proceder ante los conflictos	Cuando me enfado puedo expresar me sin demostrar mi irritación, mi frustración o mi decepción.	4	4	4	
Expresión de opiniones	Puedo expresar mis discrepancias y opiniones sin dificultad.	4	4	4	
Afirmaciones	Utilizo afirmaciones en primera persona en vez de en segunda.	4	4	4	
Confianza	Siento confianza en mis capacidades.	4	4	4	

- Segunda dimensión: (HETEROASERTIVIDAD)
- Objetivos de la Dimensión: (Medir la Heteroasertividad).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pedir aclaración	Puedo pedir una aclaración	4	4	4	

	ón sin dificultad.				
Límites	Puedo decir "no" cuando alguien me pide algo injusto.	4	4	4	
Asertividad	Puedo responder con asertividad una humillación verbal.	4	4	4	
Firmeza	Puedo responder con firmeza cuando alguien valora mis ideas.	4	4	4	
Aceptar halago	Sé que decir cuando recibo un alago.	4	4	4	
Solicitar ayuda	Puedo pedir ayuda a un compañero que se muestra siempre cordial.	4	4	4	
	Puedo pedir una aclaración acerca	4	4	4	

	de una expresión no verbal.				
Solicitar aclaración	Puedo aceptar los halagos.	4	4	4	



Roxana Elizabeth Barrantes Mego
Firma del evaluador
DNI 41925683

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	BARRANTES MEGO
Nombres	ROXANA ELIZABETH
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	41925683

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA
Fecha de Expedición	21/09/20
Resolución/Acta	0233-2020-UCV
Diploma	052-090366
Fecha Matricula	03/09/2018
Fecha Egreso	19/01/2020

Fecha de emisión de la constancia:
22 de Diciembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001614627



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 22122023 10:24:40 -0501

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2006-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

INSTRUMENTO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

- Primera dimensión: (Influencia idealizada)
- Objetivos de la Dimensión: (Medir la influencia idealizada).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto	Fomento un ambiente de respeto en el aula	4	4	4	
	Muestro respeto hacia las ideas y opiniones de mis colegas docentes	4	4	4	
	Respeto y valoro la diversidad de enfoques pedagógicos de mis colegas	4	4	4	
Confianza	Confío en mi capacidad de docente líder para brindar orientación y apoyo en mi entorno	4	4	4	
	Confío en las decisiones que toma, aseverando que son equitativas en beneficio del equipo	4	4	4	
Ética en su labor	Considero que el liderazgo fomenta una cultura ética en mi labor profesional	4	4	4	
	Considero que promuevo prácticas de éticas en el aula y en el entorno escolar	4	4	4	
Digno de imitar	Como docente, considero que mi comportamiento es digno de imitar.	4	4	4	
	Fomentas un ambiente de aprendizaje y crecimiento continuo para los docentes	4	4	4	

- Segunda dimensión: (MOTIVACION INSPIRACIONAL)

- Objetivos de la Dimensión: (Medir la motivación inspiracional).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Optimista	Considero que tengo una capacidad excepcional para motivar y empoderar a los demás docentes	4	4	4	
	Considero que transmito una actitud optimista y esperanzadora hacia los desafíos	4	4	4	
	Promuevo una mentalidad positiva y proactiva en el aula y en el entorno escolar	4	4	4	
Alcanzar metas retadoras	Consideras que buscas soluciones y oportunidades en lugar de enfocarte en los problemas	4	4	4	
	Como docente, me impulso a establecer y alcanzar metas retadoras en mi práctica docente.	4	4	4	
	Considero que constantemente establezco metas retadoras que impulsan el éxito de los estudiantes	4	4	4	
Inspiración a su entorno	Inspiro un sentido de propósito y pasión por la enseñanza en mi entorno.	4	4	4	
	Promuevo un ambiente de aprendizaje enriquecedor y estimulante que inspira a los estudiantes y a los	4	4	4	

	docentes				
--	----------	--	--	--	--

- Tercera dimensión: (**ESTIMULACIÓN INTELECTUAL**)
- Objetivos de la Dimensión: (Medir la estimulación intelectual).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promueve la toma de decisiones	Promueve una participación activa en los docentes ante la toma de decisiones relacionadas con la enseñanza y el aprendizaje.	4	4	4	
	Brindo orientación y apoyo a mis colegas al tomar decisiones desafiantes	4	4	4	
Promueve enfoques innovadores	Emplea constantemente estrategias de liderazgo transformacional para motivar a sus estudiantes a adoptar enfoques innovadores en el aprendizaje	4	4	4	
	Fomento la autonomía y la toma de decisiones creativas en los estudiantes	4	4	4	
Soluciones ante situaciones de conflictos	Siento que el liderazgo transformacional fortalece mis habilidades de resolución de conflictos y fomenta un ambiente armonioso en el entorno educativo	4	4	4	
	Como docente, promuevo la comunicación abierta y transparente para abordar y resolver conflictos.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: (CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA)
- Objetivos de la Dimensión: (Medir Consideración individualizada).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento	Soy capaz de reconocer mi labor en la institución	4	4	4	
	Promuevo un ambiente de reconocimiento y apreciación	4	4	4	
	Reconozco y celebro los logros y éxitos individuales y colectivos de mis docentes.	4	4	4	
Interés por el bienestar	Muestro un genuino interés por el bienestar y desarrollo personal de mis colegas	4	4	4	
	Promuevo un equilibrio entre el trabajo y mi vida personal	4	4	4	
	Brindo apoyo y recursos para mantener un estilo de vida saludable y equilibrado en la institución	4	4	4	



Juan José Barturén Sánchez
DNI: 27296076
EXPERTO

INSTRUMENTO: COMUNICACIÓN ASERTIVA

Primera dimensión: (AUTOASERTIVIDAD)

- Objetivos de la Dimensión: (Medir asertividad).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Halagar sin dificultad	Puedo halagar sin dificultad a un compañero, un amigo o un miembro de mi familia.	4	4	4	
Expresar sentimientos	Puedo expresar mis sentimientos abiertamente.	4	4	4	
-Admitir	Puedo admitir haber cometido un error.	4	4	4	
Manifestar	Puedo decir a la gente que no me gusta su comportamiento.	4	4	4	
Propio estilo	Puedo decir a la gente cuánto me ha ofendido.	4	4	4	
Contacto visual	Puedo elegir mi propio estilo de vida, aunque los	4	4	4	

	demás difieran.				
Proceder ante los conflictos	Cuando me enfado puedo expresar me sin demostrar mi irritación, mi frustración o mi decepción.	4	4	4	
Expresión de opiniones	Puedo expresar mis discrepancias y opiniones sin dificultad.	4	4	4	
Afirmaciones	Utilizo afirmaciones en primera persona en vez de en segunda.	4	4	4	
Confianza	Siento confianza en mis capacidades.	4	4	4	

- Segunda dimensión: (HETEROASERTIVIDAD)
- Objetivos de la Dimensión: (Medir la Heteroasertividad).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pedir aclaración	Puedo pedir una aclaración	4	4	4	

	ón sin dificultad.				
Límites	Puedo decir "no" cuando alguien me pide algo injusto.	4	4	4	
Asertividad	Puedo responder con asertividad una humillación verbal.	4	4	4	
Firmeza	Puedo responder con firmeza cuando alguien valora mis ideas.	4	4	4	
Aceptar halago	Sé que decir cuando recibo un alago.	4	4	4	
Solicitar ayuda	Puedo pedir ayuda a un compañero que se muestra siempre cordial.	4	4	4	
	Puedo pedir una aclaración acerca	4	4	4	

	de una expresión no verbal.				
Solicitar aclaración	Puedo aceptar los halagos.	4	4	4	



Juan José Barturén Sánchez
DNI: 27296076
EXPERTO

}

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	BARTUREN SANCHEZ
Nombres	JUAN JOSE
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	27296076

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Rector	JORGE AURELIO OLIVA NUÑEZ
Secretario General	WILMER CARBAJAL VILLALTA
Director	SAUL ALBERTO ESPINOZA ZAPATA

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
Fecha de Expedición	26/11/18
Resolución/Acta	265-2018-CU
Diplome	UNPRO-EPG-2018-785
Fecha Matricula	22/03/2014
Fecha Egreso	20/03/2016

Fecha de emisión de la constancia:
22 de Diciembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001014036



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Módulo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 22/12/2023 10:31:04 -0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2006-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

INSTRUMENTO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

- Primera dimensión: (Influencia idealizada)
- Objetivos de la Dimensión: (Medir la influencia idealizada).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto	Fomento un ambiente de respeto en el aula	3	4	4	
	Muestro respeto hacia las ideas y opiniones de mis colegas docentes	4	4	4	
	Respeto y valoro la diversidad de enfoques pedagógicos de mis colegas	4	4	4	
Confianza	Confío en mi capacidad de docente líder para brindar orientación y apoyo en mi entorno	4	4	4	
	Confío en las decisiones que toma, aseverando que son equitativas en beneficio del equipo	4	4	4	
Ética en su labor	Considero que el liderazgo fomenta una cultura ética en mi labor profesional	4	4	4	
	Considero que promuevo prácticas de éticas en el aula y en el entorno escolar	4	4	4	
Digno de imitar	Como docente, considero que mi comportamiento es digno de imitar.	4	4	4	
	Fomentas un ambiente de aprendizaje y crecimiento continuo para los docentes	4	4	4	

- Segunda dimensión: (MOTIVACION INSPIRACIONAL)
- Objetivos de la Dimensión: (Medir la motivación inspiracional).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Considero que tengo una capacidad excepcional	4	4	4	

Optimista	para motivar y empoderar a los demás docentes				
	Considero que transmito una actitud optimista y esperanzado ra hacia los desafíos	4	4	4	
	Promuevo una mentalidad positiva y proactiva en el aula y en el entorno escolar	4	4	4	
Alcanzar metas retadoras	Consideras que buscas soluciones y oportunidades en lugar de enfocarte en los problemas	4	4	4	
	Como docente, me impulso a establecer y alcanzar metas retadoras en mi práctica docente.	4	4	4	
	Considero que constantemente establezco metas retadoras que impulsan el éxito de los estudiantes	4	4	4	
Inspiración a su entorno	Inspiro un sentido de propósito y pasión por la enseñanza en mi entorno.	4	4	4	
	Promuevo un ambiente de aprendizaje enriquecedor y estimulante que inspira a los estudiantes y a los docentes	4	4	4	

- Tercera dimensión: (**ESTIMULACIÓN INTELECTUAL**)
- Objetivos de la Dimensión: (Medir la estimulación intelectual).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Promueve toma de decisiones	Promuevo una participación activa en los docentes ante la toma de decisiones relacionadas con la enseñanza y el aprendizaje.	4	4	4	
	Brindo orientación y apoyo a mis colegas al tomar decisiones desafiantes	4	4	4	
Promueve enfoques innovadores	Empleo constantemente estrategias de liderazgo transformacional para motivar a sus estudiantes a adoptar enfoques innovadores en el aprendizaje	4	4	4	
	Fomento la autonomía y la toma de decisiones creativas en los estudiantes	4	4	4	
Soluciones ante situaciones de conflictos	Siento que el liderazgo transformacional fortalece mis habilidades de resolución de conflictos y fomenta un ambiente armonioso en el entorno educativo	4	4	4	
	Como docente, promuevo la comunicación abierta y transparente para abordar y resolver conflictos.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: (CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA)
- Objetivos de la Dimensión: (Medir Consideración individualizada).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Soy capaz de reconocer mi labor en la	4	4	4	

Reconocimiento	institución				
	Promuevo un ambiente de reconocimiento y apreciación	4	4	4	
	Reconozco y celebro los logros y éxitos individuales y colectivos de mis docentes.	4	4	4	
Interés por el bienestar	Muestro un genuino interés por el bienestar y desarrollo personal de mis colegas	4	4	4	
	Promuevo un equilibrio entre el trabajo y mi vida personal	4	4	4	
	Brindo apoyo y recursos para mantener un estilo de vida saludable y equilibrado en la institución	4	4	4	


 Fima

Jannet Jacqueline Chafloque Garay
 DNI: 43022646

INSTRUMENTO: OMUNICACION ASERTIVA

Primera dimensión: (AUTOASERTIVIDAD)

- Objetivos de la Dimensión: (Medir asertividad).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Halagar sin dificultad	Puedo halagar sin dificultad a un compañero, un amigo o un miembro de mi familia.	4	4	4	
Expresar sentimientos	Puedo expresar mis sentimientos abiertamente.	4	4	4	
-Admitir	Puedo admitir haber cometido un error.	4	4	4	
Manifestar	Puedo decir a la gente que no me gusta su comportamiento.	4	4	4	
Propio estilo	Puedo decir a la gente cuánto me ha ofendido.	4	4	4	
Contacto visual	Puedo elegir mi propio estilo de vida, aunque los	4	4	4	

	demás difieran.				
Proceder ante los conflictos	Cuando me enfado puedo expresar me sin demostrar mi irritación, mi frustración o mi decepción.	4	4	4	
Expresión de opiniones	Puedo expresar mis discrepancias y opiniones sin dificultad.	4	4	4	
Afirmaciones	Utilizo afirmaciones en primera persona en vez de en segunda.	4	4	4	
Confianza	Siento confianza en mis capacidades.	4	4	4	

- Segunda dimensión: (HETEROASERTIVIDAD)
- Objetivos de la Dimensión: (Medir la Heteroasertividad).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pedir aclaración	Puedo pedir una aclaración	4	4	4	

	ón sin dificultad.				
Límites	Puedo decir "no" cuando alguien me pide algo injusto.	4	4	4	
Asertividad	Puedo responder con asertividad una humillación verbal.	4	4	4	
Firmeza	Puedo responder con firmeza cuando alguien valora mis ideas.	4	4	4	
Aceptar halago	Sé que decir cuando recibo un alago.	4	4	4	
Solicitar ayuda	Puedo pedir ayuda a un compañero que se muestra siempre cordial.	4	4	4	
	Puedo pedir una aclaración acerca	4	4	4	

	de una expresión no verbal.				
Solicitar aclaración	Puedo aceptar los halagos.	4	4	4	


.....
Firma

Jannet Jacqueline Chafloque Garay
DNI: 43022646



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CHAFLOQUE GARAY**
Nombres **JANNET JACQUELINE**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **43022646**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**
Fecha de Expedición **16/01/23**
Resolución/Acta **0796-2022-UCV**
Diploma **052-186565**
Fecha Matrícula **05/04/2021**
Fecha Egreso **05/09/2022**

Fecha de emisión de la constancia:
02 de Junio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001313758

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 02/06/2023 17:08:11-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(* El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SIALER ALARCÓN JANNET ALICIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y comunicación asertiva en docentes de una Institución Educativa de Tumbes - Lambayeque", cuyo autor es UCEDA FLORES ROSA ELENA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

CHICLAYO, 30 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SIALER ALARCÓN JANNET ALICIA DNI: 16724772 ORCID: 0000-0001-9943-755X	Firmado electrónicamente por: SIALERGJ el 05-08- 2023 12:45:47

Código documento Trilce: TRI - 0628660