



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Comunicación asertiva y liderazgo transformacional en  
instituciones educativas públicas de la Ugel 06, Ate 2023**

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

**AUTOR:**

Ucharima Tinco, Edward David ([orcid.org/0000-0003-0908-4127](https://orcid.org/0000-0003-0908-4127))

**ASESORES:**

Dr. Cordova Garcia, Ulises ([orcid.org/0000-0002-0931-7835](https://orcid.org/0000-0002-0931-7835))

Mg. Romani Allende, Freddy Gamaniel ([orcid.org/0000-0002-1054-6715](https://orcid.org/0000-0002-1054-6715))

Dra. Garro Aburto, Luzmila Lourdes ([orcid.org/0000-0002-9453-9810](https://orcid.org/0000-0002-9453-9810))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

LIMA – PERÚ

2024

## **Dedicatoria**

A mis padres quienes fueron mi motor de superación, aquellas personas quienes me enseñaron qué no existen los obstáculos, cuándo uno desea superarse.

A mi esposa e hijos quienes me impulsan por lograr mis metas, quienes disfrutan de cada logro obtenido, quienes me acompañan en este proceso de formación.

## **Agradecimiento**

Agradezco a esta casa de estudios quien me da la oportunidad de seguir formándome como profesional, a cada uno de mis maestros, en especial al Dr. Ulises Córdova García por impulsarme, motivarme y acompañarme en cada proceso, a los directivos de mi institución por permitirme poder desarrollar este trabajo y brindarme las herramientas necesarias para lograrlo.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CORDOVA GARCIA ULISES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC

- LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Comunicación asertiva y liderazgo transformacional en instituciones educativas públicas de la Ugel 06, Ate 2023", cuyo autor es UCHARIMA TINCO EDWARD DAVID, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 10 de Diciembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CORDOVA GARCIA ULISES <b>DNI:</b> 06658910 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0931-7835	Firmado electrónicamente por: UCOROVAG el 03-01-2024 15:17:56

Código documento Trilce: TRI - 0690611





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, UCHARIMA TINCO EDWARD DAVID estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Comunicación asertiva y liderazgo transformacional en instituciones educativas públicas de la Ugel 06, Ate 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
UCHARIMA TINCO EDWARD DAVID <b>DNI:</b> 40225072 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0908-4127	Firmado electrónicamente por: EUCHARIMAT el 03- 01-2024 19:21:44

Código documento Trilce: INV - 1434658



## Índice de contenidos

	<b>Página</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos y figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>19</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	21
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>24</b>
4.1. Análisis descriptivo	24
4.2. Análisis inferencial	26
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>30</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>36</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>38</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>39</b>
<b>ANEXOS</b>	

## Índice de tablas

	<b>Página</b>
Tabla 1. Frecuencias descriptivas: Comunicación asertiva y sus dimensiones	24
Tabla 2. Frecuencias descriptivas: Liderazgo transformacional y sus dimensiones	25
Tabla 3. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	26
Tabla 4. Correlación de Comunicación asertiva y Liderazgo transformacional	27
Tabla 5. Correlación D1 y V2	28
Tabla 6. Correlación D2 y V2	28
Tabla 7. Correlación D3 y V2	29

## Índice de gráficos y figuras

	<b>Página</b>
Figura 1. Niveles de la variable comunicación asertiva y dimensiones	24
Figura 2. Niveles de la variable liderazgo transformacional y dimensiones	25

## Resumen

El propósito principal del estudio fue identificar la conexión entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en una institución educativa pública en Ate, año 2023. Se optó por un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y alcance descriptivo correlacional. La población objetivo comprendió 70 docentes, quienes fueron evaluados mediante dos cuestionarios validados mediante juicio de expertos. La confiabilidad de los cuestionarios fue evaluada a través del coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo valores de 0,909 para la comunicación asertiva y 0,910 para el liderazgo transformacional.

Los resultados indicaron una relación significativa entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional de los docentes, respaldando la hipótesis alternativa con un valor de  $p$  inferior a 0,05 y un coeficiente de correlación Rho de 0,951, evidenciando una conexión sólida entre ambas variables. Como conclusión, se sugiere la implementación de programas de capacitación orientado para profesores que se enfoquen en el desarrollo de habilidades comunicativas asertivas, incorporando actividades prácticas y simulaciones para mejorar la expresión efectiva y la empatía en la comunicación.

**Palabras clave:** Comunicación asertiva, liderazgo transformacional, inspiración motivacional, estimulación intelectual, consideración individual.

## **Abstract**

The main purpose of the study was to identify the connection between assertive communication and transformational leadership in a public educational institution in Ate, year 2023. A quantitative approach was chosen with a non-experimental design and correlational descriptive scope. The target population included 70 teachers, who were evaluated using two questionnaires validated through expert judgment. The reliability of the questionnaires was evaluated through Cronbach's Alpha coefficient, obtaining values of 0.909 for assertive communication and 0.910 for transformational leadership.

The results indicated a significant relationship between assertive communication and transformational leadership of teachers, supporting the alternative hypothesis with a p value of less than 0.05 and a Rho correlation coefficient of 0.951, evidencing a solid connection between both variables. In conclusion, the implementation of training programs aimed at teachers that focus on the development of assertive communication skills is suggested, incorporating practical activities and simulations to improve effective expression and empathy in communication.

**Keywords:** Assertive communication, transformational leadership, motivational inspiration, intellectual stimulation, and individual consideration.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En los últimos tiempos se ha visto una gran deficiencia en cuánto al liderazgo transformacional dentro de las instituciones públicas, debido a la poca comunicación asertiva, motivo por el cual se ha observado conflictos institucionales lo cual no han podido ser solucionados, es por ello que es de vital importancia poder enriquecer nuestra comunicación asertiva, desarrollando la comunicación asertiva positiva, empática y progresiva, con la finalidad de formar líderes transformacionales que tengan la habilidad de motivar a docentes, alumnado, padres y tutores.

En el contexto internacional, se evidencia dificultades en cuánto al liderazgo transformacional del personal directivo de una institución en el ámbito educativo por no poner en práctica la comunicación asertiva, generando un clima laboral inestable, es por ello según La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2022) sostuvo que es de vital importancia poder fortalecer el liderazgo con el propósito de lograr mejoras en el campo académico, dado que toda investigación llevada a cabo han evidenciado que el liderazgo tiene un segundo impacto en los aprendizajes escolares, asimismo lo sustentó

Referente al ámbito nacional, se evidencia directivos carentes de comunicación asertiva con sus docentes, generando conflictos laborales, no involucrándose en las actividades institucionales por lo cual conlleva al no compromiso, identidad de los docentes con su institución, por ello el Ministerio de Educación (MINEDU, 2021) sostuvo que los liderazgos transformacionales en los directivos deben presentar las características de un líder responsable, asertivo, que tenga la capacidad de poder adaptarse a la realidad de la institución del área educativa, quienes responden eficazmente a solicitudes sobre sus funciones, quienes valoran la transparencia en sus actuaciones, como objetivo para legitimar su gestión.

En consonancia con las afirmaciones de Pareja (2022), es crucial resaltar que el liderazgo transformacional no solo es una herramienta de gestión, sino un factor determinante para establecer y preservar un ambiente laboral saludable. La capacidad de los líderes para inspirar y motivar a sus equipos hacia metas

compartidas no solo influye en el rendimiento organizativo, sino que también impacta directamente en la satisfacción y bienestar de los empleados.

Este enfoque de liderazgo va más allá de la mera supervisión de tareas y se adentra en la esfera del crecimiento personal y profesional de los empleados. Al instituir una visión inspiradora y promover la aportación activa, el liderazgo transformacional contribuye a la construcción de relaciones sólidas y un buen ambiente donde el personal laboral se sienta estimulado. Adicional a ello, Del Mar et al. (2021) enfatizan que la enseñanza y la aplicación continua de la comunicación asertiva desempeñan un papel crucial en la promoción de medidas para evitar la violencia y el hostigamiento en entornos escolares. Esta perspectiva sostiene que, al cultivar habilidades asertivas, se puede mejorar la percepción y el entendimiento de diversos factores socioculturales, facilitando así un enfoque más efectivo para abordar la violencia en entornos escolares.

No obstante, la ausencia de habilidades comunicativas en los directores de una institución educativa puede tener consecuencias significativas en diversos aspectos. La falta de claridad en la comunicación de expectativas y objetivos institucionales puede generar confusiones y malentendidos entre el personal docente, afectando la dirección colectiva de la escuela. La incapacidad para transmitir de manera efectiva las metas educativas puede debilitar la cohesión y la visión compartida entre los miembros del personal. Mendiburu et al. (2022) enfatizan la importancia de las habilidades comunicativas, conceptualizándolas como un conjunto de capacidades que un individuo puede cultivar a lo largo de su vida. El propósito de este desarrollo es lograr una comunicación más eficiente y efectiva.

Por otra parte, según Calua et al. (2021) sustentó que descuidar el enfoque en la comunicación asertiva significa descuidar la educación de los alumnos. Las limitaciones resultantes afectarían aspectos cruciales como la comunicación oral, y el respeto a las reglas de cortesía establecidas en el entorno. Desde esta perspectiva, es fundamental reconocer que la comunicación asertiva no solo contribuye al desarrollo de habilidades lingüísticas, sino que también nutre la habilidad de los estudiantes para comprender y utilizar apropiadamente los matices no verbales de la comunicación. Además, al destacar las normas de cortesía, se fomenta un ambiente educativo en el que se valoran la empatía y el respeto mutuo.

Lara (2022) sostiene que es fundamental que los educadores opten por una comunicación asertiva con el fin de mejorar la calidad respecto a las relaciones interpersonales tanto con sus colegas como con las autoridades.

Por lo tanto, referente al ámbito local se evidencia el poco manejo de la comunicación del tipo asertiva por el desconocimiento del liderazgo llamado transformacional, motivo por el cual se evidencia ciertas dificultades en el desarrollo de la planificación, tanto institucional como en relación al trabajo que puedan desarrollar los docentes, viendo esa necesidad se plantea el problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en instituciones educativas públicas de la Ugel 06, Ate 2023?, como problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre los atributos de la comunicación asertiva, formas de comunicación asertiva, aspectos de la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en instituciones educativas públicas de la Ugel 06, Ate 2023?.

Teóricamente se justificó, porque el trabajo de investigación contiene diversas teorías que sostienen ambas variables a fin de contribuir en la investigación que se realizará y poder dar resultados a la problemática indicada. La justificación aborda enfoques teóricos como lo sustenta MacGregor (1978) en su libro "Leadership", destaca la importancia de un líder que inspire y motive a los seguidores hacia metas más elevadas y éticas. Para Burns, el liderazgo transformacional va más allá de simplemente administrar tareas y transacciones diarias; implica un compromiso profundo con los valores y aspiraciones compartidas.

En cuanto a la justificación práctica se consideró para que pueda existir un verdadero liderazgo transformacional dentro de las instituciones educativas, es importante poder desarrollar la comunicación asertiva en sus tres dimensiones: consideración individual, Inspiración motivacional y estimulación intelectual tal como lo sustenta Lesmes et al. (2020) el ser humano tiene la necesidad de expresar opiniones e intereses, con el propósito de integrarse en la sociedad y desenvolverse, se refleja en la importancia de la comunicación.

Al final, se expuso la fundamentación metodológica, en la cual se argumenta que la investigación, al adoptar un enfoque cuantitativo de naturaleza correlacional, busca evaluar ambas variables mediante la utilización de instrumentos de medición,

teniendo en cuenta la escala Likert, que nos permitirá poder hallar la respuesta a nuestra situación problemática, tal como lo sustenta Del Carmen y Álvarez (2022) la escala Likert es un tipo común de escala utilizada en encuestas y cuestionarios para medir actitudes, opiniones o percepciones de los participantes.

Asimismo, el objetivo general fue determinar la relación que existe entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en instituciones educativas públicas de la Ugel 06, Ate 2023. Los objetivos específicos se propusieron determinar la relación que existe entre los atributos de la comunicación asertiva, formas de comunicación asertiva, aspectos de la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en instituciones educativas públicas de la Ugel 06, Ate 2023. Con relación a la hipótesis general, existe una relación significativa entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en instituciones educativas públicas de la Ugel 06, Ate 2023. Asimismo, las hipótesis específicas denotaron que existe una relación entre los atributos de la comunicación asertiva, formas de comunicación asertiva, aspectos de la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en instituciones educativas públicas de la Ugel 06, Ate 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Viendo desde el aspecto global, Tisalema (2022) se dedicó al estudio de las causas que afectan la expresión asertiva en el progreso organizativo del turismo comunitario en el mirador Tunantea, Ambato, Ecuador, fue objeto de investigación. Este estudio optó por una perspectiva cuantitativa con un enfoque analítico y descriptivo. Se enfocó en la parroquia de Santa Rosa, Apatug Alto, una región rural situada en la provincia de Tungurahua, específicamente donde se encuentra la entidad comunitaria denominada Jaime Roldós, compuesta por 33 socios activos desde su establecimiento en 1977. Uno de los hallazgos destacados fue la identificación de la capacitación de los socios como un factor crucial para mejorar la comunicación asertiva.

Esta capacitación se orientó hacia la comprensión de la contribución del turismo comunitario y obtuvo una puntuación significativa de 0.99 en relación con el componente de desarrollo organizativo asociado al turismo comunitario. Este resultado subraya la eficacia de la capacitación como herramienta para fortalecer la comunicación asertiva y potenciar el desarrollo organizativo en el turismo comunitario. Asimismo, el estudio reveló que el valor de 0.708, vinculado a la conducta de los residentes frente a situaciones de carácter comunitario, influye directamente en el éxito de las comunidades. Este hallazgo sugiere que considerar las opiniones e iniciativas de los ciudadanos resulta importante para lograr los objetivos de una institución.

La investigación llevada a cabo por Álava et al. (2022) se propusieron examinar la influencia del manejo de la comunicación asertiva en la formación de los alumnos, la aplicación de la comunicación asertiva emerge como un elemento crucial. Se utilizó un enfoque cuantitativo que implicó técnicas de deducción, análisis y síntesis. La encuesta arrojó como resultado un 50% de los docentes evaluó positivamente el uso de técnicas de comunicación asertiva en el aula, calificándola como "muy buena", el 48% la consideró "buena", y solo el 2% la clasificó como "regular". Esta percepción positiva sugiere que la implementación de la comunicación asertiva es bien recibida por los estudiantes, destacando su impacto positivo en el ambiente de aprendizaje.

Al examinar la manera en que se percibe el proceso de aprendizaje y enseñanza, el 52% del estudiantado lo consideró "muy bueno", el 41% como "bueno", y el 7% lo calificó como "regular". Estos resultados refuerzan la correlación positiva de la comunicación asertiva y la percepción favorable de la educación. Por ende, la práctica de una comunicación asertiva es de vital importancia en el desarrollo de la formación, contribuyendo a una apreciación favorable por parte de los estudiantes. Estos resultados tienen implicaciones prácticas para los educadores, resaltando la importancia de incorporar estrategias de comunicación asertiva, en el contexto educativo, la implementación de la comunicación asertiva emerge como un factor esencial para fortalecer la calidad de la experiencia en el aprendizaje.

Por su parte, Ballesteros y Durán (2020) investigaron el enlace entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de sus colaboradores. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo. La muestra la conformó 98 colaboradores de una institución. Los resultados mostraron que el liderazgo transformacional es inferido por los empleados de las cooperativas como deficiente en un 65,39 % y regular en un 34,61 %. Por lo tanto, Los autores sugieren la adopción de un modelo de liderazgo transformacional como medio para lograr mejorar el desempeño laboral de los colaboradores. Se concluye que existe una buena relación entre los trabajadores de la institución.

A su vez, Espinosa (2021) tuvo como objetivo en su investigación analizar la conexión entre el liderazgo transformacional y la implicación laboral en empleados del sector público en Colombia. Se realizó una investigación cuantitativa con un diseño transversal correlacional que incluyó una población de 325 trabajadores del sector público. Los datos se recopilaron mediante un cuestionario que midió las dimensiones del liderazgo del tipo transformacional y el engagement laboral. Los resultados mostraron que las dimensiones del liderazgo transformacional se correlacionaron positivamente y moderadamente con las dimensiones del engagement laboral. Las correlaciones más altas se encontraron entre la comunicación inspiracional y el vigor ( $r = 0.64$ ), y entre la estimulación intelectual y la dedicación ( $r = 0.63$ ). Además, se observaron correlaciones positivas y fuertes entre las dimensiones de cada uno de los constructos.

Asimismo, Riveras (2020) realizó una investigación descriptivo-correlacional de tipo mixto con el propósito de examinar el impacto del líder educativo en la generación escolar favorable a la motivación de los colegios. El estudio se realizó en México con una población de 126 maestros. Los resultados del estudio evidenciaron que la acción directiva genera espacios para la reflexión de los docentes. Esta relación se evidenció a través de la técnica de Pearson de 0,211 ( $p < 0,018$ ). Los hallazgos de este estudio sugieren que un liderazgo directivo democrático se relaciona con la generación de espacios para la reflexión, por parte de la dirección. Estos espacios permiten a los docentes reflexionar sobre su práctica docente y buscar soluciones más adecuadas a los problemas que enfrentan.

Con respecto a los antecedentes a nivel nacional, Alan (2022) su propósito fue explorar la conexión entre la variable liderazgo transformacional y la segunda variable comunicación asertiva en maestros del sector educativo. Se utilizó una metodología de nivel básica teniendo un enfoque descriptivo y correlacional, adoptando un diseño de investigación cuantitativa no experimental de tipo transaccional. La población fue de 53 profesores a quienes se les administraron cuestionarios fueron utilizados instrumentos previamente validados por tres expertos en el área. Los resultados fueron positivos, con un valor de  $r_s=0.898$ , correlación significativamente positiva, con un valor  $p$  valor=0.000, menor que 0.05. En conclusión, se establece que existe una conexión entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva entre docentes y directivos.

Además, Anyaipoma (2022) tuvo como propósito identificar la conexión En escuelas secundarias públicas vinculadas a la UGEL 01, red 18, en la ciudad de Lima, se exploró la relación entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño laboral de los maestros - 2021. Se empleó un enfoque de investigación aplicada, utilizando un diseño descriptivo y correlacional. La muestra consistió en 112 docentes. Los resultados revelan una correlación significativa de las dimensiones del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los docentes. Específicamente, la motivación inspiradora valor de  $r = 0.678$ , la estimulación intelectual de  $r = 0.687$ , la influencia idealizada valor de  $r = 0.750$ , y la consideración individualizada con valor  $r = 0.682$ . Se concluye que el estudio

sugiere una correlación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral docente, por el valor de  $r = 0.754$ .

En este estudio de Cáceres (2023) el propósito principal consistió en evaluar la correlación existente entre la variable comunicación asertiva y la segunda variable liderazgo transformacional en la ciudad de Cusco. La investigación fue cuantitativa y un diseño correlacional el cual es no experimental. La población comprendió a 211 empleados, siendo 137 los seleccionados mediante un muestreo probabilístico para formar la muestra. La recopilación de información se efectuó a través de una encuesta. Los resultados revelaron una correlación significativamente positiva de la variable comunicación asertiva y liderazgo transformacional, respaldada por un valor de significancia menor al 1% y un coeficiente de Rho de Spearman de 0.434. Por ende, se reconoció que, en presencia de mejoras de la comunicación asertiva, el liderazgo transformacional, asimismo muestra mejoras entre los trabajadores de la municipalidad ubicada en la ciudad de Cusco.

Según el aporte de Valdivia (2022) el objetivo esencial fue evaluar la correlación existente entre la variable liderazgo transformacional del director y la variable estudiada rendimiento de los docentes. Es un estudio de investigación aplicada que emplea un enfoque cuantitativo y sigue el método deductivo-hipotético. Se clasifica en el nivel correlacional y se caracteriza por tener un diseño no experimental de tipo transversal, ya que se fundamenta en la realidad social y académica de la institución donde se lleva a cabo. La muestra consta de 60 participantes. Utilizando un cuestionario como instrumento y encuesta como técnica. Los resultados fueron analizados tanto a nivel descriptivo como inferencial, evidenciando que el liderazgo transformacional del director está significativamente ligado con el desempeño docente, mostrando una correlación positiva baja, evaluada en 0.388 mediante el coeficiente Rho Spearman.

Finalmente, Tantaléan (2023) en su estudio investigó acerca de la relación de la variable liderazgo transformacional directivo y la variable trabajo colaborativo docente Dominicanas - 2021. La investigación, en virtud de su naturaleza, adopta un enfoque cuantitativo, de carácter descriptivo, de formato transversal y nivel llamado

correlacional. Se realizó las encuestas, utilizando cuestionarios específicos para cada variable. El análisis de la muestra, compuesta por 102 docentes, se seleccionó de manera estratificada mediante una fórmula estadística. Los resultados revelaron correlaciones positivas significativas, siendo de 0.683, 0.711, 0.790 y 0.823 para las dimensiones respectivas. En términos generales, la hipótesis fue respaldada por los resultados del Rho de Spearman, indicando una asociación positiva notable con un nivel de significancia del 0.818 y un valor de p igual a 0.000. Esta constatación respalda la afirmación de que hay una relación entre las variables en las escuelas Dominicanas de la Región Cajamarca.

Del mismo modo la teoría que sustentó la variable comunicación asertiva, fue propuesto por Wolpe (1958) específicamente, la investigación concreta la relación entre asertividad y ansiedad, concluyendo que la conducta asertiva opera como un inhibidor de la respuesta ansiosa y que, en determinadas circunstancias, la ansiedad podría suprimir la manifestación del comportamiento asertivo. Luego de las investigaciones de Wolpe, la asertividad ha experimentado avances, y los aportes de otros autores, han conferido la existencia la psicología y la psicoterapia aplicado al estudio de la asertividad. Wolpe caracteriza la asertividad como la expresión de cualquier emoción, excepto la ansiedad, en relación con otra persona. Tanto Wolpe como Lazarus conciben la asertividad como la manifestación legítima de derechos y sentimientos.

Otra teoría relacionada a la comunicación asertiva es la de la socialización como Interacción Social, según Tovar et al. (2021) mencionan que la conexión entre la socialización y la comunicación asertiva es fundamental, ya que la socialización influye en la adquisición de habilidades y patrones de comunicación. Durante el proceso de socialización, los individuos aprenden no solo normas y valores culturales, sino también formas específicas de expresarse y comunicarse dentro de su entorno. Asimismo, puede influir en cómo las personas expresan sus ideas y pensamientos, necesidades y emociones de forma nítida y cortés. Por otro lado, la socialización mediante la influencia de los medios informativos, se puede modificar la percepción de las personas sobre lo que se considera una comunicación efectiva. Si los medios promueven un estilo de comunicación abierto y respetuoso, esto puede influir en las habilidades comunicativas de un individuo.

Ante ello, González y Sosa (2021) refirieron que el concepto de aprendizaje social se relaciona estrechamente con la idea de socialización y también tiene implicaciones significativas para la comunicación asertiva. A través del aprendizaje social, los individuos no solo adquieren conocimientos y habilidades, sino también patrones de comportamiento y actitudes que pueden influir en su estilo de comunicación. En el contexto de la comunicación asertiva, el aprendizaje social puede afectar cómo las personas eligen expresar sus necesidades y opiniones. Si observan modelos a su alrededor que utilizan la comunicación asertiva de manera efectiva, es más probable que internalicen esas conductas y las reproduzcan en situaciones similares. Asimismo, la observación de las consecuencias asociadas a ciertos comportamientos puede influir en la elección de estrategias comunicativas.

Además, Chacaltana et al. (2021) mencionaron que la identidad social y la comunicación asertiva están interconectadas en varios niveles. La identidad social, que abarca las características y pertenencias fundamentales de un individuo en relación con grupos sociales específicos, influye en la manera en que se comunica asertivamente. La comunicación asertiva, que consiste en comunicar pensamientos y necesidades de forma clara y respetuosa, se ve moldeada por la identidad social, ya que esta última determina las creencias y valores que un individuo considera esenciales para su autodefinición. En este sentido, la identidad social puede influir en cómo un individuo elige comunicar sus opiniones y necesidades.

Por su parte, Paz (2019) señaló que la autoafirmación es un elemento esencial en el fomento de competencias en el ámbito social y de comunicación efectiva. Se trata del acto consciente y deliberado de expresar y defender los propios pensamientos, sentimientos, creencias y límites personales de manera clara, respetuosa y firme. Esta capacidad no solo contribuye a la construcción de una autoestima saludable, sino que también es crucial para establecer relaciones interpersonales equitativas y para navegar de manera efectiva en diversos entornos sociales. Al practicar la autoafirmación, las personas adquieren la habilidad de comunicar de manera efectiva sus necesidades individuales y establecer límites saludables. Este enfoque no solo fortalece la autenticidad de la expresión personal, sino que también promueve el respeto mutuo en las interacciones sociales.

Desde otra perspectiva, Mariani (2023) señaló que la escucha activa es una destreza comunicativa que involucra un procedimiento deliberado y consciente mediante el cual una persona presta atención completa a un hablante, procesa y comprende el contenido de su mensaje, y responde de manera reflexiva. Esta práctica va más allá de simplemente oír las palabras del interlocutor; implica un compromiso emocional y cognitivo para comprender sus pensamientos, emociones y perspectivas.

En cambio, Sifuentes et al. (2023) mencionaron que el desarrollo de la autoestima, un proceso evolutivo y multidimensional, está estrechamente vinculado a la comunicación asertiva. Una autoestima saludable proporciona la confianza para expresarse clara y directamente, afrontar adversidades de manera constructiva, aceptar la diversidad personal y cultivar un sentido de valía intrínseca. Esta conexión entre autoestima y comunicación asertiva destaca cómo la percepción positiva de uno mismo influye en cómo las personas se comunican y se conectan con los demás, sentando de este modo los cimientos para relaciones más genuinas y saludables.

Además, Mendiburu et al. (2022) expresó que la promoción de la comunicación asertiva resulta esencial para fortalecer las conexiones comunicativas entre directivos, profesores, padres y estudiantes. Esta capacidad de expresar abiertamente opiniones, necesidades y problemas, con un respeto claro y firme entre las partes, se considera crucial para asegurar un rendimiento destacado tanto por parte de los docentes como de los estudiantes.

En el mismo sentido con la finalidad de respaldar la base teórica, se acudió a las definiciones vinculadas con la variable estudiada comunicación asertiva teniendo el aporte de Sardiñas et al. (2020) determinó que la comunicación asertiva implica la capacidad de comunicar de manera clara los pensamientos, sentimientos y necesidades de manera directa, respetando al mismo tiempo los derechos y opiniones de los demás. Implica la capacidad de comunicarse de manera honesta y congruente, afirmando los propios derechos sin agredir ni desconsiderar a los demás. Para obtener una definición más detallada, puedes consultar fuentes académicas, libros de comunicación o recursos en línea especializados en el tema.

Del mismo modo, Castro y Vega (2021) argumentaron que la comunicación asertiva se refiere a la habilidad de comunicarse de manera apropiada, en sintonía con la cultura y el contexto comunicativo. Además, Álava et al. (2022) afirmaron que la comunicación asertiva se define como la destreza para articular de manera efectiva los pensamientos, sentimientos y percepciones propios, permitiendo la elección consciente de reacciones y la defensa de los propios derechos cuando resulta pertinente.

Asimismo, Rojas et al. (2022) refirieron que la comunicación asertiva se caracteriza como un método de interacción en el cual las personas comunican sus opiniones, puntos de vista, problemas, necesidades y quejas de una manera que enfatiza el respeto hacia los demás, expresándose de manera clara y firme. Finalmente, Martínez (2021) define que la comunicación asertiva se trata de comunicarse de manera efectiva sin ser agresivo ni pasivo, al transmitir un mensaje entre el receptor y el emisor, se considera crucial la actitud que acompaña a dicha comunicación.

Ante lo anterior mencionado, según Lesmes et al. (2020) como autores de referencia, determinaron que la comunicación asertiva se trata de un modus operandi comunicativo que consiste en la expresión clara, directa y respetuosa de pensamientos y necesidades, mientras se muestra reconocimiento y aprecio por las opiniones ajenas. Se trata de comunicarse de manera honesta y congruente, afirmar los propios derechos y necesidades sin agredir ni desconsiderar a los demás. La asertividad implica también la capacidad de establecer límites de manera firme y respetuosa, así como de escuchar activamente las opiniones y perspectivas de los demás.

Además, considera importante las siguientes dimensiones: En primer lugar (a) Atributos de la comunicación asertiva, son notables por manifestar pensamientos y necesidades de manera precisa, respetando al mismo tiempo los derechos y opiniones de los demás. Además, busca lograr un equilibrio entre la expresión personal y el respeto hacia los demás, fortaleciendo un ambiente de comunicación saludable y constructivo. Así mismo, contribuye a relaciones interpersonales más saludables, promoviendo la comprensión mutua y la resolución constructiva de conflictos. Aquellos que practican la comunicación asertiva no evitan los

desacuerdos, sino que los abordan de manera respetuosa y abierta. Sus indicadores son: lenguaje corporal, escucha activa y claridad de expresión. (Lesmes et al., 2020).

Como segunda dimensión (b) Formas de comunicación asertiva, los autores sugieren que son elementos fundamentales que se destacan por sus enfoques y objetivos específicos, lo que les permite adaptarse a una diversidad de contextos y situaciones. Los tipos de comunicación asertiva son herramientas valiosas para mejorar la calidad de las interacciones humanas. Su diversidad de enfoques permite a las personas adaptarse a diferentes escenarios, promoviendo una comunicación más efectiva y fortaleciendo las relaciones tanto en entornos personales como profesionales. En última instancia, estos tipos de comunicación asertiva no solo enriquecen la interacción cotidiana, sino que también contribuyen al bienestar y al desarrollo personal y social. Sus indicadores son: verbal, no verbal y paraverbal. (Lesmes et al., 2020).

La tercera dimensión (c) Aspectos de la comunicación asertiva, son fundamentales para la contribución a la efectividad de este estilo comunicativo. Estos elementos se entrelazan para crear un estilo comunicativo que promueve relaciones saludables, entendimiento mutuo y resolución efectiva de conflictos. Además, son de vital importancia debido a su impacto directo en la calidad de las interacciones humanas, tanto a nivel personal como profesional. La expresión clara y directa es crucial porque facilita una comunicación eficiente y evita malentendidos, sentando las bases para una comprensión mutua más sólida. Sus indicadores son: empatía, honestidad, actitud positiva. (Lesmes et al., 2020).

En cuanto a las teorías vinculadas con el liderazgo transformacional se basó en lo sustentado por James MacGregor (1978) quién propuso en su libro *Leadership Transforming*, la importancia de cómo los líderes deben interactuar con la sociedad, teniendo la capacidad de ejecutar el liderazgo dentro de una institución a fin de crear una nueva visión para poder alcanzar los objetivos planteados. Es por ello que un verdadero líder es aquel que demuestra su habilidad de poder ser un agente de cambio para su sociedad.

Continuando con el fundamento teórico diversos autores como por ejemplo Quiñones (2020) sustentaron que el liderazgo implica la habilidad de un líder genuino para motivar, inspirar y dirigir a un grupo hacia un objetivo común. En este proceso, el líder trabaja en el fortalecimiento de las habilidades del equipo, capacitándolos para influir de manera asertiva, colaborativa y cooperativa en otros, todo ello sin infringir los derechos individuales de los miembros del grupo.

Por otro lado, Marichal et al. (2020) sostuvieron que el liderazgo capacita a un líder para potenciar y afectar positivamente la calidad de un sistema educativo actual. Este enfoque implica mantener una motivación constante entre los educadores, los alumnos y los progenitores, lo cual resulta en la implementación de planes institucionales claros y específicos para un futuro mejor. Se propone desarrollar diversas estrategias destinadas a fortalecer las habilidades de liderazgo entre los directivos de los centros educativos, todo ello con el objetivo de lograr mejoras significativas a nivel institucional.

A su vez, Tipán et al. (2019) destacaron la importancia de fomentar un entorno que nutra tanto la creatividad como la innovación. Los líderes transformacionales, al inspirar la generación de ideas originales, desempeñan un papel clave en el estímulo de la creatividad. Además, respaldan activamente la implementación efectiva de innovaciones, contribuyendo así a la vitalidad y competitividad de la organización en entornos dinámicos. La conexión entre liderazgo transformacional, creatividad e innovación se traduce en un impulso hacia el cambio positivo y la mejora continua en el ámbito organizacional.

Desde otra perspectiva, Coronado et al. (2020) indicaron que los líderes son fuente de inspiración y motivación para sus equipos más allá de las relaciones laborales convencionales, fomentando una conexión profunda y un compromiso significativo. El liderazgo transformacional, al inspirar la dedicación y lealtad de los colaboradores, genera una disposición proactiva para contribuir a los objetivos de la organización. Además, al fortalecer la cohesión interna y la cultura organizacional, este enfoque de liderazgo establece un ambiente favorable para la participación y el crecimiento sostenible de la organización. Ambos conceptos destacan la importancia de la participación activa en iniciativas y procesos para

contribuir al crecimiento y la mejora continua de la organización, enfatizando la necesidad de una conexión emocional y compromiso constante entre líderes y empleados. En conjunto, el liderazgo transformacional y el compromiso mediante el progreso organizacional se complementan para impulsar la excelencia y el progreso en la entidad.

Por otro lado, Sánchez et al. (2022) mencionaron que los líderes inspiran y motivan a sus equipos más allá de las relaciones laborales convencionales, fomentando una conexión profunda y un compromiso significativo. El liderazgo transformacional, al inspirar la dedicación y lealtad de los colaboradores, genera una disposición proactiva para contribuir a los objetivos de la organización. Además, al fortalecer la cohesión interna y la cultura organizacional, este enfoque de liderazgo crea un ambiente adecuado para el compromiso y avance sostenible de la entidad. Ambos conceptos destacan la importancia de la participación activa en iniciativas y procesos para contribuir al crecimiento y la mejora continua de la organización, enfatizando la necesidad de una conexión emocional y compromiso constante entre líderes y empleados.

A su vez, Naranjo et al. (2022) indicaron la conexión esencial de la influencia ética y el liderazgo transformacional radica en su énfasis compartido en la integridad, transparencia y valores éticos comunes. Ambos conceptos aspiran a generar un impacto positivo, inspirar el crecimiento personal y moral de los seguidores, y establecer un entorno donde la conducta refleje principios éticos sólidos. La integridad del líder en el liderazgo transformacional se entrelaza con la búsqueda de influir de manera ética, formando un enfoque que fomenta la confianza, el compromiso y el desarrollo ético en el entorno organizativo.

Desde otra perspectiva, según Castro & Oseda (2021) concluyeron que cuando los maestros aplican el liderazgo transformacional en los colegios, logran inspirar motivación, ejercer una influencia idealista y estimular intelectualmente a sus colegas. Este enfoque refuerza el desempeño docente, creando un entorno laboral armonioso y comprometido en todas las actividades institucionales.

Gálvez et al. (2022) mencionaron que el liderazgo transformacional se determina como un estilo en el que el líder armoniza los intereses de los colaboradores con los objetivos organizativos. Su evaluación incorpora cuatro dimensiones, siendo el carisma, también denominado como influencia idealizada, un elemento que se manifiesta en el nivel de conexión emocional y admiración que los colaboradores experimentan hacia el líder. Además, Rojas et al. (2020) argumentaron que el liderazgo transformacional es cuando individuos con motivaciones y propósitos específicos se movilizan en competencias o conflictos con otros, haciendo uso de recursos institucionales, políticos, psicológicos y otros, con el fin de estimular, comprometer y satisfacer las motivaciones de quienes les siguen.

Por otro lado, Simari (2021) explicó que el liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo donde el líder no solo motiva, sino que también inspira y motiva a los empleados para que participen activamente en procesos innovadores y en la implementación de cambios que no sólo impulsarán el crecimiento, sino que también contribuirán y juega un papel significativo en la configuración del éxito futuro de la compañía. Asimismo, Campó (2021) afirmó que el liderazgo transformacional es un desarrollo conductual que abarca tres elementos esenciales: carisma, estimulación intelectual y consideración individualizada de las necesidades de los seguidores, destacando la importancia de la estimulación intelectual.

Este último componente implica la capacidad del líder para desafiar el pensamiento convencional y fomentar un entorno que inspira la creatividad y el desarrollo cognitivo de los miembros del equipo. En resumen, Rejas et al. (2021) nos reafirmó que el liderazgo transformacional se define como una forma de contribuir de manera significativa al rendimiento general, al intentar incentivar a los seguidores para que se alineen a los objetivos de la organización y superen las expectativas en su desempeño.

Por su parte, Díaz et al. (2019) sustentaron que el liderazgo transformacional es una perspectiva de liderazgo enfocada en motivar e inspirar para llegar a niveles más elevados de rendimiento y crecimiento personal. En lugar de solo administrar tareas y supervisar actividades, los líderes transformacionales buscan transformar y elevar la visión y aspiraciones de sus seguidores. Este enfoque de liderazgo se

sustenta en la premisa de que el cambio y el desarrollo personal son esenciales para alcanzar un rendimiento excepcional y sostenible tanto en los individuos como en la organización en su totalidad.

Respecto a las dimensiones de liderazgo transformacional se definen las siguientes: (a) Inspiración motivacional, se refiere a la capacidad del líder para infundir un sentido de propósito y significado en sus seguidores. Los líderes que destacan en esta dimensión son hábiles en la comunicación de una visión atractiva y ambiciosa que motiva a los miembros del equipo a esforzarse más allá de sus límites actuales. Además de simplemente establecer metas, estos líderes inspiran un compromiso profundo y un entusiasmo compartido hacia la consecución de objetivos desafiantes. Sus indicadores son: establecimiento de metas, desarrollo de confianza y reconocimiento (Díaz et al., 2019).

Además, la segunda dimensión, (b) Estimulación intelectual, que se centra en la creatividad e innovación dentro del equipo. Los líderes que incorporan este factor, desafían las convenciones y fomentan un ambiente donde se valora el pensamiento y la expresión de ideas nuevas. Al alentar a los miembros del equipo a cuestionar suposiciones, explorar soluciones innovadoras y contribuir con perspectivas únicas, los líderes estimulan el desarrollo intelectual y la capacidad de adaptación del equipo. Así mismo, este enfoque no solo mejora la resolución de problemas, sino que también fortalece la conexión entre los miembros del equipo y la identidad colectiva. La estimulación intelectual, por ende, no solo beneficia a la organización a través de la generación de ideas innovadoras. Sus indicadores son: fomento de la creatividad, retroalimentación y ambiente inclusivo (Díaz et al., 2019).

Finalmente, como tercera dimensión, (c) Consideración individual indica la atención personalizada que los líderes brindan a las necesidades, metas y propósitos únicos de los miembros del equipo. Este enfoque implica reconocer la diversidad dentro del grupo y adaptar el liderazgo para satisfacer las necesidades individuales. Los líderes que practican la consideración individual demuestran empatía, escuchan activamente y ofrecen apoyo personalizado. Este componente no solo mejora la satisfacción y la motivación individual, sino que también fortalece la cohesión del equipo al crear un ambiente en el que cada miembro se siente

valorado y comprendido. Por otro lado, la consideración individual no solo se traduce en un rendimiento laboral mejorado, sino que también aporta al bienestar general de los colaboradores y a la construcción de relaciones de confianza que sustentan un entorno laboral saludable y colaborativo. Sus indicadores son: Flexibilidad, feedback personalizado y desarrollo de habilidades (Díaz et al., 2019).

Según Chinchay (2021) en su revista sostuvo los fundamentos teóricos más relevantes del liderazgo organizacional, teniendo en cuenta sus raíces teóricas. El trabajo corresponde al enfoque cuantitativo. Cuyos resultados evidenciaron que existen diversos estudios sobre el liderazgo en las diferentes profesiones. Se concluye que el liderazgo es considerado un elemento esencial dentro de una gestión pública, ya que influye directamente en el rendimiento laboral de los colaboradores.

### **III. METODOLOGÍA**

La investigación se sustentó dentro de un enfoque cuantitativo, según Salinas et al. (2023) La investigación cuantitativa es un método que se enfoca en la recopilación y análisis de datos numéricos con el objetivo de comprender, describir o explicar fenómenos. Asimismo, el paradigma fue positivista, según Carhuacho et al. (2019) sustentaron que la investigación cuantitativa responde a principios positivistas ya que consiste en la descomposición de las variables de estudio, los indicadores e ítems a aplicar, para obtener e interpretar los resultados del proceso de investigación para finalmente llegar a las conclusiones.

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

**3.1.1 Tipo de investigación:** La investigación fue básica, Arias (2019) sostuvo que la investigación básica o fundamental tiene como propósito poder comprender y ampliar cuyos conocimientos sobre un campo específico para poder hallar la información teórica que posteriormente va a posibilitar la explicación y fundamentación de la relación entre ambas variables.

##### **3.1.2 Diseño de investigación:**

El diseño de investigación fue no experimental, según Gavilánez et al. (2020) definieron que este diseño es un enfoque de investigación que se distingue por observar y describir fenómenos tal como suceden de manera natural, sin la manipulación intencional de variables, ni la introducción de tratamientos controlados.

De la misma manera el método de investigación fue descriptivo correlacional, ante ello, Arias et al. (2020) sustentaron que este tipo de investigación tiene como propósito poder descubrir la conexión que existe entre las variables investigadas, mediante la estadística. Por otro lado, se empleó el corte transversal, según Quispe et al. (2020), este tipo de investigación permite recolectar los datos en un momento determinado y por única vez, para luego poder describirlas en la investigación, pueden tener alcances exploratorios, descriptivos y correlaciones.

Finalmente, el método utilizado fue el hipotético deductivo según Castañeda (2022) sostuvo que este es un modelo que detalla el procedimiento científico, el cual se fundamenta en un ciclo de inducción, deducción e inducción para elaborar y probar o refutar una hipótesis.

### **3.2. Variables y operacionalización**

Una variable, según Aceituno et al. (2020) sostuvieron es todo aquello que podemos medir, analizar la información que se recoge, con el propósito de poder abordar las interrogantes de una investigación, las cuales suelen estar detalladas en los objetivos.

#### **Variable 1: Comunicación asertiva**

**Definición conceptual:** Según Lesmes et al. (2020) enfatizaron que la comunicación asertiva se define como una forma de expresión que implica la articulación clara, directa y respetuosa de pensamientos, sentimientos y necesidades, al mismo tiempo que se reconoce y valora la perspectiva de los demás.

**Definición operacional:** En cuanto a la variable comunicación asertiva será medida mediante una prueba politómica Escala de Likert, mediante las dimensiones atributos de la comunicación asertiva, formas de comunicación asertiva y aspectos de la comunicación asertiva.

**Indicadores:** Lenguaje corporal, escucha activa, claridad de expresión, verbal, no verbal, paraverbal, empatía, honestidad y actitud positiva.

**Escala de medición:** Ordinal (Escala politómica de Likert del 1 - 5)

#### **Variable 2: Liderazgo transformacional**

**Definición conceptual:** Según Díaz et al. (2019) enfatizaron que el liderazgo transformacional es una perspectiva que implica despertar y motivar a las personas para lograr niveles más elevados de desenvolvimiento y crecimiento personal.

**Definición operacional:** En cuanto a la variable liderazgo transformacional será medida mediante una prueba politómica Escala de Likert, mediante las dimensiones inspiración motivacional, estimulación intelectual y consideración individual.

**Indicadores:** Establecimiento de metas, desarrollo de confianza, reconocimiento, fomento de la creatividad, retroalimentación, ambiente inclusivo, flexibilidad, feedback personalizado y Desarrollo de habilidades

**Escala de medición:** Ordinal (Escala politómica de Likert del 1 - 5)

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**3.3.1 Población:** La población fue constituida por 70 profesores de instituciones públicas de Ate, según Mucha et al. (2021) el término población hicieron referencia a la totalidad del conjunto de elementos relevantes para el estudio, que puede incluir individuos, objetos o cualquier entidad pertinente.

**Criterios de inclusión:** Fueron considerados los maestros de la institución educativa pública estudiada.

**Criterios de exclusión:** Se excluyeron de este estudio a estudiantes de la institución educativa y padres de familia.

**3.3.2. Unidad de análisis:** Estuvo compuesta por cada uno de los maestros de los tres niveles que pertenecen a la institución educativa, por lo tanto, según Limaymanta (2020) sostuvo que dicha unidad de análisis serán las personas que forman parte importante del proyecto de investigación, siendo esto el fundamento principal de su investigación que se va a medir.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Técnica:** Se empleó la encuesta como técnica para propósitos de investigación. Ante ello, se refiere a un medio para recopilar datos informativos sobre personas interesadas en la investigación, teniendo en cuenta sus opiniones e ideas (Pozzo et al., 2019).

**Instrumento:** En este estudio se utilizaron dos cuestionarios, como instrumentos para poder medir las variables que no pueden estimarse directamente, buscando la relación entre ambas (Sarabia y Alconero, 2019).

En cuanto a la primera variable: comunicación asertiva, se utilizó el cuestionario, con la finalidad de recopilar la comunicación que desarrollan los directivos ante su plana docente. Este instrumento estuvo conformado por 24 preguntas, con 3 dimensiones: atributos de la comunicación asertiva (8 ítems), formas de comunicación asertiva (8 ítems) y aspectos de la comunicación asertiva (8 ítems), siendo una escala ordinal y de tipo politómica, con la escala Likert.

Para la segunda variable: Liderazgo transformacional, se empleó el cuestionario, con el objetivo de obtener el liderazgo que ejercen los directivos frente a su plana docente. Este instrumento estuvo conformado por 22 preguntas, con 3 dimensiones: Inspiración motivacional (8 ítems), estimulación intelectual (7 ítems),

y consideración individual (7 ítems) siendo una escala ordinal y de tipo politómica, con la escala Likert.

**Validez:** De acuerdo con Pacheco y Bertheau (2020) sustentaron que la validez del instrumento se relaciona con la precisión en que este puede medir con exactitud la variable que pretende evaluar. La validación de un instrumento representa un paso crucial en la investigación, garantizando que las mediciones realizadas sean pertinentes y precisas en relación con el fenómeno bajo estudio.

Del mismo modo en a investigación los instrumentos fueron evaluados por profesionales expertos, quienes brindaron su validez y la confiabilidad se obtuvo a través del coeficiente de alfa de Cronbach, mediante el programa SPSS.

**Confiabilidad:** Según lo señalado por Roldán et al. (2023) la confiabilidad de un instrumento hace alusión a la coherencia y estabilidad de las mediciones que produce, y también funciona como un indicador de la exactitud y consistencia de las mediciones llevadas a cabo con dicho instrumento.

De esta manera, se realizó una prueba piloto a 20 encuestados donde los resultados demostraron que la confiabilidad para la variable comunicación asertiva fue de 0,909 y 0,910 para la variable liderazgo transformacional, determinando una alta confiabilidad.

**3.5. Procedimientos:** Para el proceso de recolección de información , se inició indagando sobre la problemática a nivel internacional para conocer cómo ejercen los directivos de la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional, seguidamente direccionado a la institución educativa cuya población estuvo comprendida por los docentes de los tres niveles, donde se usó fuentes como revistas científicas, artículos, tesis de maestría, doctorado, libros entre otros documentos, con el objetivo de relacionar ambas variables y poder resaltar la importancia del liderazgo transformacional y la comunicación asertiva dentro de una institución para poder alcanzar los objetivos planteados, todo ellos sustentado por teóricos .

Asimismo, identificada la población de estudio se dialogó con la dirección de la Institución educativa para poder obtener los permisos respectivos a fin de poder llevar a cabo las investigaciones requeridas en el contexto de este estudio.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Schober & Schwarte (2018) sustentaron que, en todo estudio a realizar, se debe de considerar la correlación, con la finalidad de entender la conexión entre las variables.

Después de completar el cuestionario, se estructuraron los datos recopilados de los 70 docentes, Los datos recopilados se registraron en un archivo Excel y posteriormente fueron procesados en el programa SPSS 26. Se aplicó estadística descriptiva para resumir los datos en tablas. Para la comparación de la hipótesis, se utilizó el estadístico Rho de Spearman, permitiendo así obtener el nivel de correlación entre las variables en estudio.

### **3.7. Aspectos éticos**

Álvarez (2018) señaló la que la confidencialidad, constituye la información que la institución estudiada brindó para ejecutar el proceso de investigación, cuidando su prestigio. De la misma manera, se actuó con responsabilidad, para lo cual señala el autor que es la actividad a realizar de manera objetiva, protegiendo los recursos de la institución. Finalmente, se aplicó la honestidad, debido a que en la investigación fue ejecutada con la debida transparencia y veracidad.

Por consiguiente, la presente investigación se adhirió a la perspectiva definidos por la Universidad Cesar Vallejo para estudios de naturaleza cuantitativa. Estos parámetros se respaldaron en la guía de investigación, conforme a la Resolución N° 0128-2023/UCV. de consejo universitario.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

**Tabla 1**

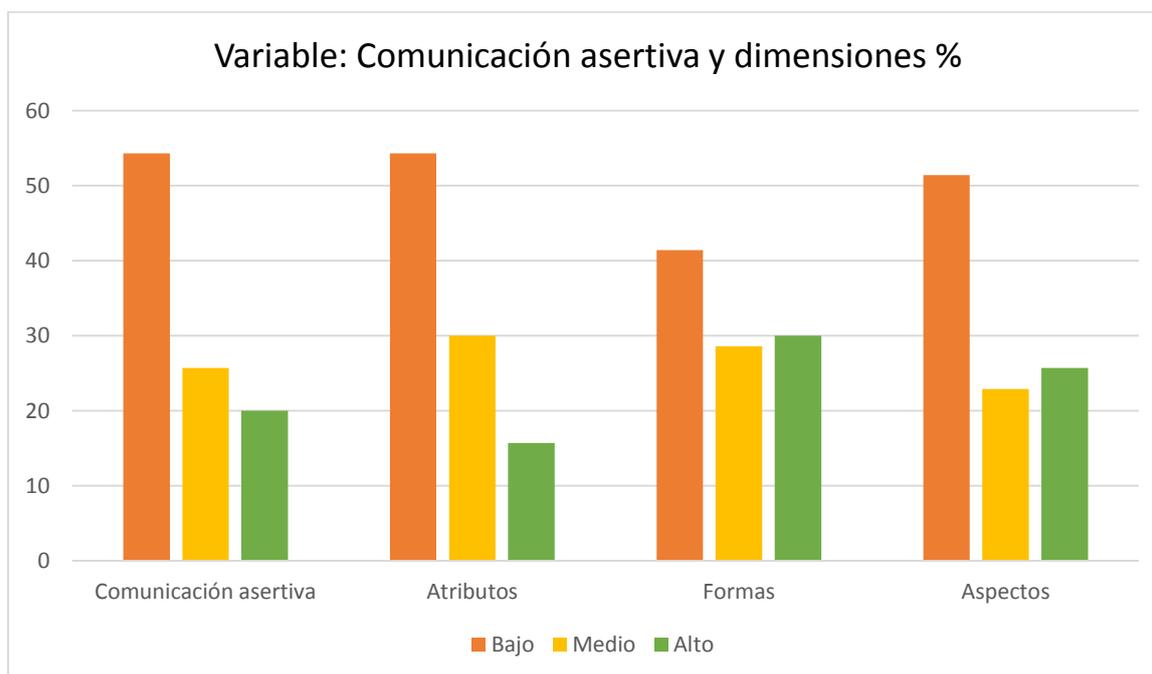
*Frecuencia Descriptivas: Comunicación asertiva y dimensiones*

	V1: Comunicación asertiva		D1: Atributos de la comunicación asertiva		D2: Formas de comunicación asertiva		D3: Aspectos de la comunicación asertiva	
	<i>F</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	38	54,3	38	54,3	29	41,4	36	51,4
BMedio	18	25,7	21	30,0	20	28,6	16	22,9
Alto	14	20,0	11	15,7	21	30,0	18	25,7
<b>Total</b>	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0

*Nota.* Análisis estadístico\_SPSS.v.26(2023)

**Figura 1**

*Niveles comunicación asertiva y dimensiones.*



*Nota:* La figura representa el índice porcentual de la variable y dimensiones.

En cuanto a los hallazgos descriptivos, tanto en la tabla como en la figura 1, se evidenció una diversidad de niveles de comunicación asertiva entre los encuestados. La predominancia fue de un 54,3% con un nivel bajo, mientras que un 25,7% se ubicó en el nivel grado y un 20,0% exhibió un nivel elevado. En lo que

concierno al estudio de los atributos de la comunicación asertiva, el 54,3% mayoritariamente mostró un nivel bajo, un 30,0% se ubicó en un nivel intermedio, y un 15,7% alcanzó un nivel elevado. Por otro lado, la puesta en práctica de las formas de comunicación asertiva fue demostrados de manera baja por el 41,4%, contrastando con el 38,6% que presentó un nivel medio en esta dimensión. Finalmente, en el análisis de los aspectos de la comunicación asertiva, se observó una prevalencia ligeramente baja con porcentajes de 51,4%, mientras que un 25,7% se situó en un nivel intermedio, el 22,9% mostró un grado elevado.

**Tabla 2**

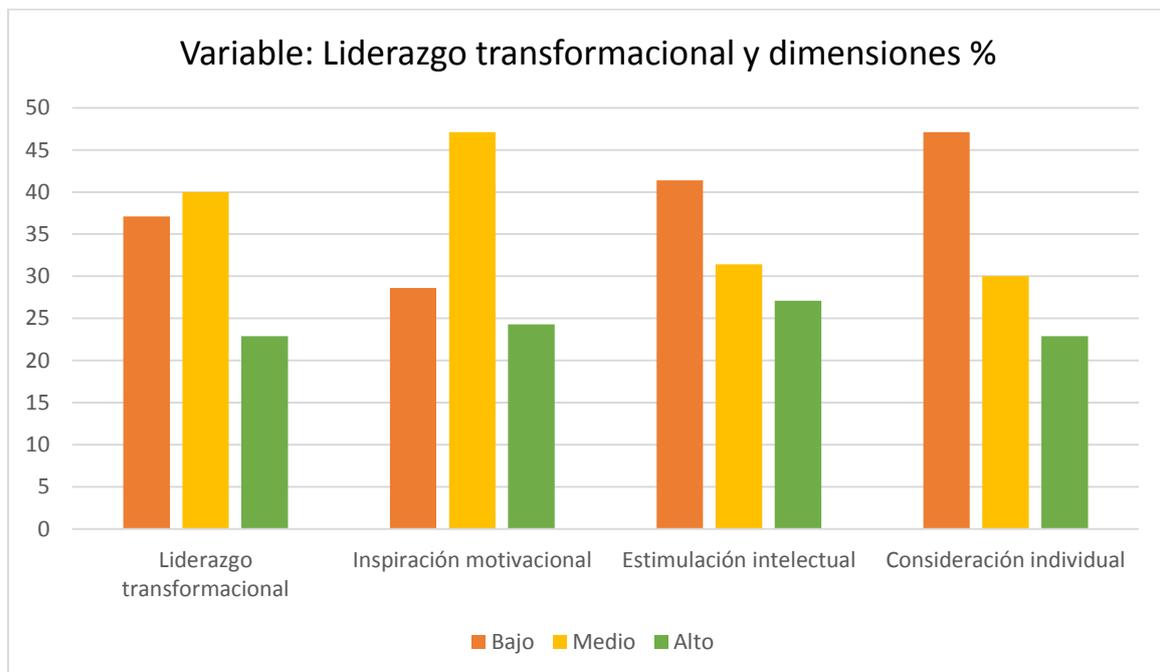
*Frecuencias descriptivas: Liderazgo transformacional y dimensiones*

	V2: Liderazgo transformacional		D1: Inspiración motivacional		D2: Estimulación intelectual		D3: Consideración individual	
	F	%	F	%	f	%	f	%
Bajo	26	37,1	20	28,6	29	41,4	33	47,1
Medio	28	40,0	33	47,1	22	31,4	21	30,0
Alto	16	22,9	17	24,3	19	27,1	16	22,9
<b>Total</b>	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0

*Nota.* Análisis estadístico\_SPSS.v.26(2023)

**Figura 2**

*Niveles de liderazgo transformacional y dimensiones*



*Nota:* La figura representa el índice porcentual de la variable y dimensiones

Con respecto a los hallazgos descriptivos de la tabla y la figura 2, se evidenció que los participantes muestran diversos niveles de liderazgo transformacional. La mayoría, representando un 40,0%, perciben niveles medios, mientras que un 37,1% exhibe un nivel bajo y un 22,9% se observan niveles alto de liderazgo transformacional. En la dimensión inspiración motivacional, la tendencia es similar, con respecto al estudio, un 47,1% mayoritariamente perciben niveles medios, un 28,6% niveles bajos, y un 24,3% niveles altos. En lo que concierne a la a la estimulación intelectual, el 41,4% aprecian un nivel bajo, en contraste con el 27,1% sitúan al liderazgo transformacional en niveles altos. Por último, en relación con la consideración individual, se identificó principalmente como moderadamente baja, con un 47,1% en el nivel bajo, un 30,0% en la categoría intermedia y un 22,9% en el nivel elevado. En resumen, la mayoría de los participantes perciben un nivel bajo tanto en liderazgo transformacional como estimulación intelectual, mientras que la inspiración motivacional se inclina hacia niveles moderado, al igual que la consideración individual que aprecian los docentes.

## 4.2 Análisis inferencial

### 4.2.1 Prueba de normalidad

**Tabla 3**

*Análisis de normalidad*

Kolmogorov-Smirnov			
Variables	Estadístico	<i>g</i>	<i>Sig.</i>
Comunicación asertiva	.156	70	.000
Liderazgo transformacional	.120	70	.014

*Nota.* Análisis estadístico\_SPSS.v.26(2023)

Después de realizar la prueba, se observó que ambas variables satisfacen el nivel de significancia bilateral, con valores de 0,000 y 0,014, siendo este último menor a 0,5. Por lo tanto, se opta por emplear el estadístico Rho de Spearman, dado que las variables no exhiben una distribución normal, siendo apropiada la aplicación de una prueba no paramétrica.

## 4.2.2 Prueba de hipótesis

### Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$  corresponde a un nivel de confianza del 95%

### Regla de decisión

Si  $p\_valor < 0.05$ , rechazar  $H_0$ , Si  $p\_valor \geq 0.05$ , aceptar  $H_0$

### Hipótesis general

$H_0$ . No existe relación significativa entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en instituciones educativas públicas de la Ugel 06, Ate 2023.

$H_1$ . Existe relación significativa entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en instituciones educativas públicas de la Ugel 06, Ate 2023.

### Tabla 4

#### Correlación V1 y V2

			Liderazgo transformacional
Rho de Spearman	Comunicación asertiva	Coeficiente de correlación	,951**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Nota: Análisis estadístico\_ SPSS.v.26 (2023).

Según los datos de la tabla 4, el valor de  $p$  fue de 0.001, siendo menor que 0.05. En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la hipótesis alternativa ( $H_1$ ). Por lo tanto, el coeficiente de correlación ( $r$ ) fue de 0.951, lo cual, refuerza la idea de una correlación positiva muy fuerte, lo que sugiere que hay una asociación robusta y consistente entre las variables, respaldando lo mencionado por Hernández et al. (2014). Estos resultados fortalecen la confianza en la conexión sustancial entre los elementos estudiados.

### Hipótesis específica 1

$H_0$ . No existe relación entre los atributos de la comunicación asertiva y liderazgo transformacional.

$H_1$ . Existe relación entre los atributos de la comunicación asertiva y liderazgo transformacional.

**Tabla 5***Correlación D1 y V2*

			Liderazgo transformacional
Rho de Spearman	Atributos de la comunicación asertiva	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,737**
		N	70

*Nota:* Análisis estadístico\_ SPSS.v.26 (2023).

Con base en los resultados de la tabla 5, el valor de p fue 0.001, inferior a 0.05. En consecuencia, se descarta la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1). Por ende, el coeficiente de correlación (r) fue de 0.737, lo que sustenta la presencia de una correlación positiva considerable entre la dimensión y la variable, respaldando la afirmación de una asociación sólida y coherente.

**Hipótesis específica 2**

H0. No existe relación entre las formas de la comunicación asertiva y liderazgo transformacional.

H1. Existe relación entre las formas de la comunicación asertiva y liderazgo transformacional.

**Tabla 6***Correlación D2 y V2*

			Liderazgo transformacional
Rho de Spearman	Formas de la comunicación asertiva	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,881**
		N	70

*Nota:* Análisis estadístico\_ SPSS.v.26 (2023).

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla 6, el valor de p obtenido fue de 0.001, situándose por debajo del umbral de significancia de 0.05. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se respalda la hipótesis alternativa (H1). Además, el coeficiente de correlación (r) registrado fue de 0.881, indicando una correlación positiva muy fuerte entre las variables. Este hallazgo respalda la idea de una conexión sólida y coherente entre la segunda dimensión y el liderazgo transformacional.

### Hipótesis específica 3

H0. No existe relación entre los aspectos de la comunicación asertiva y liderazgo transformacional.

H1. Existe relación entre los aspectos de la comunicación asertiva y liderazgo transformacional.

**Tabla 7**

*Correlación D3 y V2*

		Liderazgo transformacional
Rho de Spearman	Aspectos de la comunicación asertiva	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N
		,860** ,000 70

*Nota:* Análisis estadístico\_ SPSS.v.26 (2023).

Según los resultados detallados en la tabla 7, el valor de p obtenido fue 0.001, lo cual se encuentra por debajo del nivel de significancia de 0.05. En consecuencia, se descarta la hipótesis nula (H0) y se respalda la hipótesis alternativa (H1). Además, se observa un coeficiente de correlación (r) de 0.860, indicando una correlación positiva muy fuerte entre las variables analizadas. Este descubrimiento sustenta la noción de una conexión robusta y coherente entre la tercera dimensión y el liderazgo transformacional.

## V. DISCUSIÓN

Con base en la hipótesis general formulada, se observó una variabilidad significativa en los niveles de comunicación asertiva entre los participantes de la encuesta. La mayoría, con un 54,3%, demostró un nivel bajo, mientras que un 25,7% se ubicó en un nivel intermedio y un 20,0% exhibió un grado elevado. En cuanto a la variable de liderazgo transformacional, se constató que un 40,0% percibió niveles medios, un 37,1% mostró niveles bajos y un 22,9% presentó niveles altos. Estos resultados revelan una relación establecida entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en instituciones educativas públicas de la Ugel 06, Ate 2023. El coeficiente de correlación ( $r$ ) fue de 0.951, afianzando la presencia de una correlación positiva muy fuerte y una asociación robusta y consistente entre las variables. Además, el valor de  $p$  fue de 0.001, siendo menor que 0.05, lo que respalda estadísticamente esta conexión.

Los resultados subrayan la relevancia de invertir en programas y estrategias que promuevan la mejora de la comunicación asertiva como un componente crucial para fortalecer el liderazgo transformacional en el ámbito educativo. Un aporte significativo radica en la necesidad de crear programas de desarrollo profesional que aborden específicamente el fomento de competencias comunicativas entre los educadores. Estos programas podrían incluir talleres interactivos, mentorías y recursos digitales para fomentar un ambiente colaborativo y estimular prácticas de liderazgo transformacional más efectivas dentro de las instituciones educativas.

Dichos resultados se asemejan con lo mencionado por Ballesteros y Durán (2020) los cuales resaltaron que los empleados de las cooperativas perciben el liderazgo transformacional de manera deficiente en un 65,39% y como regular en un 34,61%. Asimismo, los resultados de la investigación de Alan (2022) respaldó esta perspectiva al demostrar una conexión sólida. Se observa una relación directa y positiva significativa, con un valor de  $r_s=0.898$  según la prueba de Rho Spearman, indicando una relación estrecha entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva entre docentes y directivos. Además, el valor del  $p$  fue de 0.000, menor que 0.05, lo que refuerza estadísticamente la existencia de esta correlación positiva entre ambos aspectos.

Las conclusiones derivadas de este estudio coinciden con los resultados previamente investigados por Mendiburu et al. (2022), quienes destacaron la importancia de la comunicación asertiva para fortalecer los lazos de comunicación entre actores educativos. Esta capacidad de expresar abiertamente opiniones, necesidades y problemas, mientras se respeta a los demás de manera clara y firme, se correlaciona positivamente con un buen desempeño de los docentes y un rendimiento estudiantil excelente. Además, las afirmaciones de Castro y Vega (2021) respaldan la noción de que la comunicación asertiva consiste expresarse de forma apropiada, considerando la cultura y el contexto comunicativo.

Asimismo, de acuerdo con Lesmes et al. (2020) autor de referencia de la investigación, mencionó que la comunicación asertiva se define como un modo de comunicación que involucra la expresión clara, directa y respetuosa de pensamientos, sentimientos y necesidades, reconociendo y valorando la opinión de los demás. La asertividad, según este autor, implica comunicarse de manera honesta y congruente, afirmando los propios derechos y necesidades sin recurrir a la agresión ni desconsideración hacia los demás. Esta habilidad también involucra la capacidad de establecer límites de manera firme y respetuosa, así como de practicar la escucha activa para comprender las opiniones de los demás.

La exposición previa se fundamentó en la teoría de Tovar et al. (2021) que conceptualizó la socialización como un proceso complejo de índole sociocultural y psicológica. En este proceso, los individuos inmersos en contextos sociales específicos adquieren y internalizan las normas, valores, roles y comportamientos característicos de su entorno cultural. Este fenómeno implica una interacción activa entre la persona y su sociedad, evidenciándose en la asimilación y reproducción de patrones culturales, así como en la formación de la identidad personal y social.

En relación con la primera hipótesis específica, se observó que la gran mayoría de los participantes, un 54,3%, exhibió un bajo nivel en el análisis de los atributos de la comunicación asertiva, un 30,0% se situó en un nivel intermedio y un 15,7% alcanzó un nivel elevado en liderazgo transformacional. En este contexto, se estableció una conexión sólida y moderada, evidenciada por un coeficiente de correlación ( $r$ ) de 0.737, con un valor de  $p$  de 0.001, siendo inferior a 0.05.

Los resultados señalan la importancia de implementar programas de desarrollo que fortalezcan las habilidades de comunicación asertiva entre los

participantes, especialmente enfocados en aquellos con niveles bajos. Estos programas podrían incluir entrenamientos específicos, talleres prácticos y actividades que fomenten una comunicación más efectiva y liderazgo transformacional. Además, se sugiere proporcionar retroalimentación personalizada para que los participantes puedan identificar áreas de mejora específicas y trabajar en su desarrollo. Esta estrategia puede contribuir a elevar los niveles de comunicación asertiva y, por ende, potenciar el liderazgo transformacional en el contexto estudiado.

Estos hallazgos coinciden con las investigaciones de Valdivia (2022) cuyo análisis llegó a la conclusión de que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional del director y el rendimiento docente. La correlación positiva, aunque baja, se evidenció con un valor de 0.388 según el coeficiente Rho Spearman. En contraste, las conclusiones obtenidas por Cáceres (2023) llegaron a la afirmación de que la hipótesis de la investigación era válida. Esto significa que se confirmó la hipótesis de la investigación, indicando que mejoras en el nivel de comunicación asertiva están asociadas con mejoras en el liderazgo transformacional entre los trabajadores. En sí, ambas investigaciones respaldan la noción de que existe una conexión entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva. Aunque los estudios pueden diferir en enfoques y métodos de medición, ambos sugieren una relación significativa entre estas dos variables en el contexto laboral.

De acuerdo con Quiñones (2020) el liderazgo se definió como la cualidad de un auténtico líder para motivar, inspirar y guiar a un grupo humano hacia un objetivo común, fomentando el desarrollo de capacidades que les permitan influenciar de manera asertiva, colaborativa y cooperativa, sin infringir en sus derechos individuales. De la misma manera, Naranjo et al. (2022) mencionaron que existe una conexión esencial entre la influencia ética y el liderazgo transformacional, resaltando su énfasis en la integridad, transparencia y valores éticos compartidos.

En relación con la segunda hipótesis, el análisis descriptivo indicó que el 41,4% demostró un bajo nivel en la implementación de formas de comunicación asertiva, en contraste con el 38,6% que presentó un nivel medio en esta dimensión. En términos de análisis inferencial, se destacó una conexión notable entre esta

dimensión y la variable liderazgo transformacional, como lo evidenció el coeficiente de correlación  $Rho = 0,881$ , mostrando una conexión fuerte entre ambas variables.

Estos hallazgos respaldan la noción de que la habilidad de comunicarse de manera clara, directa y respetuosa puede contribuir significativamente al desarrollo de un liderazgo que inspire, motive y transforme a los demás. Para el ámbito educativo u organizacional, esto sugiere que el fortalecimiento de habilidades comunicativas asertivas entre los líderes podría tener un impacto positivo en la eficacia y el estilo de liderazgo transformacional en dichos contextos.

Lo anterior mencionado, concuerda con Anyaipoma (2022) destacó que la investigación finaliza con que hay una correlación positiva alta entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los docentes, respaldada por un resultado estadístico de  $r = 0.754$ , estos hallazgos sugieren que un liderazgo transformacional efectivo se relaciona directamente con niveles más altos de satisfacción laboral entre los maestros de las escuelas secundarias evaluadas. En contraposición, Riveras (2020) en su investigación los resultados revelaron que la acción directiva facilita espacios para la reflexión de los docentes, y esta relación se evidenció a través de un coeficiente de correlación de Pearson de  $0,211$  ( $p < 0,018$ ). Los hallazgos sugieren que un liderazgo directivo democrático guarda relación con la generación de espacios para la reflexión, lo que posibilita que los docentes reflexionen sobre su práctica docente y busquen soluciones más adecuadas a los desafíos que enfrentan.

En el mismo contexto de respaldar la fundamentación teórica, se recurrió a las definiciones asociadas con la variable de comunicación asertiva, según la contribución de Sardiñas et al. (2020) según este aporte, la comunicación asertiva se define como la habilidad para manifestar sentimientos y necesidades de manera precisa, teniendo en cuenta las opiniones de los demás. Esta habilidad implica la capacidad de comunicarse de manera honesta y coherente, afirmar los propios derechos sin causar daño ni menospreciar a los demás. Considerando lo expuesto anteriormente, González y Sosa (2021) rescataron que el concepto de aprendizaje social está estrechamente vinculado con la socialización y tiene repercusiones importantes para la comunicación asertiva. A través del aprendizaje social, las personas no solo adquieren conocimientos y habilidades, sino también patrones de comportamiento y actitudes que pueden influir en cómo se comunican. En el ámbito

de la comunicación asertiva, el aprendizaje social puede determinar cómo las personas eligen expresar sus necesidades y opiniones.

En cuanto a la tercera hipótesis específica, en el análisis de los aspectos de la comunicación asertiva se observó una prevalencia ligeramente baja, con un 51,4%, mientras que un 25,7% se ubicó en un nivel medio y el 22,9% mostró un nivel alto. En relación con el análisis inferencial, se identificó una correlación destacada entre esta dimensión y la variable liderazgo transformacional, evidenciada por el coeficiente de correlación  $Rho = 0,860$ . Este valor señaló una conexión sólida entre las variables. Este hallazgo respalda la idea de que un enfoque más refinado y efectivo en la comunicación asertiva podría potenciar aún más las manifestaciones de liderazgo transformacional en el entorno estudiado. En consecuencia, se sugiere que programas de desarrollo profesional que se centren en mejorar las habilidades de comunicación asertiva podrían tener un impacto positivo no solo en la comunicación misma, sino también en la promoción de un liderazgo más efectivo y transformador en la institución educativa.

Ante lo mencionado, Tisalema (2022) analizó los elementos que tienen influencia en la comunicación asertiva y el desarrollo organizativo, asimismo, destacó la capacitación de los socios como un elemento crucial para mejorar la comunicación asertiva, con una puntuación significativa de 0.99 en relación con el desarrollo organizativo. En cambio, Álava et al. (2022) evaluó el impacto En la investigación sobre la comunicación asertiva en la educación de los estudiantes, se identificó que el 50% de los participantes evaluó positivamente la aplicación de técnicas de comunicación asertiva, considerándola mayormente "muy buena". Asimismo, la percepción del proceso de enseñanza-aprendizaje mostró una correlación positiva, con el 52% de los estudiantes calificándolo como "muy bueno". En síntesis, la investigación resalta la relevancia práctica de incorporar estrategias de comunicación asertiva en entornos educativos para enriquecer la excelencia en la vivencia de aprendizaje.

Mientras que Mariani (2023) destacó que la escucha activa constituye una destreza comunicativa que engloba un proceso intencional y consciente. En este proceso, una persona se dedica a prestar atención plena al hablante, procesa y comprende de manera completa el contenido de su mensaje, y responde de manera reflexiva. Este enfoque va más allá de simplemente escuchar las palabras del

interlocutor, ya que implica un compromiso emocional y cognitivo para entender sus pensamientos, emociones y perspectivas. Paz (2019) destacó que la autoafirmación desempeña un papel esencial en el fomento de habilidades sociales y en la promoción de una comunicación efectiva, señaló que esta habilidad no solo contribuye a la formación de una autoestima saludable, sino que también resulta crucial para establecer relaciones interpersonales equitativas y para desenvolverse eficazmente en diversos entornos sociales. En esencia, la autoafirmación se posiciona como una herramienta valiosa para construir relaciones equitativas, donde cada individuo tiene la capacidad de comunicarse sin infringir los derechos de los demás. Los hallazgos logrados en este estudio ofrecen una visión detallada y reveladora de la dinámica existente entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en el contexto específico de instituciones educativas públicas de la Ugel 06, Ate, durante el año 2023. Uno de los aspectos más destacados es la variabilidad significativa observada en los niveles de comunicación asertiva entre los participantes de la encuesta.

En relación con la variable de liderazgo transformacional, se identificaron percepciones variadas, este panorama revela una distribución diversa de percepciones sobre el liderazgo transformacional, sugiriendo que existe una gama de experiencias y evaluaciones dentro de la comunidad educativa estudiada. La relación establecida sustenta la existencia de una correlación positiva muy fuerte, indicando que a medida que los niveles de comunicación asertiva aumentan, también lo hacen los niveles de liderazgo transformacional. En conclusión, estos resultados ofrecen una perspectiva integral que no solo subraya la importancia de la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en instituciones educativas públicas, sino que también proporciona información valiosa para el desarrollo de estrategias y programas que puedan fortalecer estas dimensiones clave en el ámbito educativo.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** En congruencia con la finalidad general, se delineó una conexión significativa entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional de los educadores, se observó una correlación significativa, respaldada por un valor de  $p$  menor a 0.05, indicando el rechazo de la hipótesis nula a favor de la hipótesis alternativa. Además, el coeficiente de correlación, representado por  $Rho = 0,951$ , confirma una correlación positiva muy fuerte, respaldando la noción de una asociación robusta y coherente entre las variables, en línea con las observaciones de Hernández et al. (2014). En consecuencia, estos hallazgos respaldan la importancia de cultivar esta habilidad comunicativa para mejorar la eficacia del liderazgo en el ámbito educativo.

**Segunda:** Siguiendo el primer objetivo específico, se confirmó la presencia de una conexión entre los rasgos de la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional, evidenciada por un valor de  $p$  inferior a 0,05, lo que cual se rechaza la hipótesis nula en favor de la alternativa. Además, el coeficiente de correlación, expresado como  $Rho = 0,737$ , indica una relación sustancial entre los atributos de la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional. En consecuencia, se destaca lo importante de cultivar habilidades de comunicación asertiva como componente integral para fomentar prácticas de liderazgo transformacional exitosas en diversos entornos.

**Tercera:** En relación con el segundo propósito específico, se corroboró la existencia de una relación entre las formas de la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en el entorno educativo. Esta confirmación se respalda en el hecho de que el valor de  $p$  es menor a 0,05, indicando el rechazo de la hipótesis nula en favor de la alternativa. Además, el coeficiente de correlación  $Rho = 0,881$  señala una conexión significativa entre la manera en que se manifiestan los aspectos de la comunicación asertiva y la variable del liderazgo transformacional. Estos resultados subrayan la relevancia de la comunicación asertiva como un componente esencial para el desarrollo de un liderazgo transformacional efectivo en el contexto docente.

**Cuarta:** En cuanto al tercer objetivo específico, se confirmó la conexión entre los aspectos de la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en el ámbito docente. Este respaldo se sustenta en el hecho de que el valor de  $p$  es

menor a 0,05, lo que denota la aceptación de la hipótesis alternativa. Además, el  $Rho = 0,860$  indica una conexión significativa entre la dimensión de los aspectos de la comunicación asertiva y la variable de liderazgo transformacional. Estos resultados consolidan la idea de que la comunicación asertiva cumple un papel fundamental en la manifestación de un liderazgo transformacional efectivo entre los docentes, subrayando la importancia de cultivar habilidades comunicativas específicas para potenciar el liderazgo en el entorno educativo.

## VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los docentes, líderes educativos y autoridades de la institución escolar lo siguiente:

**Primera:** Poner en marcha iniciativas de capacitación para profesores que prioricen el desarrollo de habilidades comunicativas asertivas. Estos programas podrían incluir actividades prácticas, simulaciones de situaciones educativas y retroalimentación constructiva para mejorar la expresión efectiva y la empatía en la comunicación.

**Segunda:** Incorporar módulos específicos sobre comunicación asertiva en los programas de formación de líderes educativos. Esto asegurará que los futuros líderes estén equipados con estrategias claras para fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y una comunicación efectiva dentro del personal y con los estudiantes.

**Tercera:** Diseñar e implementar estrategias prácticas en el entorno educativo que fomenten la comunicación asertiva. Estas estrategias podrían incluir la creación de foros regulares para la discusión abierta, la promoción de la retroalimentación constructiva entre colegas y la introducción de herramientas digitales que faciliten la comunicación transparente.

**Cuarta:** Integrar la comunicación asertiva como un elemento fundamental en los programas de crecimiento profesional para docentes. Proporcionar recursos y oportunidades de aprendizaje continuo, como talleres interactivos y recursos en línea, para que los educadores fortalezcan y perfeccionen sus habilidades comunicativas a lo largo de su carrera, contribuyendo así a un liderazgo más efectivo.

## REFERENCIAS

- Aceituno, C., Silva, R., y Cruz, R. (2020). Mitos y realidades de la investigación científica (1ra ed.). Cusco, Perú. <https://n9.cl/6488r1>
- Alan F. V. (2022). Liderazgo transformacional y comunicación asertiva en instituciones públicas de la Ugel 15 de la provincia de Huarochirí-2021. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://n9.cl/zcipi>
- Álava, Á. F. B., Vélez, C. R. C., Parrales, T. M. M., & Castillo, M. Á. P. (2022). Assertive communication and its contribution to the teaching and learning. Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional, 7(4), 37. <https://n9.cl/gt1xz>
- Anyaipoma, C.M. (2022). Liderazgo transformacional de directores y la satisfacción laboral docente en los colegios públicos, secundaria, UGEL 01, Red 18, Lima 2021. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://goo.su/Xbg54i>
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., y Vasquez, M.J. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://n9.cl/coqn2>
- Arias, J. L., Covinos, M. R., & Cáceres, M. (2020). Formulation of specific objectives from the correlational scope in research paper. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 237-247. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.73](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.73)
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis, guía para la elaboración (Primera ed, Issue 1)*. Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú. <https://goo.su/ks45O>
- Ballesteros, L. y Durán, J. (2020). Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar. [Tesis de posgrado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://goo.su/M1nc>
- Cáceres, J. I. (2023). Comunicación asertiva y liderazgo transformacional en trabajadores de una municipalidad - Cusco, 2022. [ Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://goo.su/dvoh3>
- Calua, M. R. ., Delgado, Y. L. ., y López, Ó. (2021). Assertive communication in the educational context: systematic review. *Revista Boletín Redipe*, 10(4), 315–334. <https://doi.org/10.36260/rbr.v10i4.1274>

- Campó, N. M. (2021). Educational management and transformational leadership of the managers in regular basic education. *Revista Publicando*, 8(29), 79-86. <https://goo.su/b69CSA>
- Carhuancho, I.M., Nolazco, F.A., Sicheri, L., Guerrero, M.A., y Casana, K.M.(2019) *Metodología para la investigación holística 1ra Edición*, Guayaquil. Editorial UIDE. <https://goo.su/7QKZQa>
- Castañeda , M.M. (2022). La científicidad de metodologías cuantitativa, cualitativa y emergentes. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 16(1), e1555. Epub 27 de abril de 2022.<https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2022.1555>.
- Castro , G., y Vega, G. C. (2021). The assertive communication. a look from psychology of the education. *Didasc@lia: didáctica y educación*, 12(3), 131–151. <https://goo.su/l6oSdt>
- Castro , R. del P., & Oseda, D. (2021). Influence of non-verbal communication in the transformational leadership of teachers in educational institutions. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 5728-5756. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i4.720](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.720)
- Chacaltana , R. E. ., Flore , L. . M., & Gómez , S. Y. (2021). The institutional identity of teachers in higher education: a systematic review. *Igobernanza*, 4(15), 316–335. <https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.140>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Organizational Commitment: Antecedents and Consequences. *Conciencia tecnológica*, (60). <https://goo.su/Mk1UwWA>
- Correa, J. L., Ledesma, J. S., & Peñaherrera, F. (2019). Importancia de la innovación y creatividad en el desarrollo de productos. *Pro Sciences: Revista De Producción, Ciencias E Investigación*, 3(22), 31–37. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol3iss22.2019pp31-37>
- Del Carmen, M., & Álvarez, M. B. (2022) Usos del término " Likert". Una revisión en estudios sobre aprendizaje organizacional. *Revista de la Escuela de Perfeccionamiento en Investigación Operativa*, 30(51). <https://goo.su/AiSD6sU>

- Díaz, Y. C., Andrade, J. M., y Ramírez, E. (2019). Transformational Leadership and Social Responsibility in Coffee Women's Associations in Southern Colombia. *Información tecnológica*, 30(5), 121-130. <https://goo.su/OEvf>
- Espinosa, J. (2021). Liderazgo transformacional y engagement laboral en una entidad estatal. [Tesis de posgrado, Universidad del Rosario]. <https://goo.su/6eWgpl>
- Gálvez, M. I. T., & Llatas, F. D. H. (2022). Transformational leadership in educational management: a literary review. *Conrado*, 18(85), 246–251. <https://goo.su/ZUIhfX>
- Gavilánez, A. N., Cantos, P. L., y Cabezas, G. M. (2020). La Era de la Educación Virtual. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria). Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP)*, 5(3), 522-541. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i3.249>
- González, A., y Sosa, M. J. (2021). Aspectos pedagógicos, tecnológicos y de interacción social del aprendizaje móvil: Revisión Sistemática de Literatura. *Educatio Siglo XXI*, 39(1), 257–280. <https://doi.org/10.6018/educatio.469271>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista. (2014). Metodología de la Investigación. 6ª. Edición. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. México D.F. <https://goo.su/OzqvYSn>
- Lara, L. M. (2022). La comunicación asertiva como herramienta para mejorar el clima laboral de las instituciones educativas. *Sinergia Académica*, 4(1), 41-70. <https://doi.org/10.51736/sa.v4i1.50>
- Lesmes, A. K. ., Barrientos, E. J. ., y Cordero, M. C. . (2020). Comunicación asertiva ¿estrategia de competitividad empresarial?. *AiBi Revista De Investigación, Administración E Ingeniería*, 8(1), 147–153. <https://doi.org/10.15649/2346030X.757>
- Macgregor, J. (1978) *Transforming Leadership*. Fondo Editorial Burns. <https://goo.su/zhwCMCc>
- Mariani, G. (2023). The importance of empathic communication with patients and their families. *Rev. Hosp. Ital. B.Aires*, 43(1), 37-40. <https://goo.su/IBPSy0y>
- Marichal, O. C., Rey, C. F., Molina, M., Perdomo, J. M., López, M. M., Misas, J., y Vidal, F. J. (2021). Formación de la competencia liderazgo educacional en

- los directores de escuelas (2015-2020). *Anales de la Academia de Ciencias de Cuba*, 11(3). <https://goo.su/VKYbC7s>
- Martínez, A. C. (2021). Assertive Communication to Improve the Working Climate in Public Organizations. *Hitos de ciencias económico administrativas*, 27(78), 276-293. <https://goo.su/Mmy4>
- Mendiburu, A. F., Intriago, G. C., Carpio, D. A., y Oviedo, M. D. (2022). La comunicación asertiva: una reflexión sobre el desempeño docente en estudiantes de la carrera Educación Básica. *Universidad Y Sociedad*, 14(S1), 445-451. <https://goo.su/Y8zLs>
- Mucha, L., Chamorro, R., Oseda, M. y Alania, R. (2021). Evaluación de procedimientos para determinar la población y muestra: según tipos de investigación. *Desafíos*, 12(1); 50-7. <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Naranjo, E., Salame, M., Limaico, J., & Vásquez, E. (2022). La Educación Ambiental como medio de formación de valores éticos y su influencia en el cuidado responsable del Medio Ambiente. *Revista Conrado*, 18(S4), 131-140. <https://goo.su/sXUaiz>
- Pacheco, R. J. P., & Bertheau, E. L. (2020). Validez y confiabilidad del instrumento determinante humano en la implementación del currículo de educación física. *Revista EDUCARE-UPEL-IPB-Segunda Nueva Etapa 2.0*, 24(3), 205-223. <https://goo.su/RFcH0U>
- Parella, S., y Martins, F. (2012). Metodología de la investigación cuantitativa. Fedupel. <https://goo.su/8PmzzaE>
- Paz, S. (2019). Critical vision of education. *ComHumanitas: Revista Científica De Comunicación*, 10(1), 82-90. <https://doi.org/10.31207/rch.v10i1.190>
- Quiñones, H. T. (2020). Social Skills and Educational Strategies for Leadership Training in Primary and Secondary Education. *Revista Educación*, 44(2). <https://goo.su/OdBvyfW>
- Riveras, E. (2020). Influencia del director en la generación de una cultura escolar favorable a la motivación de las escuelas. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Autónoma de México] <https://goo.su/mxINm71>

- Rejas, L. P., Ponce, E. R., & Fritis, C. M. (2021). Liderazgo transformacional y cultura innovativa: efectos en la calidad institucional. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(96), 1004-1018. <https://goo.su/uCThP>
- Rojas, A. F. M., Alcívar, G. C. I., Vera, D. A. C., & Rodríguez, M. D. O. (2022). La comunicación asertiva: una reflexión sobre el desempeño docente en estudiantes de la carrera Educación Básica. *Universidad y Sociedad*, 14(S1), 445–451. <https://goo.su/Y8zLs>
- Rojas Carrasco, O. A., Vivas, A. D., Mota Suárez, K. T., & Quiñonez Fuentes, J. Z. (2020). Transformational leadership from the perspective of humanist pedagogy. *Sophia*, 28, 237–262. <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Roldán, J. A. B., Alvarez, R. M., Vera, Y. A. M., & Brie, S. (2023). Diseño y validación de un instrumento de investigación para proponer metodología de gestión de proyectos. *Revista de Iniciación Científica*, 9(1), 71-80. <https://goo.su/nmDdgW7>
- Salinas, Y., Sucari, W., Sarmiento, L. S., Huaman, R. E., Paullo, Y. L., & Chavez, G. (2023). ¿ Cómo debería implementarse el marco teórico en la investigación cuantitativa?. *Revista científica en ciencias sociales*, 5(1), 102-113. <https://goo.su/7zkNmn>
- Sánchez, J., Renta, A. I., & Tierno, J. M. (2022). La autopercepción del liderazgo docente . *International Journal of Educational Leadership and Management*, 10(1), 84–109. <https://doi.org/10.17583/ijelm.9597>
- Sardiñas, Y., Domínguez, L., y Reinoso, C. (2020). Educative communication: its development in secondary school teachers. *Varona. Revista Científico Metodológica*, (71), 18-24. <https://goo.su/hzWLHTF>
- Sifuentes, Y. R., Panduro, J., & Condori, N. O. (2023). Affective strategies to promote self-esteem in children in preschool age: a systematic review. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 1240-1257. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i2.5393](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5393)
- Simari, E. O. (2021). Transformational Leadership. A literature review. *Revista Científica UCMB*, 1(1), 78–84. <https://goo.su/MgHMUeJ>
- Tantaléan, O.M. (2023). Liderazgo Transformacional Directivo y Trabajo Colaborativo Docente en las Instituciones Educativas Dominicanas de la región

- Cajamarca, 2021. [ Tesis de posgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos] <https://goo.su/Vewwy>
- Tisalema, S. Á. C., Medina, A. E. C., & Hugo, B. D. L. Á. H. (2022). Factores que inciden de la comunicación asertiva en el desarrollo organizativo del turismo comunitario del mirador Tzunantza, Ambato, Ecuador. *ConcienciaDigital*, 5(3.1), 28-42. <https://goo.su/eS8PSv>
- Tovar , N , Rodríguez , A. R., & Campos A , M. G. (2021). Socialization and Coping in Older Adults in Spanish and Hispano-American studies (2013-2020): Systematic Review. *Archivos De Neurociencias*, 25(4). <https://doi.org/10.31157/an.v25i4.223>
- UNESCO (2021). Liderazgo de escuelas. UNESCO IIEP Learning Portal. <https://goo.su/IYQ4Uzy>
- Valdivia, O.J. (2022). Liderazgo transformacional y desempeño docente en instituciones privadas de una corporación educativa de Arequipa, 2021. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo ]. <https://goo.su/06KM5>
- Del Mar, D.D., Ruiz, A., Pino, S., Lazo, T. A., & Pacheco, A. B. (2021). Assertive communication in military educational institutions: a review of the scientific literature from 2015-20. *Alpha Centauri*, 2(1), 14-24. <https://goo.su/xf1xs>
- Wolpe, J. (1958) «Psicoterapia por inhibición recíproca». Editorial Desclée de Brouwer.

## ANEXOS

### Anexo 1.

#### Matriz de consistencia

**Título:** Comunicación asertiva y liderazgo transformacional en instituciones educativas públicas de la Ugel 06, Ate 2023

**Autor:** Ucharima Tinco, Edward David

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Variable 1: Comunicación asertiva				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en instituciones educativas públicas, Ate 2023?	Determinar la relación que existe entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en instituciones educativas públicas, Ate 2023.	Existe relación significativa entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en instituciones educativas públicas de la Ugel 06, Ate 2023.	Atributos de la comunicación asertiva	-Lenguaje corporal -Escucha activa -Claridad de expresión	1—3 4-6 7-8	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bajo 33-57 Medio 58-77 Alto 78-103
			Formas de comunicación asertiva	-Verbal -No verbal -Paraverbal	9-10 11-12 13-16		
			Aspectos de la comunicación asertiva	-Empatía -Honestidad -Actitud positiva	17-18 19-21 22-24		
Problemas Específicos: Problema específico 1	Objetivos específicos: Objetivo específico 1	Hipótesis específicas: Hipótesis específica 1	Variable 2: Liderazgo transformacional				
¿Cuál es la relación que existe entre los atributos de la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en instituciones educativas públicas, Ate 2023?	Determinar la relación que existe entre los atributos de la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en instituciones educativas públicas, Ate 2023.	Existe relación significativa de los atributos de la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en instituciones educativas públicas de la Ugel 06, Ate 2023.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Inspiración motivacional	-Establecimiento de metas -Desarrollo de confianza -Reconocimiento	1-3 4-6 7-8	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces	Bajo 26-48 Medio 49-67 Alto 68-92
			Estimulación intelectual	-Fomento de la creatividad -Retroalimentación	9-10 11-12 13-15		
Problema específico 2	Objetivo específico 2	Hipótesis específica 2					
¿Cuál es la relación que existe entre las formas de comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en instituciones educativas públicas, Ate 2023?	Determinar la relación que existe entre las formas de comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en instituciones educativas públicas, Ate 2023.	Existe relación significativa de las formas de comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en instituciones educativas públicas, Ate 2023.					

<p><b>Problema específico 3</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre los aspectos de la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en instituciones educativas públicas, Ate 2023?</p>	<p>instituciones educativas públicas, Ate 2023.</p> <p><b>Objetivo específico 3</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre los aspectos de la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en instituciones educativas públicas, Ate 2023.</p>	<p>públicas de la Ugel 06, Ate 2023.</p> <p><b>Hipótesis específica 3</b></p> <p>Existe relación significativa entre los aspectos de la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en instituciones educativas públicas de la Ugel 06, Ate 2023.</p>	<p>Consideración individual</p>	<p>-Ambiente inclusivo</p> <p>-Flexibilidad -Feedback personalizado -Desarrollo de habilidades</p>	<p>13-15 16-17 18-19 20-22</p>	<p>4. Casi siempre 5. Siempre</p>	
<b>Metodología</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Estadística a utilizar</b>			
<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Paradigma:</b> Positivista <b>Tipo:</b> Básica <b>Diseño:</b> No experimental <b>Nivel:</b> Descriptivo correlacional <b>Corte de investigación:</b> Transversal</p>	<p><b>Población:</b> Participación de 70 docentes, de una institución educativa pública de la Ugel 06, Ate-2023</p>	<p><b>Variable 1: Comunicación asertiva</b> <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario <b>Autor:</b> Ucharima Tinco Edward David <b>Año:</b> 2023 <b>Monitoreo:</b> Se aplicará a los docentes de instituciones educativas públicas de la Ugel 06. <b>Ámbito de Aplicación:</b> Institución educativa pública <b>Forma de Administración:</b> presencial</p> <p><b>Variable 2: Liderazgo transformacional</b> <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario <b>Año:</b> 2023 <b>Monitoreo:</b> Se aplicará a los docentes de instituciones educativas públicas de la Ugel 06. <b>Ámbito de Aplicación:</b> Institución educativa pública <b>Forma de Administración:</b> presencial</p>		<p><b>Estadística descriptiva:</b> Se crearon tablas y gráficos que proporcionan información detallada sobre los datos.</p> <p><b>Estadística inferencial:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En el análisis inferencial, se empleó el software SPSS para evaluar las hipótesis.</li> <li>• La validación de los instrumentos (cuestionarios) se llevó a cabo mediante la evaluación de expertos.</li> <li>• Para asegurar la confiabilidad de los instrumentos (cuestionarios), se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach para ambas variables. Asimismo, para la contrastación de hipótesis, se aplicó la prueba de Rho de Spearman.</li> </ul>			

## Anexo 2. Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Variable 1: Comunicación asertiva	Según Lesmes et al.(2020) señalan que la comunicación asertiva se define como un estilo de expresión que implica la articulación clara, directa y respetuosa de pensamientos, sentimientos y necesidades, al mismo tiempo que se reconoce y valora la perspectiva de los demás.	La variable comunicación asertiva de naturaleza cualitativa está considerada con tres dimensiones, las cuales son: Características de la comunicación asertiva, tipos de comunicación asertiva, componentes de la comunicación asertiva. Estos constituyen características del cuestionario, su escala de medida se clasifica como ordinal.	Atributos de la comunicación asertiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lenguaje corporal</li> <li>• Escucha activa</li> <li>• Claridad de expresión</li> </ul>	1-3 4-6 7-8	Ordinal Escala de tipo Likert: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bajo Medio Alto
			Formas de comunicación asertiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbal</li> <li>• No verbal</li> <li>• Paraverbal</li> </ul>	9-10 11-12 13-16		
			Aspectos de la comunicación asertiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empatía</li> <li>• Honestidad</li> <li>• Actitud positiva</li> </ul>	17-18 19-21 22-24		

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Variable 2: Liderazgo transformacional	Según Díaz et al (2019) enfatizan que el liderazgo transformacional es un enfoque que se consiste en inspirar y motivar a los seguidores para alcanzar niveles superiores de rendimiento y desarrollo personal.	La variable comunicación asertiva de naturaleza cualitativa está considerada con tres dimensiones, las cuales son: Inspiración motivacional, estimulación intelectual, consideración individual. Estos constituyen características del cuestionario, su escala de medida se clasifica como ordinal.	Inspiración motivacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecimiento de metas</li> <li>• Desarrollo de confianza</li> <li>• Reconocimiento</li> </ul>	1-3 4-6 7-8	Ordinal Escala de tipo Likert: 1. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bajo Medio Alto
			Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomento de la creatividad</li> <li>• Retroalimentación</li> <li>• Ambiente inclusivo</li> </ul>	9-10 11-12 13-15		
			Consideración individual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilidad</li> <li>• Feedback personalizado</li> <li>• Desarrollo de habilidades</li> </ul>	13-15 16-17 18-19 20-22		

### Anexo 3. Fichas de instrumentos

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: Comunicación asertiva
<b>Autor:</b>	<b>Autor:</b> Bach. Ucharima Tinco, Edward David
<b>Procedencia:</b>	Universidad Cesar Vallejo – Lima
<b>Administración:</b>	Directa
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	En una institución educativa pública.
<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es poder determinar la efectividad de la comunicación asertiva de los trabajadores de Instituciones Educativas públicas de la Ugel 06.

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: Liderazgo transformacional
<b>Autor:</b>	<b>Autor:</b> Bach. Ucharima Tinco, Edward David
<b>Procedencia:</b>	Universidad Cesar Vallejo – Lima
<b>Administración:</b>	Directa
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	En una institución educativa pública.
<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es poder determinar la efectividad del liderazgo transformacional en los trabajadores de Instituciones Educativas públicas de la Ugel 06.

## Anexo 4. Validez de los instrumentos

### Validador 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**cuestionario sobre comunicación asertiva**” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Ulises Córdova García</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )      Social ( ) Educativa ( X )      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	<b>Metodología de la investigación científica</b>
<b>Institución donde labora:</b>	<b>Universidad César Vallejo</b>
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: COMUNICACIÓN ASERTIVA
<b>Autor:</b>	<b>Autor:</b> Bach. Ucharima Tinco, Edward David
<b>Procedencia:</b>	Universidad Cesar Vallejo – Lima
<b>Administración:</b>	Directa
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos

<b>Ámbito de aplicación:</b>	En una institución educativa pública.
<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es poder determinar la efectividad de la comunicación asertiva de los trabajadores de Instituciones Educativas públicas de la Ugel 06.

#### 4. Soporte teórico:

Según Lesmes et al. (2020) determinaron que la comunicación asertiva se trata de un modus operandi comunicativo que consiste en la expresión clara, directa y respetuosa de pensamientos, sentimientos y necesidades, mientras se muestra reconocimiento y aprecio por las opiniones ajenas.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Comunicación asertiva</b>	Atributos de la comunicación asertiva	Son notables por expresar pensamientos, sentimientos y necesidades de manera clara y directa, respetando al mismo tiempo los derechos y opiniones de los demás (Lesmes et al., 2020).
	Formas de la comunicación asertiva,	Son elementos fundamentales que se destacan por sus enfoques y objetivos específicos, lo que les permite adaptarse a una diversidad de contextos y situaciones (Lesmes et al., 2020).
	Aspectos de la comunicación asertiva	Son fundamentales para la contribución a la efectividad de este estilo comunicativo. Estos elementos se entrelazan para crear un estilo comunicativo que promueve relaciones saludables, entendimiento mutuo y resolución efectiva de conflictos (Lesmes et al., 2020).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario sobre competencia digital”, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

y semántica son adecuadas.	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b>  El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>  El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Atributos de la comunicación asertiva, formas de la comunicación asertiva y aspectos de la comunicación asertiva

**1. Primera dimensión: Atributos de la comunicación asertiva.**

- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer la aplicación de la estrategia de la asertividad en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva del docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Lenguaje corporal	1. Mi lenguaje corporal transmite comprensión hacia las preocupaciones de los docentes.	4	4	4	
	2. Utilizo expresiones faciales o gestos que respaldan el mensaje que estoy comunicando.	4	4	4	
	3. Mi postura y movimientos corporales reflejan apertura y disposición para la comunicación abierta con los docentes.	4	4	4	
• Escucha activa	4. Reservo tiempo suficiente para escuchar las preguntas de los docentes sin interrumpir.	4	4	4	
	5. Durante las interacciones con los docentes, demuestro estar completamente concentrado en lo que están diciendo.	4	4	4	
	6. Fomento un ambiente en el que los docentes se sientan cómodos	4	4	4	

	compartiendo sus pensamientos.				
• Claridad de expresión	7. Mi manera de expresarme verbalmente es comprensible para los docentes.	4	4	4	
	8. Utilizo ejemplos o analogías para explicar lo que deseo transmitir de manera que sea fácilmente entendida por todos.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Formas de la comunicación asertiva.**

- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer la mejora a partir de las formas de la comunicación asertiva de manera clara en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva del docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Verbal	9. Expreso mis ideas u opiniones de manera directa.	4	4	4	
	10. Comunico mis necesidades y expectativas de manera abierta y explícita.	4	4	4	
No verbal	11. Mantengo una postura corporal receptiva durante las conversaciones con los docentes.	4	4	4	
	12. Mantengo contacto visual para transmitir respeto durante las interacciones con los docentes.	4	4	4	
Paraverbal	13. Ajusto la velocidad de mi voz para asegurarme de que los docentes puedan seguir y comprender lo que estoy diciendo.	4	4	4	

14. Utilizo énfasis en palabras clave para resaltar la importancia de ciertas instrucciones.	4	4	4	
15. Varío la entonación de mi voz para mantener el interés y la atención de los docentes.	4	4	4	
16. Utilizo pausas de manera efectiva para permitir la reflexión y comprensión de la información.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Aspectos de la comunicación asertiva.**
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer el manejo de los aspectos asertivos en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva del docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empatía	17. Demuestro comprensión y sensibilidad hacia las preocupaciones y experiencias de los docentes.	4	4	4	
	18. Utilizo un lenguaje positivo y alentador para apoyar el bienestar emocional de los docentes.	4	4	4	
Honestidad	19. Soy transparente al comunicar información relevante a los docentes, incluso cuando la situación es desafiante.	4	4	4	
	20. Evalúo el desempeño de los docentes de manera justa y honesta.	4	4	4	
	21. Admito y corrijo mis propios errores cuando los cometo.	4	4	4	
Actitud positiva	22. Mantengo un enfoque optimista al interactuar con los docentes.	4	4	4	

23. Me siento motivado al compartir con los docentes	4	4	4	
24. Muestro disposición a ayudar y apoyar a los docentes con sus necesidades académicas y personales.	4	4	4	


 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
 ESCUELA DE POSGRADO  
 Dr. Ulises Córdova García  
 DOCENTE EN INVESTIGACIÓN

.....  
 Firma del evaluador.

DNI:06658910

## Instrumento que mide la variable 02: Liderazgo transformacional



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**cuestionario sobre liderazgo transformacional**” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Ulises Córdova García</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )      Social ( ) Educativa ( X )      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	<b>Metodología de la investigación científica</b>
<b>Institución donde labora:</b>	<b>Universidad César Vallejo</b>
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Psicométrica:</b> (si corresponde)	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
<b>Autor:</b>	<b>Autor:</b> Bach. Ucharima Tinco, Edward David
<b>Procedencia:</b>	Universidad Cesar Vallejo – Lima
<b>Administración:</b>	Directa

<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	En una institución educativa pública.
<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es poder determinar la efectividad de la liderazgo transformacional en los trabajadores de Instituciones Educativas públicas de la Ugel 06.

#### 4. Soporte teórico:

**Definición conceptual:** según Díaz et al (2019) recalcan que el liderazgo transformacional es una perspectiva de liderazgo enfocada en motivar e inspirar para llegar a niveles más elevados de rendimiento y crecimiento personal.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Liderazgo transformacional</b>	Inspiración motivacional	Se refiere a la capacidad del líder para infundir un sentido de propósito y significado en sus seguidores (Díaz et al. 2019).
	Estimulación intelectual	Se centra en la promoción de la creatividad y la innovación dentro del equipo. Los líderes que incorporan este factor, desafían las convenciones y fomentan un ambiente donde se valora el pensamiento crítico y la expresión de ideas nuevas (Díaz et al. 2019).
	Consideración individual	Se refiere a la atención personalizada que los líderes brindan a las necesidades, metas y aspiraciones únicas de cada miembro del equipo. Este enfoque implica reconocer la diversidad dentro del grupo y adaptar el liderazgo para satisfacer las necesidades individuales (Díaz et al. 2019).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario sobre competencia digital”, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

<p><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Inspiración motivacional, estimulación intelectual, consideración individual.

**1. Primera dimensión: Inspiración motivacional.**

- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer desde la perspectiva del docente el establecimiento de metas, desarrollo de confianza y reconocimiento, digno a imitar en la institución educativa materia de investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Establecimiento de metas	1. En la institución, se comunica claramente los objetivos de aprendizaje para los docentes.	4	4	4	
	2. En la institución, se establece metas desafiantes que inspiren y motiven a los docentes a esforzarse más.	4	4	4	
	3. En la institución, animan a los docentes a establecer metas personales.	4	4	4	
• Desarrollo de confianza	4. En la institución, inspiran a construir la autoconfianza de los docentes en sus habilidades académicas.	4	4	4	
	5. En la institución, se fomenta un clima de aceptación donde los docentes se sientan cómodos siendo ellos mismos.	4	4	4	
	6. En la institución, se delega responsabilidades a los docentes para que desarrollen un sentido de responsabilidad y	4	4	4	

	confianza en sus habilidades				
• Reconocimiento	7. En la institución, se destaca los logros académicos de los docentes para inspirar a sus compañeros.	4	4	4	
	8. En la institución, se ofrece reconocimiento público por los logros destacados.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Estimulación intelectual.**

- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer desde la perspectiva del docente el fomento de la creatividad, retroalimentación y ambiente inclusivo en la institución educativa materia de investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Fomento de la creatividad	9. En la institución, se fomenta la creatividad como parte integral del aprendizaje.	4	4	4	
	10. En la institución, se integran actividades que desafían a los docentes a pensar de manera creativa en mi plan de estudios.	4	4	4	
• Retroalimentación	11. Recibo retroalimentación regular sobre mis métodos de enseñanza para mejorar la estimulación intelectual.	4	4	4	
	12. Encuentro útil la retroalimentación que se me proporciona para fortalecer las prácticas que fomentan la estimulación intelectual.	4	4	4	

• Ambiente inclusivo	13. En la institución, se fomenta un ambiente inclusivo que estimula la participación intelectual de todos los docentes.	4	4	4	
	14. En la institución, se promueve la diversidad de perspectivas en las reuniones, lo que contribuye a una estimulación intelectual eficiente.	4	4	4	
	15. En la institución, se aseguran de que las actividades y recursos sean accesibles para todos los docentes, independientemente de sus habilidades o necesidades.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Consideración individual  
**Objetivos de la Dimensión:** Conocer desde la perspectiva del docente si existe flexibilidad, feedback personalizado y desarrollo de habilidades en la institución educativa materia de investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Flexibilidad	16. En la institución, se inspira a adaptar el enfoque de enseñanza del docente para satisfacer las necesidades individuales de los estudiantes.	4	4	4	
	17. En la institución, consideran las necesidades individuales de los docentes al asignar metas.	4	4	4	
• Feedback personalizado	18. En la institución, proporcionan feedback personalizado que aborda las necesidades específicas de cada docente.	4	4	4	

	19. En la institución, ajustan la retroalimentación para abordar las áreas de mejora específicas de cada docente.	4	4	4	
• Desarrollo de habilidades	20. En la institución, ajustan el enfoque de enseñanza para abordar las habilidades específicas de cada docente.	4	4	4	
	21. En la institución, se esfuerzan por identificar las fortalezas individuales de cada docente.	4	4	4	
	22. En la institución, personalizo las estrategias de enseñanza para apoyar el desarrollo de habilidades específicas de cada docente.	4	4	4	


 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
 ESCUELA DE POSGRADO  
 Dr. Ulises Córdova García  
 DOCENTE EN INVESTIGACIÓN

.....  
 Firma del evaluador.

DNI:06658910

## Validador 2



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**cuestionario sobre comunicación asertiva**” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez:</b>	Armando Elías, Guizado Ortiz
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctor ( x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( x )                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( x ) Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: COMUNICACIÓN ASERTIVA
<b>Autor:</b>	<b>Autor:</b> Bach. Ucharima Tinco, Edward David
<b>Procedencia:</b>	Universidad Cesar Vallejo – Lima
<b>Administración:</b>	Directa
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	En una institución educativa pública.

<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es poder determinar la efectividad de la comunicación asertiva de los trabajadores de Instituciones Educativas públicas de la Ugel 06.
-----------------------	--

#### 4. Soporte teórico:

Según Lesmes et al. (2020) determinaron que la comunicación asertiva se trata de un modus operandi comunicativo que consiste en la expresión clara, directa y respetuosa de pensamientos, sentimientos y necesidades, mientras se muestra reconocimiento y aprecio por las opiniones ajenas.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Comunicación asertiva</b>	Atributos de la comunicación asertiva	Son notables por expresar pensamientos, sentimientos y necesidades de manera clara y directa, respetando al mismo tiempo los derechos y opiniones de los demás (Lesmes et al., 2020).
	Formas de la comunicación asertiva,	Son elementos fundamentales que se destacan por sus enfoques y objetivos específicos, lo que les permite adaptarse a una diversidad de contextos y situaciones (Lesmes et al., 2020).
	Aspectos de la comunicación asertiva	Son fundamentales para la contribución a la efectividad de este estilo comunicativo. Estos elementos se entrelazan para crear un estilo comunicativo que promueve relaciones saludables, entendimiento mutuo y resolución efectiva de conflictos (Lesmes et al., 2020).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario sobre competencia digital”, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

y semántica son adecuadas.	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Atributos de la comunicación asertiva, formas de la comunicación asertiva y aspectos de la comunicación asertiva

**1. Primera dimensión: Atributos de la comunicación asertiva.**

- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer la aplicación de la estrategia de la asertividad en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva del docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Lenguaje corporal	1. Mi lenguaje corporal transmite comprensión hacia las preocupaciones de los docentes.	4	4	4	
	2. Utilizo expresiones faciales o gestos que respaldan el mensaje que estoy comunicando.	4	4	4	
	3. Mi postura y movimientos corporales reflejan apertura y disposición para la comunicación abierta con los docentes.	4	4	4	
• Escucha activa	4. Reservo tiempo suficiente para escuchar las preguntas de los docentes sin interrumpir.	4	4	4	
	5. Durante las interacciones con los docentes, demuestro estar completamente concentrado en lo que están diciendo.	4	4	4	
	6. Fomento un ambiente en el que los docentes se sientan cómodos compartiendo sus pensamientos.	4	4	4	

• Claridad de expresión	7. Mi manera de expresarme verbalmente es comprensible para los docentes.	4	4	4	
	8. Utilizo ejemplos o analogías para explicar lo que deseo transmitir de manera que sea fácilmente entendida por todos.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Formas de la comunicación asertiva.**
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer la mejora a partir de las formas de la comunicación asertiva de manera clara en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva del docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Verbal	9. Expreso mis ideas u opiniones de manera directa.	4	4	4	
	10. Comunico mis necesidades y expectativas de manera abierta y explícita.	4	4	4	
No verbal	11. Mantengo una postura corporal receptiva durante las conversaciones con los docentes.	4	4	4	
	12. Mantengo contacto visual para transmitir respeto durante las interacciones con los docentes.	4	4	4	
Paraverbal	13. Ajusto la velocidad de mi voz para asegurarme de que los docentes puedan seguir y comprender lo que estoy diciendo.	4	4	4	
	14. Utilizo énfasis en palabras clave para resaltar la importancia de	4	4	4	

	ciertas instrucciones.				
	15. Varío la entonación de mi voz para mantener el interés y la atención de los docentes.	4	4	4	
	16. Utilizo pausas de manera efectiva para permitir la reflexión y comprensión de la información.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Aspectos de la comunicación asertiva.**
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer el manejo de los aspectos asertivos en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva del docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empatía	17. Demuestro comprensión y sensibilidad hacia las preocupaciones y experiencias de los docentes.	4	4	4	
	18. Utilizo un lenguaje positivo y alentador para apoyar el bienestar emocional de los docentes.	4	4	4	
Honestidad	19. Soy transparente al comunicar información relevante a los docentes, incluso cuando la situación es desafiante.	4	4	4	
	20. Evalúo el desempeño de los docentes de manera justa y honesta.	4	4	4	
	21. Admito y corrijo mis propios errores cuando los cometo.	4	4	4	
Actitud positiva	22. Mantengo un enfoque optimista al interactuar con los docentes.	4	4	4	
	23. Me siento motivado al compartir con los docentes	4	4	4	

24. Muestro disposición a ayudar y apoyar a los docentes con sus necesidades académicas y personales.	4	4	4	
---	---	---	---	--



Firma del experto

DNI: 07683332

## Instrumento que mide la variable 02: Liderazgo transformacional



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**cuestionario sobre liderazgo transformacional**” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Armando Elías, Guizado Ortiz</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )      Social ( ) Educativa ( X )      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	<b>Metodología de la investigación científica</b>
<b>Institución donde labora:</b>	<b>Universidad César Vallejo</b>
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( X ) Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Psicométrica:</b> (si corresponde)	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
<b>Autor:</b>	<b>Autor:</b> Bach. Ucharima Tinco, Edward David
<b>Procedencia:</b>	Universidad Cesar Vallejo – Lima
<b>Administración:</b>	Directa

<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	En una institución educativa pública.
<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es poder determinar la efectividad de la liderazgo transformacional en los trabajadores de Instituciones Educativas públicas de la Ugel 06.

#### 4. **Soporte teórico:**

**Definición conceptual:** según Díaz et al (2019) recalcan que el liderazgo transformacional es una perspectiva de liderazgo enfocada en motivar e inspirar para llegar a niveles más elevados de rendimiento y crecimiento personal.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Liderazgo transformacional</b>	Inspiración motivacional	Se refiere a la capacidad del líder para infundir un sentido de propósito y significado en sus seguidores (Díaz et al. 2019).
	Estimulación intelectual	Se centra en la promoción de la creatividad y la innovación dentro del equipo. Los líderes que incorporan este factor, desafían las convenciones y fomentan un ambiente donde se valora el pensamiento crítico y la expresión de ideas nuevas (Díaz et al. 2019).
	Consideración individual	Se refiere a la atención personalizada que los líderes brindan a las necesidades, metas y aspiraciones únicas de cada miembro del equipo. Este enfoque implica reconocer la diversidad dentro del grupo y adaptar el liderazgo para satisfacer las necesidades individuales (Díaz et al. 2019).

#### 5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario sobre competencia digital”, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

<p><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Inspiración motivacional, estimulación intelectual, consideración individual.

- **Primera dimensión: Inspiración motivacional.**

- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer desde la perspectiva del docente el establecimiento de metas, desarrollo de confianza y reconocimiento, digno a imitar en la institución educativa materia de investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Establecimiento de metas	1. En la institución, se comunica claramente los objetivos de aprendizaje para los docentes.	4	4	4	
	2. En la institución, se establece metas desafiantes que inspiren y motiven a los docentes a esforzarse más.	4	4	4	
	3. En la institución, animan a los docentes a establecer metas personales.	4	4	4	
• Desarrollo de confianza	4. En la institución, inspiran a construir la autoconfianza de los docentes en sus habilidades académicas.	4	4	4	
	5. En la institución, se fomenta un clima de aceptación donde los docentes se sientan cómodos siendo ellos mismos.	4	4	4	
	6. En la institución, se delega responsabilidades a los docentes para que desarrollen un sentido de responsabilidad y	4	4	4	

	confianza en sus habilidades				
• Reconocimiento	7. En la institución, se destaca los logros académicos de los docentes para inspirar a sus compañeros.	4	4	4	
	8. En la institución, se ofrece reconocimiento público por los logros destacados.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Estimulación intelectual.**

- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer desde la perspectiva del docente el fomento de la creatividad, retroalimentación y ambiente inclusivo en la institución educativa materia de investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Fomento de la creatividad	9. En la institución, se fomenta la creatividad como parte integral del aprendizaje.	4	4	4	
	10. En la institución, se integran actividades que desafían a los docentes a pensar de manera creativa en mi plan de estudios.	4	4	4	
• Retroalimentación	11. Recibo retroalimentación regular sobre mis métodos de enseñanza para mejorar la estimulación intelectual.	4	4	4	
	12. Encuentro útil la retroalimentación que se me proporciona para fortalecer las prácticas que fomentan la estimulación intelectual.	4	4	4	

• Ambiente inclusivo	13. En la institución, se fomenta un ambiente inclusivo que estimula la participación intelectual de todos los docentes.	4	4	4	
	14. En la institución, se promueve la diversidad de perspectivas en las reuniones, lo que contribuye a una estimulación intelectual eficiente.	4	4	4	
	15. En la institución, se aseguran de que las actividades y recursos sean accesibles para todos los docentes, independientemente de sus habilidades o necesidades.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Consideración individual  
**Objetivos de la Dimensión:** Conocer desde la perspectiva del docente si existe flexibilidad, feedback personalizado y desarrollo de habilidades en la institución educativa materia de investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Flexibilidad	16. En la institución, se inspira a adaptar el enfoque de enseñanza del docente para satisfacer las necesidades individuales de los estudiantes.	4	4	4	
	17. En la institución, consideran las necesidades individuales de los docentes al asignar metas.	4	4	4	
• Feedback personalizado	18. En la institución, proporcionan feedback personalizado que aborda las necesidades específicas de cada docente.	4	4	4	

	19. En la institución, ajustan la retroalimentación para abordar las áreas de mejora específicas de cada docente.	4	4	4	
• Desarrollo de habilidades	20. En la institución, ajustan el enfoque de enseñanza para abordar las habilidades específicas de cada docente.	4	4	4	
	21. En la institución, se esfuerzan por identificar las fortalezas individuales de cada docente.	4	4	4	
	22. En la institución, personalizo las estrategias de enseñanza para apoyar el desarrollo de habilidades específicas de cada docente.	4	4	4	



Firma del experto  
DNI: 07683332

## Validador 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

# Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**cuestionario sobre comunicación asertiva**” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Milagritos Leonor Rodriguez Rojas</b>	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor ( x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( X )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	<b>Docencia e Investigación</b>	
<b>Institución donde labora:</b>	<b>Universidad Cesar vallejo</b>	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( X )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: COMUNICACIÓN ASERTIVA
<b>Autor:</b>	<b>Autor:</b> Bach. Ucharima Tinco, Edward David
<b>Procedencia:</b>	Universidad Cesar Vallejo – Lima
<b>Administración:</b>	Directa
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	En una institución educativa pública.

<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es poder determinar la efectividad de la comunicación asertiva de los trabajadores de Instituciones Educativas públicas de la Ugel 06.
-----------------------	--

#### 4. Soporte teórico:

Según Lesmes et al. (2020) determinaron que la comunicación asertiva se trata de un modus operandi comunicativo que consiste en la expresión clara, directa y respetuosa de pensamientos, sentimientos y necesidades, mientras se muestra reconocimiento y aprecio por las opiniones ajenas.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Comunicación asertiva</b>	Atributos de la comunicación asertiva	Son notables por expresar pensamientos, sentimientos y necesidades de manera clara y directa, respetando al mismo tiempo los derechos y opiniones de los demás (Lesmes et al., 2020).
	Formas de la comunicación asertiva,	Son elementos fundamentales que se destacan por sus enfoques y objetivos específicos, lo que les permite adaptarse a una diversidad de contextos y situaciones (Lesmes et al., 2020).
	Aspectos de la comunicación asertiva	Son fundamentales para la contribución a la efectividad de este estilo comunicativo. Estos elementos se entrelazan para crear un estilo comunicativo que promueve relaciones saludables, entendimiento mutuo y resolución efectiva de conflictos (Lesmes et al., 2020).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario sobre competencia digital”, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

y semántica son adecuadas.	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b>  El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>  El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Atributos de la comunicación asertiva, formas de la comunicación asertiva y aspectos de la comunicación asertiva

**2. Primera dimensión: Atributos de la comunicación asertiva.**

- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer la aplicación de la estrategia de la asertividad en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva del docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Lenguaje corporal	1. Mi lenguaje corporal transmite comprensión hacia las preocupaciones de los docentes.	4	4	4	
	2. Utilizo expresiones faciales o gestos que respaldan el mensaje que estoy comunicando.	4	4	4	
	3. Mi postura y movimientos corporales reflejan apertura y disposición para la comunicación abierta con los docentes.	4	4	4	
• Escucha activa	4. Reservo tiempo suficiente para escuchar las preguntas de los docentes sin interrumpir.	4	4	4	
	5. Durante las interacciones con los docentes, demuestro estar completamente concentrado en lo que están diciendo.	4	4	4	
	6. Fomento un ambiente en el que los docentes se sientan cómodos	4	4	4	

	compartiendo sus pensamientos.				
• Claridad de expresión	7. Mi manera de expresarme verbalmente es comprensible para los docentes.	4	4	4	
	8. Utilizo ejemplos o analogías para explicar lo que deseo transmitir de manera que sea fácilmente entendida por todos.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Formas de la comunicación asertiva.**

- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer la mejora a partir de las formas de la comunicación asertiva de manera clara en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva del docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Verbal	9. Expreso mis ideas u opiniones de manera directa.	4	4	4	
	10. Comunico mis necesidades y expectativas de manera abierta y explícita.	4	4	4	
No verbal	11. Mantengo una postura corporal receptiva durante las conversaciones con los docentes.	4	4	4	
	12. Mantengo contacto visual para transmitir respeto durante las interacciones con los docentes.	4	4	4	
Paraverbal	13. Ajusto la velocidad de mi voz para asegurarme de que los docentes puedan seguir y comprender lo que estoy diciendo.	4	4	4	

14. Utilizo énfasis en palabras clave para resaltar la importancia de ciertas instrucciones.	4	4	4	
15. Varío la entonación de mi voz para mantener el interés y la atención de los docentes.	4	4	4	
16. Utilizo pausas de manera efectiva para permitir la reflexión y comprensión de la información.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Aspectos de la comunicación asertiva.**
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer el manejo de los aspectos asertivos en la institución educativa materia de investigación desde la perspectiva del docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empatía	17. Demuestro comprensión y sensibilidad hacia las preocupaciones y experiencias de los docentes.	4	4	4	
	18. Utilizo un lenguaje positivo y alentador para apoyar el bienestar emocional de los docentes.	4	4	4	
Honestidad	19. Soy transparente al comunicar información relevante a los docentes, incluso cuando la situación es desafiante.	4	4	4	
	20. Evalúo el desempeño de los docentes de manera justa y honesta.	4	4	4	
	21. Admito y corrijo mis propios errores cuando los cometo.	4	4	4	
Actitud positiva	22. Mantengo un enfoque optimista al interactuar con los docentes.	4	4	4	

23. Me siento motivado al compartir con los docentes	4	4	4	
24. Muestro disposición a ayudar y apoyar a los docentes con sus necesidades académicas y personales.	4	4	4	



-----  
Firma del experto

DNI: 21069112

## Validador 3

### Instrumento que mide la variable 02: Liderazgo transformacional



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**cuestionario sobre liderazgo transformacional**” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Milagritos Leonor Rodríguez Rojas</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )      Social ( ) Educativa ( X )      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	<b>Metodología de la investigación científica</b>
<b>Institución donde labora:</b>	<b>Universidad César Vallejo</b>
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
<b>Autor:</b>	<b>Autor:</b> Bach. Ucharima Tinco, Edward David
<b>Procedencia:</b>	Universidad Cesar Vallejo – Lima

<b>Administración:</b>	Directa
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	En una institución educativa pública.
<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es poder determinar la efectividad de la liderazgo transformacional en los trabajadores de Instituciones Educativas públicas de la Ugel 06.

#### 4. Soporte teórico:

**Definición conceptual:** según Díaz et al (2019) recalcan que el liderazgo transformacional es una perspectiva de liderazgo enfocada en motivar e inspirar para llegar a niveles más elevados de rendimiento y crecimiento personal.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Liderazgo transformacional</b>	Inspiración motivacional	Se refiere a la capacidad del líder para infundir un sentido de propósito y significado en sus seguidores (Díaz et al. 2019).
	Estimulación intelectual	Se centra en la promoción de la creatividad y la innovación dentro del equipo. Los líderes que incorporan este factor, desafían las convenciones y fomentan un ambiente donde se valora el pensamiento crítico y la expresión de ideas nuevas (Díaz et al. 2019).
	Consideración individual	Se refiere a la atención personalizada que los líderes brindan a las necesidades, metas y aspiraciones únicas de cada miembro del equipo. Este enfoque implica reconocer la diversidad dentro del grupo y adaptar el liderazgo para satisfacer las necesidades individuales (Díaz et al. 2019).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario sobre competencia digital”, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

<p><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Inspiración motivacional, estimulación intelectual, consideración individual.

- **Primera dimensión: Inspiración motivacional.**

- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer desde la perspectiva del docente el establecimiento de metas, desarrollo de confianza y reconocimiento, digno a imitar en la institución educativa materia de investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Establecimiento de metas	1. En la institución, se comunica claramente los objetivos de aprendizaje para los docentes.	4	4	4	
	2. En la institución, se establece metas desafiantes que inspiren y motiven a los docentes a esforzarse más.	4	4	4	
	3. En la institución, animan a los docentes a establecer metas personales.	4	4	4	
• Desarrollo de confianza	4. En la institución, inspiran a construir la autoconfianza de los docentes en sus habilidades académicas.	4	4	4	
	5. En la institución, se fomenta un clima de aceptación donde los docentes se sientan cómodos siendo ellos mismos.	4	4	4	
	6. En la institución, se delega responsabilidades a los docentes para que desarrollen un sentido de	4	4	4	

	responsabilidad y confianza en sus habilidades				
• Reconocimiento	7. En la institución, se destaca los logros académicos de los docentes para inspirar a sus compañeros.	4	4	4	
	8. En la institución, se ofrece reconocimiento público por los logros destacados.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Estimulación intelectual.**

- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer desde la perspectiva del docente el fomento de la creatividad, retroalimentación y ambiente inclusivo en la institución educativa materia de investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Fomento de la creatividad	9. En la institución, se fomenta la creatividad como parte integral del aprendizaje.	4	4	4	
	10. En la institución, se integran actividades que desafían a los docentes a pensar de manera creativa en mi plan de estudios.	4	4	4	
• Retroalimentación	11. Recibo retroalimentación regular sobre mis métodos de enseñanza para mejorar la estimulación intelectual.	4	4	4	
	12. Encuentro útil la retroalimentación que se me proporciona para fortalecer las prácticas que	4	4	4	

	fomentan la estimulación intelectual.				
• Ambiente inclusivo	13. En la institución, se fomenta un ambiente inclusivo que estimula la participación intelectual de todos los docentes.	4	4	4	
	14. En la institución, se promueve la diversidad de perspectivas en las reuniones, lo que contribuye a una estimulación intelectual eficiente.	4	4	4	
	15. En la institución, se aseguran de que las actividades y recursos sean accesibles para todos los docentes, independientemente de sus habilidades o necesidades.				

- **Tercera dimensión:** Consideración individual

**Objetivos de la Dimensión:** Conocer desde la perspectiva del docente si existe flexibilidad, feedback personalizado y desarrollo de habilidades en la institución educativa materia de investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Flexibilidad	16. En la institución, se inspira a adaptar el enfoque de enseñanza del docente para satisfacer las necesidades individuales de los estudiantes.	4	4	4	
	17. En la institución, consideran las necesidades individuales de los docentes al asignar metas.	4	4	4	

• Feedback personalizado	18. En la institución, proporcionan feedback personalizado que aborda las necesidades específicas de cada docente.	4	4	4	
	19. En la institución, ajustan la retroalimentación para abordar las áreas de mejora específicas de cada docente.	4	4	4	
• Desarrollo de habilidades	20. En la institución, ajustan el enfoque de enseñanza para abordar las habilidades específicas de cada docente.	4	4	4	
	21. En la institución, se esfuerzan por identificar las fortalezas individuales de cada docente.	4	4	4	
	22. En la institución, personalizo las estrategias de enseñanza para apoyar el desarrollo de habilidades específicas de cada docente.	4	4	4	



Firma del experto  
DNI: 21069112

## Anexo 5. Instrumentos de recolección de información



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### Cuestionario sobre Comunicación asertiva

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre la comunicación asertiva, el cual se realiza con el propósito de culminar un trabajo de investigación; las informaciones recogidas son de carácter anónimo, y confidencial.

Es por ello, que solicito su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>Acepto ( )</b>			<b>No acepto( )</b>	

<b>Dimensión 01. Atributos de la comunicación asertiva</b>						
<b>Nº</b>	<b>PREGUNTAS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Indicador 01. Lenguaje corporal</b>						
1.	Mi lenguaje corporal transmite comprensión hacia las preocupaciones de los docentes.					
2.	Utilizo expresiones faciales o gestos que respaldan el mensaje que estoy comunicando.					
3.	Mi postura y movimientos corporales reflejan apertura y disposición para la comunicación abierta con los docentes.					
<b>Indicador 02. Escucha activa</b>						
4.	Reservo tiempo suficiente para escuchar las preguntas de los docentes sin interrumpir.					
5.	Durante las interacciones con los docentes, demuestro estar completamente concentrado en lo que están diciendo.					
6.	Fomento un ambiente en el que los docentes se sientan cómodos compartiendo sus pensamientos.					
<b>Indicador 03. Claridad de expresión</b>						
7.	Mi manera de expresarme verbalmente es comprensible para los docentes.					

8.	Utilizo ejemplos o analogías para explicar lo que deseo transmitir de manera que sea fácilmente entendida por todos.						
<b>Dimensión 02. Formas de comunicación asertiva</b>							
<b>Indicador 01: Verbal</b>							
9.	Expreso mis ideas u opiniones de manera directa.						
10.	Comunico mis necesidades y expectativas de manera abierta y explícita.						
<b>Indicador 02: No verbal</b>							
11.	Mantengo una postura corporal receptiva durante las conversaciones con los docentes.						
12.	Mantengo contacto visual para transmitir respeto durante las interacciones con los docentes.						
<b>Indicador 03: Paranormal</b>							
13.	Ajusto la velocidad de mi voz para asegurarme de que los docentes puedan seguir y comprender lo que estoy diciendo.						
14.	Utilizo énfasis en palabras clave para resaltar la importancia de ciertas instrucciones.						
15.	Varío la entonación de mi voz para mantener el interés y la atención de los docentes.						
16.	Utilizo pausas de manera efectiva para permitir la reflexión y comprensión de la información.						
<b>Dimensión 03. Aspectos de la comunicación asertiva</b>							
<b>Indicador 01: Empatía</b>							
17.	Demuestro comprensión y sensibilidad hacia las preocupaciones y experiencias de los docentes.						
18.	Utilizo un lenguaje positivo y alentador para apoyar el bienestar emocional de los docentes.						
<b>Indicador 02: Honestidad</b>							
19.	Soy transparente al comunicar información relevante a los docentes, incluso cuando la situación es desafiante.						
20.	Evalúo el desempeño de los docentes de manera justa y honesta.						
21.	Admito y corrijo mis propios errores cuando los cometo.						

<b>Indicador 03: Actitud positiva</b>					
22.	Mantengo un enfoque optimista al interactuar con los docentes.				
23.	Me siento motivado al compartir con los docentes				
24.	Muestro disposición a ayudar y apoyar a los docentes con sus necesidades académicas y personales.				

Gracias por tu participación.



### Cuestionario sobre Liderazgo transformacional

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre, el liderazgo transformacional, el cual se realiza con el propósito de culminar un trabajo de investigación; las informaciones recogidas son de carácter anónimo, y confidencial.

Es por ello, que solicito su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

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

Acepto ( )

No acepto( )

Dimensión 01. Inspiración motivacional						
Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Indicador 01. Establecimiento de metas						
1.	En la institución, se comunica claramente los objetivos de aprendizaje para los docentes.					
2.	En la institución, se establece metas desafiantes que inspiren y motiven a los docentes a esforzarse más.					
3.	En la institución, animan a los docentes a establecer metas personales.					
Indicador 02. Desarrollo de confianza						
4.	En la institución, inspiran a construir la autoconfianza de los docentes en sus habilidades académicas.					
5.	En la institución, se fomenta un clima de aceptación donde los docentes se sientan cómodos siendo ellos mismos.					
6.	En la institución, se delega responsabilidades a los docentes para que desarrollen un sentido de responsabilidad y confianza en sus habilidades					
Indicador 03. Reconocimiento						
7.	En la institución, se destaca los logros académicos de los docentes para inspirar a sus compañeros.					

8.	En la institución, se ofrece reconocimiento público por los logros destacados.					
<b>Dimensión 02. Estimulación intelectual</b>						
<b>Indicador 01: Fomento de la creatividad</b>						
9.	En la institución, se fomenta la creatividad como parte integral del aprendizaje.					
10.	En la institución, se integran actividades que desafían a los docentes a pensar de manera creativa en mi plan de estudios.					
<b>Indicador 02: Retroalimentación</b>						
11.	Recibo retroalimentación regular sobre mis métodos de enseñanza para mejorar la estimulación intelectual.					
12.	Encuentro útil la retroalimentación que se me proporciona para fortalecer las prácticas que fomentan la estimulación intelectual.					
<b>Indicador 03: Ambiente inclusivo</b>						
13.	En la institución, se fomenta un ambiente inclusivo que estimula la participación intelectual de todos los docentes.					
14.	En la institución, se promueve la diversidad de perspectivas en las reuniones, lo que contribuye a una estimulación intelectual eficiente.					
15.	En la institución, se aseguran de que las actividades y recursos sean accesibles para todos los docentes, independientemente de sus habilidades o necesidades.					
<b>Dimensión 03. Consideración individual</b>						
<b>Indicador 01: Flexibilidad</b>						
16.	En la institución, se inspira a adaptar el enfoque de enseñanza del docente para satisfacer las necesidades individuales de los estudiantes.					
17.	En la institución, consideran las necesidades individuales de los docentes al asignar metas.					
<b>Indicador 02: Feedback personalizado</b>						
18.	En la institución, proporcionan feedback personalizada que aborda las necesidades específicas de cada docente.					
19.	En la institución, ajustan la retroalimentación para abordar las áreas de mejora específicas de cada docente.					
<b>Indicador 03: Desarrollo de habilidades</b>						

20.	En la institución, ajustan el enfoque de enseñanza para abordar las habilidades específicas de cada docente.					
21.	En la institución, se esfuerzan por identificar las fortalezas individuales de cada docente.					
22.	En la institución, personalizo las estrategias de enseñanza para apoyar el desarrollo de habilidades específicas de cada docente.					

Gracias por tu participación.

## Anexo 6. Prueba piloto de la confiabilidad

### Comunicación Asertiva: Base de datos

		Comunicación asertiva																							
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24
1		2	3	2	2	3	5	1	5	2	5	5	2	2	1	5	2	3	1	3	5	5	2	5	2
2		2	3	2	1	2	1	2	3	1	3	3	1	2	3	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1
3		3	3	3	3	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	2	1
4		3	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	4	2	3	2	5	2	1	2	3	1	2
5		2	3	5	5	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	5	1	2	1	1	1	2
6		1	3	1	3	1	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	5	2	4	3
7		2	2	2	2	2	2	3	1	5	2	1	2	2	1	1	2	2	5	2	2	1	2	1	5
8		2	2	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2
9		2	2	3	1	1	3	3	1	1	2	2	5	4	2	2	5	2	1	1	3	2	5	1	1
10		2	3	2	2	3	5	1	5	2	5	5	2	2	1	5	2	3	1	3	5	5	2	5	2
11		2	3	2	1	2	1	2	3	1	3	3	1	2	3	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1
12		1	1	1	2	1	3	2	1	2	2	5	2	5	5	5	2	1	2	1	3	5	2	1	2
13		3	3	3	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	2	1
14		2	3	5	5	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	5	1	2	1	1	1	2
15		1	3	1	3	1	2	3	4	3	1	5	2	3	5	5	2	3	3	1	2	5	2	4	3
16		2	2	2	2	4	2	3	4	5	1	1	2	2	1	1	2	2	5	2	2	1	2	1	5
17		1	1	4	4	1	2	1	3	3	5	5	2	5	2	5	2	1	3	1	2	5	2	3	3
18		2	2	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2
19		2	2	3	1	1	3	3	1	1	2	2	5	4	2	2	5	2	1	1	3	2	5	1	1
20		3	3	5	5	3	3	5	3	5	3	5	4	3	4	5	4	3	5	3	3	5	4	3	5

Resultado1 PILOTO edward ml.spv [Documento7] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

RELIABILITY  
 /VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 x9 x10 x11 x12 x13 x14 x15 x16 x17 x18 x19 x20 x21 x2  
 2 x23 x24  
 /SCALE('V1') ALL  
 /MODEL=ALPHA.

**Fiabilidad**

**Escala: V1**

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido <sup>a</sup>	20	100,0
	Excluido <sup>b</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,856	24

RELIABILITY  
 /VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 y12 y13 y14 y15 y16 y17 y18 y19 y20 y21 y22  
 /SCALE('V2') ALL  
 /MODEL=ALPHA.

**Fiabilidad**

**Escala: V2**

IBM SPSS Statistics - Procesador está listo | 1 minuto (PM)

# Liderazgo transformacional: Base de datos

	Liderazgo transformacional																					
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22
1	3	1	2	5	1	5	2	5	5	2	5	1	5	2	5	5	2	5	5	2	5	1
2	3	4	2	1	2	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	3	1	1	3	1	1	4
3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1
4	2	5	3	5	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	3	1	1	3	1	5
5	3	5	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	5
6	3	3	1	3	3	4	3	1	5	2	2	3	4	3	1	5	2	2	4	2	2	3
7	2	5	2	2	3	1	5	1	1	2	2	3	1	5	1	1	2	2	1	2	2	5
8	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	1	2	3	2	2	3	2
9	2	1	2	1	3	1	1	2	2	5	3	3	1	1	2	2	4	3	4	5	3	1
10	3	1	2	5	1	5	2	5	5	2	5	1	4	2	4	4	2	4	4	2	4	1
11	3	4	2	1	2	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	3	1	1	3	1	1	4
12	5	2	1	2	2	1	2	2	5	2	3	2	1	2	2	5	2	3	1	2	3	2
13	3	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1
14	3	5	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	5
15	3	3	1	3	3	4	3	1	5	2	2	3	4	3	1	5	2	2	4	2	2	3
16	2	5	2	2	3	1	5	1	1	2	2	3	1	5	1	1	2	2	1	2	2	5
17	1	3	1	5	1	3	3	5	5	2	2	1	3	3	5	5	2	2	3	2	2	3
18	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	1	2	3	2	2	3	2
19	2	1	2	1	3	1	1	2	2	5	3	3	1	1	2	2	5	3	1	5	3	1
20	3	5	3	3	5	3	5	3	5	4	3	5	3	5	3	5	4	3	3	4	3	4

Resultado1 PILOTO edward ml.spv [Documento7] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.856	24

RELIABILITY  
/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 y12 y13 y14 y15 y16 y17 y18 y19 y20 y21 y22  
/SCALE('Y2') ALL.  
/MODEL=ALPHA.

**Fiabilidad**

**Escala: V2**

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.874	22

SAVE OUTFILE='C:\Users\miche\Downloads\tabla PILOTO edward ucv ml.sav'  
/COMPRESSED.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

## Anexo 7. Confiabilidad del instrumento

**Tabla 8**

*Criterios de decisión para la confiabilidad de un instrumento*

Rangos	Confiabilidad (Dimensión)
0,81 a 1	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

*Nota:* Obtenido de Palella y Martins (2012)

**Tabla 9**

*Nivel de confiabilidad de comunicación asertiva*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	24

*Fuente:* Alfa de Cronbach

En la tabla 9, tras evaluar a 70 docentes, se estableció que el índice de confiabilidad para la sección inicial del cuestionario, relacionada con la variable de comunicación asertiva y compuesta por 24 ítems, es de 0,909. Este valor señala que la escala empleada cuenta con una confiabilidad significativamente alta.

**Tabla 10**

*Nivel de confiabilidad de liderazgo transformacional*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	22

*Fuente:* Alfa de Cronbach

De acuerdo con la tabla 10, después de evaluar a 70 docentes, se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0,910 para la variable de liderazgo transformacional en la segunda sección del cuestionario, que comprende un total de 22 preguntas. Este hallazgo indica que la escala empleada exhibe una confiabilidad significativamente alta en su capacidad de medición.

## Anexo 8. Base de datos generales

### Base de datos de comunicación asertiva

	Comunicación asertiva																							
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	x21	x22	x23	x24
Docente 1	2	3	2	5	2	1	1	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	1	2	3
Docente 2	2	3	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	2	1	2
Docente 3	1	5	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	5	2	1	1	1	1	2	1
Docente 4	3	3	4	4	3	4	1	2	3	5	2	2	5	3	2	2	3	1	3	4	2	2	2	3
Docente 5	3	3	5	4	3	3	2	1	3	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	3	1	1	1	3
Docente 6	2	5	3	1	2	5	3	1	2	5	2	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	1	2
Docente 7	1	1	1	3	2	1	3	1	2	1	2	3	3	3	2	3	1	2	2	1	2	3	1	2
Docente 8	2	4	5	2	2	2	3	2	1	3	3	3	2	2	3	3	4	1	2	2	3	3	2	1
Docente 9	1	3	3	1	2	1	5	3	1	2	5	5	3	1	5	5	3	2	2	1	5	5	3	1
Docente 10	1	5	5	2	5	2	4	1	3	3	5	3	4	2	5	3	5	3	5	2	5	3	1	3
Docente 11	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1
Docente 12	1	3	3	5	5	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	5	2	3	3	3	2
Docente 13	2	3	3	3	3	2	3	5	3	3	2	5	4	5	2	5	3	3	3	2	2	5	5	3
Docente 14	5	4	3	5	3	5	4	1	3	5	5	3	5	3	5	3	4	3	3	5	5	3	1	3
Docente 15	5	3	3	5	5	3	4	3	4	4	5	4	2	4	5	4	3	4	5	3	5	4	3	4
Docente 16	1	3	3	5	2	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	2	1	1	3	1	3
Docente 17	2	2	1	1	1	5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	5	2	2	2	2
Docente 18	3	1	2	5	1	1	2	2	1	2	2	1	4	2	2	1	1	3	1	1	2	1	2	1
Docente 19	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2
Docente 20	5	2	1	5	4	3	2	2	1	2	2	1	1	3	2	1	2	1	4	3	2	1	2	1
Docente 21	3	1	3	1	4	3	3	1	1	3	3	1	5	2	3	1	1	2	4	3	3	1	1	1
Docente 22	3	2	1	2	1	3	1	3	1	3	3	1	4	2	3	1	2	5	1	3	3	1	3	1
Docente 23	2	3	2	2	3	5	1	5	2	5	5	2	2	1	5	2	3	1	3	5	5	2	5	2
Docente 24	2	3	2	1	2	1	2	3	1	3	3	1	2	3	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1
Docente 25	1	2	1	2	1	3	2	1	2	2	5	2	5	5	5	2	1	2	1	3	5	2	1	2
Docente 26	3	3	3	3	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	2	1
Docente 27	3	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	4	2	3	2	5	2	1	2	3	1	2
Docente 28	2	3	5	5	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	5	1	2	1	1	1	2
Docente 29	1	3	1	3	1	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	5	2	4	3
Docente 30	2	2	2	2	2	2	3	1	5	2	1	2	2	1	1	2	2	5	2	2	1	2	1	5
Docente 31	1	1	4	4	1	2	1	3	3	5	5	2	5	2	5	2	1	3	1	2	5	2	3	3
Docente 32	2	2	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2
Docente 33	2	2	3	1	1	3	3	1	1	2	2	5	4	2	2	5	2	1	1	3	2	5	1	1
Docente 34	3	2	1	2	1	3	1	3	1	3	3	1	4	2	3	1	2	5	1	3	3	1	3	1
Docente 35	2	3	2	2	3	5	1	5	2	5	5	2	2	1	5	2	3	1	3	5	5	2	5	2

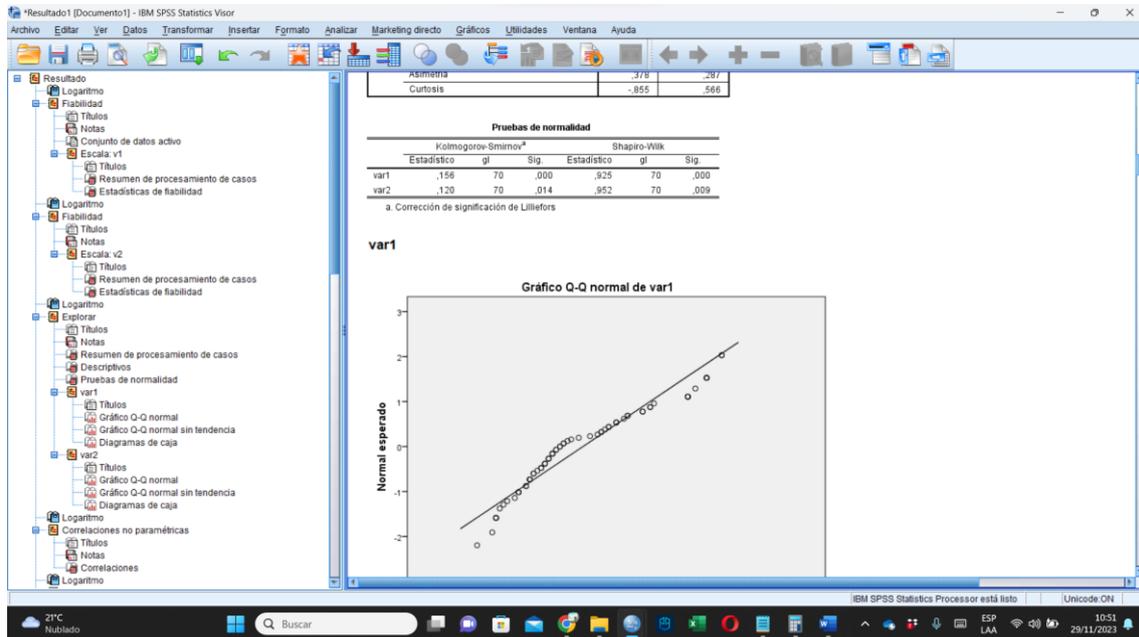
Docente 36	2	3	2	1	2	1	2	3	1	3	3	1	2	3	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1
Docente 37	1	1	1	2	1	3	2	1	2	2	5	2	5	5	5	2	1	2	1	3	5	2	1	2
Docente 38	3	3	3	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	2	1
Docente 39	3	2	1	3	2	1	1	1	2	2	2	3	2	4	2	3	2	5	2	1	2	3	1	2
Docente 40	2	3	5	5	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	5	1	2	1	1	1	2
Docente 41	1	3	1	3	1	2	3	4	3	1	5	2	3	5	5	2	3	3	1	2	5	2	4	3
Docente 42	2	2	2	2	4	2	3	4	5	1	1	2	2	1	1	2	2	5	2	2	1	2	1	5
Docente 43	1	1	4	4	1	2	1	3	3	5	5	2	5	2	5	2	1	3	1	2	5	2	3	3
Docente 44	2	2	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2
Docente 45	2	2	3	1	1	3	3	1	1	2	2	5	4	2	2	5	2	1	1	3	2	5	1	1
Docente 46	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	5	1	3	2	5	1	1	2	1	2	5	1	2	2
Docente 47	3	2	1	1	1	2	1	2	2	5	1	3	2	5	1	3	2	1	1	2	1	3	2	2
Docente 48	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	2	4	1	3	4	3	3	3	1	3	3	4
Docente 49	3	3	5	5	3	3	5	3	5	3	5	4	3	4	5	4	3	5	3	3	5	4	3	5
Docente 50	4	3	5	4	3	3	4	3	3	3	4	5	2	5	4	5	3	5	3	3	4	5	3	3
Docente 51	3	2	5	3	3	4	3	3	4	3	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	2	4	3	4
Docente 52	5	4	5	3	5	3	5	5	3	3	3	5	3	5	3	5	4	5	5	3	3	5	5	3
Docente 53	4	5	3	3	3	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	1	3	5	4	4	4	3
Docente 54	2	3	3	3	3	2	3	5	3	3	2	5	4	5	2	5	3	3	3	2	2	5	5	3
Docente 55	5	4	3	5	3	5	4	1	3	5	5	3	5	3	5	3	4	3	3	5	5	3	1	3
Docente 56	5	3	3	5	5	3	4	3	4	4	5	4	2	4	5	4	3	4	5	3	5	4	3	4
Docente 57	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	2	4	1	3	4	3	3	3	1	3	3	4
Docente 58	3	3	5	5	3	3	5	3	5	3	5	4	3	4	5	4	3	5	3	3	5	4	3	5
Docente 59	4	3	5	4	3	3	4	3	3	3	4	5	2	5	4	5	3	5	3	3	4	5	3	3
Docente 60	3	2	5	3	3	4	3	3	4	3	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	2	4	3	4
Docente 61	5	4	5	3	5	3	5	5	3	3	3	5	3	5	3	5	4	5	5	3	3	5	5	3
Docente 62	1	1	1	2	3	1	3	2	1	3	1	2	2	1	1	2	1	2	3	1	1	2	2	1
Docente 63	1	2	1	2	1	1	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	1	1	1	1	2	2	3
Docente 64	3	2	3	1	2	1	3	2	2	2	3	4	3	3	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3
Docente 65	2	2	2	1	1	3	2	3	2	2	1	3	1	2	1	3	2	1	1	3	1	3	3	2
Docente 66	2	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	5	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1
Docente 67	2	2	2	2	2	1	3	2	1	3	3	1	2	3	3	1	2	1	2	1	3	1	2	1
Docente 68	1	2	1	5	3	1	2	3	5	5	5	2	5	2	5	2	3	1	3	1	5	2	3	5
Docente 69	2	2	2	3	1	1	4	3	3	1	1	2	4	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3	3
Docente 70	2	3	2	1	3	1	1	2	5	2	2	1	2	2	3	1	3	1	3	1	2	1	2	5

## Base de datos de liderazgo transformacional

	Liderazgo transformacional																					
	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20	y21	y22
Docente 1	3	1	2	5	1	2	3	1	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	2	1	1	1
Docente 2	3	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1
Docente 3	5	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2
Docente 4	3	1	3	1	1	2	3	5	2	2	4	1	2	3	5	2	2	4	2	2	4	1
Docente 5	3	1	3	1	2	1	3	3	1	1	3	2	1	3	3	1	1	3	1	1	3	1
Docente 6	5	2	2	2	3	1	2	5	2	2	5	3	1	2	5	2	2	5	1	2	5	2
Docente 7	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	3	1	2	1	2	3	1	1	3	1	2
Docente 8	4	1	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	2	2	3	2	1
Docente 9	3	2	1	3	5	3	1	2	5	5	1	5	3	1	2	5	5	1	3	5	1	2
Docente 10	5	3	1	2	4	1	3	3	5	3	2	4	1	3	3	5	3	2	1	3	2	3
Docente 11	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1
Docente 12	3	4	1	2	2	3	2	1	3	3	2	2	3	2	1	3	3	2	3	3	2	4
Docente 13	3	3	2	4	3	5	3	3	2	5	2	3	5	3	3	2	5	2	5	5	2	3
Docente 14	4	3	5	4	4	1	3	5	5	3	5	4	1	3	5	5	3	5	1	3	5	3
Docente 15	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4
Docente 16	3	3	1	2	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3
Docente 17	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	5	2	2	5	3
Docente 18	1	3	3	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	3
Docente 19	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1
Docente 20	2	1	5	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	3	2	1	3	1
Docente 21	1	2	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	2
Docente 22	2	5	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	5
Docente 23	3	1	2	5	1	5	2	5	5	2	5	1	5	2	5	5	2	5	5	2	5	1
Docente 24	3	4	2	1	2	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	3	1	1	3	1	1	4
Docente 25	5	2	1	2	2	1	2	2	5	2	3	2	1	2	2	5	2	3	1	2	3	2
Docente 26	3	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1
Docente 27	2	5	3	5	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	3	1	1	3	1	5
Docente 28	3	5	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	5
Docente 29	3	3	1	3	3	4	3	1	5	2	2	3	4	3	1	5	2	2	4	2	2	3
Docente 30	2	5	2	2	3	1	5	1	1	2	2	3	1	5	1	1	2	2	1	2	2	5
Docente 31	1	3	1	5	1	3	3	5	5	2	2	1	3	3	5	5	2	2	3	2	2	3
Docente 32	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	1	2	3	2	2	3	2
Docente 33	2	1	2	1	3	1	1	2	2	5	3	3	1	1	2	2	4	3	4	5	3	1
Docente 34	2	5	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	5
Docente 35	3	1	2	5	1	5	2	5	5	2	5	1	4	2	4	4	2	4	4	2	4	1

Docente 29	5	5	1	5	5	4	5	1	5	2	2	5	4	5	1	5	2	2	4	2	2	5
Docente 30	2	5	2	2	3	1	5	1	1	2	2	3	1	5	1	1	2	2	1	2	2	5
Docente 31	1	3	1	5	1	3	3	5	5	2	2	1	3	3	5	5	2	2	3	2	2	3
Docente 32	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	1	2	3	2	2	3	2
Docente 33	2	1	2	1	3	1	1	2	2	5	3	3	1	1	2	2	4	3	4	5	3	1
Docente 34	2	5	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	5
Docente 35	3	1	2	5	1	5	2	5	5	2	5	1	4	2	4	4	2	4	4	2	4	1
Docente 36	3	4	2	1	2	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	3	1	1	3	1	1	4
Docente 37	5	2	1	2	2	1	2	2	5	2	3	2	1	2	2	5	2	3	1	2	3	2
Docente 38	3	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1
Docente 39	2	5	3	5	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	3	1	1	3	1	5
Docente 40	3	5	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	5
Docente 41	3	3	1	3	3	4	3	1	5	2	2	3	4	3	1	5	2	2	4	2	2	3
Docente 42	2	5	2	2	3	1	5	1	1	2	2	3	1	5	1	1	2	2	1	2	2	5
Docente 43	1	3	1	5	1	3	3	5	5	2	2	1	3	3	5	5	2	2	3	2	2	3
Docente 44	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	1	2	3	2	2	3	2
Docente 45	2	1	2	1	3	1	1	2	2	5	3	3	1	1	2	2	5	3	1	5	3	1
Docente 46	1	2	3	5	2	2	2	2	5	1	2	2	2	2	2	5	1	2	2	1	2	2
Docente 47	2	1	3	3	1	2	2	5	1	3	2	1	2	2	5	1	3	2	2	3	2	1
Docente 48	4	3	3	4	3	3	4	3	1	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3
Docente 49	3	5	3	3	5	3	5	3	5	4	3	5	3	5	3	5	4	3	3	4	3	4
Docente 50	3	5	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	5	3	4	5	3	5
Docente 51	2	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4
Docente 52	4	5	4	3	5	5	3	3	3	5	3	5	5	3	3	3	5	3	5	5	3	5
Docente 53	5	1	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	1
Docente 54	3	3	2	4	3	5	3	3	2	5	2	3	5	3	3	2	5	2	5	5	2	3
Docente 55	4	3	5	4	4	1	3	5	5	3	5	4	1	3	5	5	3	5	1	3	5	3
Docente 56	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	4
Docente 57	4	3	3	4	3	3	4	3	1	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3
Docente 58	3	5	3	3	5	3	5	3	5	4	3	5	3	5	3	5	4	3	3	4	3	4
Docente 59	3	5	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	5	3	3	5	3	3
Docente 60	2	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4
Docente 61	4	5	4	3	5	5	3	3	3	5	3	5	5	3	3	3	5	3	5	5	3	4
Docente 62	1	2	1	2	3	2	1	3	1	2	1	3	2	1	3	1	2	1	2	2	1	2
Docente 63	2	1	1	1	3	2	3	1	1	2	1	3	2	3	1	1	2	1	2	2	1	1
Docente 64	2	1	2	1	3	2	3	1	1	2	1	3	2	3	1	1	2	1	2	2	1	1
Docente 65	2	1	2	1	2	3	2	2	1	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	1
Docente 66	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2
Docente 67	2	1	2	3	3	2	1	3	3	1	1	3	2	1	3	3	1	1	2	1	1	1
Docente 68	2	1	1	3	2	3	5	5	5	2	1	2	3	5	5	5	2	1	3	2	1	1
Docente 69	2	1	2	2	4	3	3	1	1	2	1	4	3	3	1	1	2	1	3	2	1	2
Docente 70	3	1	2	3	3	2	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	3	1

## Anexo 9. Prueba de normalidad



## Anexo 10. Niveles y rangos de correlación

### Coeficiente de correlación

Rango	Interpretación
De -0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
De -0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
De -0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
De -0.11 a -0.50	Correlación negativa media
De -0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	Correlación nula
De +0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
De +0.11 a +0.50	Correlación positiva media
De +0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
De +0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
De +0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández et al. (2014)

# Anexo 11. Hipótesis general y específicas

## Prueba de Hipótesis general

IBM SPSS Statistics Processor

```

NONPAR CORR
  /VARIABLES=var1 var2
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
  
```

**Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones			var1	var2
Rho de Spearman	var1	Coefficiente de correlación	1,000	,951*
		Sig. (bilateral)		,000
	N		70	70
	var2	Coefficiente de correlación	,951*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
	N		70	70

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

```

COMPUTE d1v1=x1 + x2 + x3 + x4 + x5 + x6 + x7 + x8.
EXECUTE.
COMPUTE d2v1=x9 + x10 + x11 + x12 + x13 + x14 + x15 + x16.
EXECUTE.
COMPUTE d3v1=x17 + x18 + x19 + x20 + x21 + x22 + x23 + x24.
EXECUTE.
NONPAR CORR
  /VARIABLES=d1v1 var2
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
  
```

## Prueba de Hipótesis específicas 1

IBM SPSS Statistics Processor

```

/MISSING=PAIRWISE.
  
```

**Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones			d1v1	var2
Rho de Spearman	d1v1	Coefficiente de correlación	1,000	,737*
		Sig. (bilateral)		,000
	N		70	70
	var2	Coefficiente de correlación	,737*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
	N		70	70

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

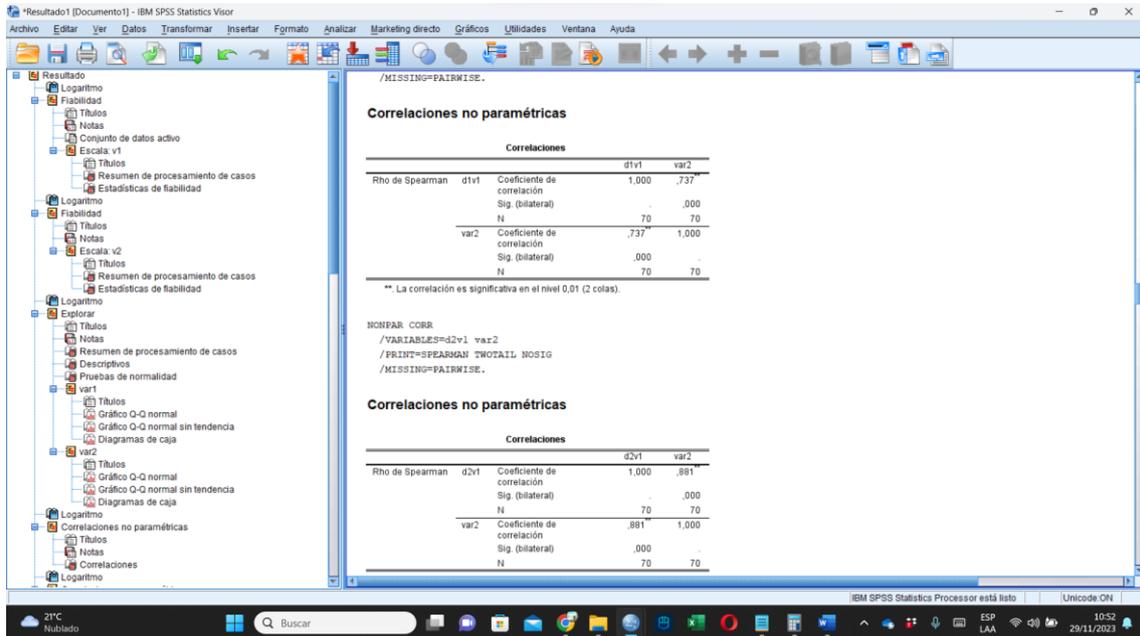
```

NONPAR CORR
  /VARIABLES=d2v1 var2
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
  
```

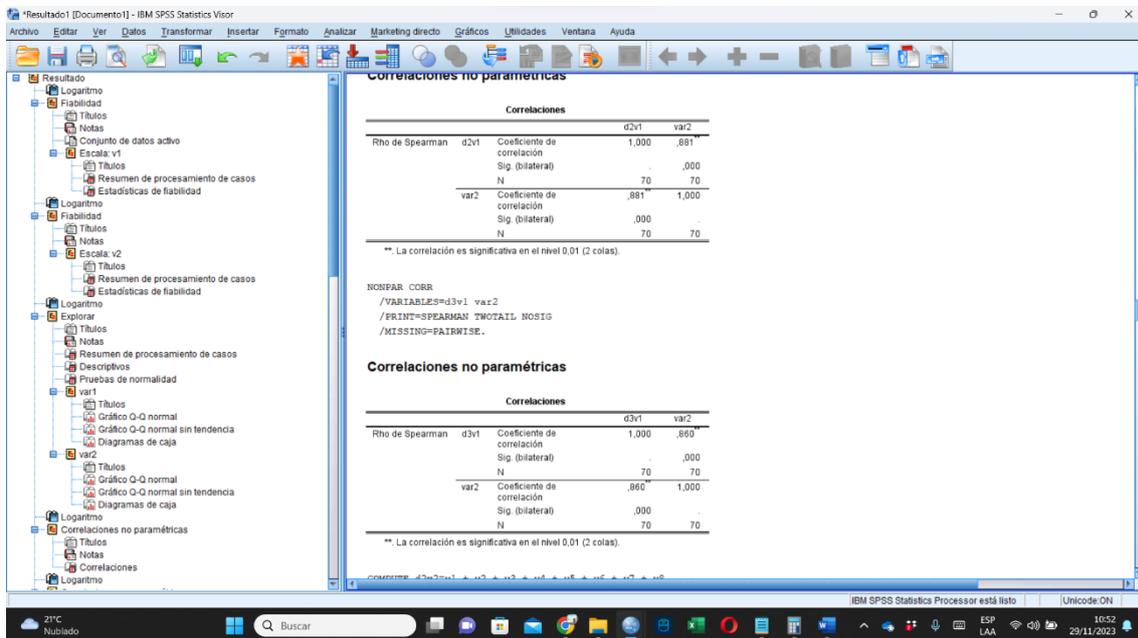
**Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones			d2v1	var2
Rho de Spearman	d2v1	Coefficiente de correlación	1,000	,881*
		Sig. (bilateral)		,000
	N		70	70
	var2	Coefficiente de correlación	,881*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
	N		70	70

## Prueba de Hipótesis específicas 2



## Prueba de Hipótesis específicas 3



## Anexo 12. Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Cuestionario sobre Comunicación asertiva

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre la comunicación asertiva, el cual se realiza con el propósito de culminar un trabajo de investigación; las informaciones recogidas son de carácter anónimo, y confidencial.

Es por ello, que solicito su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

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

Acepto ( )

No acepto( )

Dimensión 01. Atributos de la comunicación asertiva						
Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Cuestionario sobre Liderazgo transformacional

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre, el liderazgo transformacional, el cual se realiza con el propósito de culminar un trabajo de investigación; las informaciones recogidas son de carácter anónimo, y confidencial.

Es por ello, que solicito su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

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

Acepto ( )

No acepto( )



Dimensión 01. Inspiración motivacional						
Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5

## Anexo 13. Carta de presentación a la institución donde se realizó la investigación

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO** **31**  
AÑOS

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Lima, 24 de octubre del 2023

**Señor (a):**  
Lic. Espinoza Medina Percy Daniel.  
**Director(a):**  
I.E. REINO UNIDO DE GRAN BRETAÑA

**Nº de Carta** : 045 – 2023 – UCV – VA – EPG – FDSLD3/I  
**Asunto** : Solicita autorización para realizar investigación en la institución que usted dignamente dirige.  
**Referencia** : Solicitud del interesado de fecha: 24 de octubre del 2023.

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: UCHARIMA TINCO, EDWARD DAVID
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : "COMUNICACIÓN ASERTIVA Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UGEL 06, ATE 2023"

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por lo expuesto, agradeceré a usted tenga a bien autorizar la investigación que realizará el maestrando interesado.

Atentamente

  
Dra. Corinto Del Pilar Clemente Castillo  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo  
Campus Ate


*"Somos la universidad de los que quieren saber aprender"*

Dirección: Ate, Km. 6.2 Carretera Central Ate  
Correo: [posgrado.ate@ucv.edu.pe](mailto:posgrado.ate@ucv.edu.pe)  
Celular: 986 526 021 [www.ucv.edu.pe](http://www.ucv.edu.pe)



## Anexo 14. Carta de aceptación institucional



### INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N° 1257 "REINO UNIDO DE GRAN BRETAÑA"

CÓDIGO DE LA I.E. Nivel Primaria Nº 0765349 - Nivel Secundaria Nº 1045673



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Chasica, 07 de diciembre del 2023

OFICIO N° 002012 -2023/O. I.E. N° 1257-"RUGB"

Lic. Edward David Ucharima Tinco  
Docente del área de Educación Primaria  
Estudiante de Maestría en Administración de la Educación - UCV

Presente:

**ASUNTO: RESPUESTA A LA SOLICITUD**

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle mis cordiales saludos y al mismo tiempo comunicarle, que ha sido aceptada su solicitud por nuestra Institución Educativa "N° 1257 Reino Unido de Gran Bretaña" - Huaycán, para realizar su investigación "Comunicación asertiva y liderazgo transformacional en instituciones educativas públicas de la UGEL 06, Ate 2023", con nuestros maestros de los niveles de primaria y secundaria.

Sin otro particular hago propicia la ocasión para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Lic. Pety Daniel Espinoza Medina  
**DIRECTOR**