



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

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

Liderazgo directivo y comunicación asertiva en los docentes de la unidad educativa

“Remigio Romero y Cordero”, Guayaquil, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Roldán Mera, Nelly Cristina (ORCID: 0000-0002-4879-8432)

ASESOR:

Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco (ORCID: 0000-0002-0429-294X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2019

Dedicatoria

Mi trabajo de investigación lo dedico principalmente a Dios, por ser mi inspiración y darme fuerzas para sostener mis objetivos planteados y alcanzar mi meta profesional.

A mis seres queridos como: Mi padre, que con sus sabias enseñanzas me inculco el don de la superación, a mi madre que en su trajinar de la vida y su experiencia maternal, me abrigó de esperanza es esta dura tarea. A mi hijo que en su corta pasaje de vida me ha enseñado a lucha brindándome su apoyo incondicional.

Nelly Cristina Roldán Mera

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser mi fortaleza, en aquellos momentos de dificultad, y regalarme salud, inteligencia, capacidad en el transcurso de mi vida.


A la Universidad “Cesar Vallejo” por ser protagonista de los cambios sociales, y asumir el reto de entregar al mundo a profesionales, con conocimiento científico y competitivo que requiere la sociedad.

A mi distinguido asesor; Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros, que con su amplia experiencia, conocimientos y motivación me ha orientado, para el correcto desarrollo de la tesis de investigación.

A la Unidad Educativa “Remigio Romero y Cordero” por brindarme la confianza de realizar mi trabajo de investigación, en el establecimiento educativo


Nelly Cristina Roldán Mera

PÁGINA DEL JURADO

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **ROLDÁN MERA, NELLY CRISTINA**, cuyo título es: "**Liderazgo directivo y comunicación asertiva en los docentes de la unidad educativa "Remigio Romero y Cordero", Guayaquil, 2018.**", Reunido en fecha 11 de Julio de 2019, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: *Aprobar por mayoría*

Piura, 11 de Julio de 2019


.....
Dr. Briones Mendoza Mario Napoleón

PRESIDENTE


.....
Dra. Vargas Farías Ana Melva

SECRETARIO


.....
Dr. Córdova Pintado Manuel Jesús

VOCAL



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Roldan Mera Nelly Cristina, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, identificada con N° cd._1306431345, con la tesis titulada: “Liderazgo directivo y comunicación asertiva en los docentes de la unidad educativa “Remigio Romero y Cordero”, Guayaquil, 2018”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción deriven, sometiéndome a la normatividad de la Universidad “Cesar Vallejo”.

Piura, Julio del 2018

Nelly Roldán Mera

Licda. Nelly Roldan Mera

ÍNDICE

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	Ii
Agradecimiento.....	Iii
Página del jurado.....	Iv
Declaratoria de autenticidad.....	V
Índice.....	Vi
Índice de tablas.....	Vii
Índice de figuras.....	Viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	X
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	22
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	22
2.2. Población y muestra y muestreo.....	26
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección datos, validez y confiabilidad.....	27
2.4. Procedimiento.....	29
2.5. Métodos de análisis de datos.....	30
2.6. Aspectos éticos.....	30
III. RESULTADOS.....	31
IV. DISCUSIÓN.....	42
V. CONCLUSIONES.....	45
VI. RECOMENDACIONES.....	46
VII. REFERENCIAS.....	47
ANEXOS.....	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	
Operacionalización de las variables.....	24
Tabla 2.	
Población.....	26
Tabla 10.	
Correlación entre las variables liderazgo directivo y comunicación asertiva en la unidad educativa “Remigio Romero y Cordero”, Guayaquil 2018.....	31
Tabla 11.	
Correlación entre la dimensión preparación del director y la comunicación asertiva en los docentes de la unidad educativa “Remigio Romero y Cordero”, Guayaquil 2018.....	32
Tabla 12.	
Correlación entre la dimensión habilidades de comunicación del director y la comunicación asertiva de los docentes en la unidad educativa “Remigio Romero y Cordero”, Guayaquil 2018.....	33
Tabla 3.	
Nivel de la variable liderazgo directivo.....	34
Tabla 4.	
Nivel de la dimensión preparación.....	35
Tabla 5.	
Nivel de la dimensión habilidades de comunicación.....	36
Tabla 6.	
Nivel de la variable 2 comunicación asertiva	37
Tabla 7.	
Nivel de la dimensión emocional.....	38
Tabla 8.	
Nivel de la dimensión profesional.....	39
Tabla 9.	
Nivel de la dimensión laboral.....	40

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Liderazgo directivo.....	35
Figura 2. Preparación.....	36
Figura 3. Habilidades de comunicación.....	37
Figura 4. Comunicación asertiva.....	38
Figura 5. Emocional.....	39
Figura 6. Profesional.....	40
Figura 7. Laboral.....	41

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el liderazgo directivo y comunicación asertiva en los docentes de la unidad educativa “Remigio Romero y Cordero”, Guayaquil, 2018”. Este centro educativo está localizado al noroeste de la ciudad de Guayaquil, en un sector urbano marginal denominado Flor de Bastión, en el cual se ejecutó la investigación para poder sacar conclusiones sobre las relaciones entre ambas variables. El estudio se procesó bajo el método cuantitativo. La investigación fue de tipo correlacional, donde se utilizó un diseño descriptivo – correlacional, la muestra que se seleccionó estuvo conformada por 32 docentes de dicha institución. La recolección de información se realizó aplicando un cuestionario de opinión sobre el liderazgo directivo y otro cuestionario sobre la comunicación asertiva, aplicados a los docentes, los mismos que fueron validados mediante la matriz de validación respectiva. Para el análisis de la información se utilizaron las pruebas estadísticas de r de Pearson, la que permitió determinar la relación entre las variables. Los resultados mostraron un predominio del nivel de liderazgo directivo bueno con un 59% (Tabla 3) y una prevalencia del nivel de comunicación asertiva, alta con el 53% (Tabla 6). También concluyeron que existe relación significativa entre ambas variables. El grado de relación según el coeficiente r de Pearson (Tabla 10) fue de 0,799** (Sig.= 0.000< 0,01) lo que indica una correlación alta, directa y significativa a nivel 0.01.

Palabras clave: Liderazgo directivo, comunicación asertiva, urbano marginal

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between leadership and communication in the teachers of the educational unit "Remigio Romero y Cordero", Guayaquil, 2018. This educational center is located northwest of the city of Guayaquil, in a marginal urban sector called Flor de Bastion, in which the research has been carried out in order to draw conclusions about the relationships between both variables. The study was processed under the quantitative method. The investigation was of correlational type, where a descriptive - correlational design is shown; the sample that was selected was made up of 32 teachers of said institution. The information collection was applied an opinion questionnaire about the directive leadership and another questionnaire about the assertive communication, applied to the documents, the same ones that were validated through the respective validation matrix. For the analysis of the information, Pearson's statistical tests is used, this allow to determine the relationship between variables and hypotheses. The results refer to the predominance of good managerial leadership with 59% (Table 3) and a prevalence of assertive communication level, high with 53% Table 6). It is also concluded that there is a significant relationship between both variables. The degree of relationship according to the Pearson (Table 5) coefficient was 0.799 ** (Sig = 0.000 <0.01) which indicates a high, direct and significant correlation at level 0.01.

Keywords: Executive leadership, assertive communication, marginal urban

I. INTRODUCCIÓN

Los directivos tienen una responsabilidad muy importante que deben saber cómo sobrellevarla, por lo cual muchas veces tienen que pasar por la toma de decisiones que puede que no resulten de su agrado, el autor identifica el liderazgo desde un punto de vista sociológico y psicológico, haciendo entrever que las personas que están a su cargo también tienen responsabilidades y que debe saber direccionar con el mismo propósito para la institución educativa, conociendo que el cargo no lo hace creer que es mejor que los demás sino más bien que es la persona encargada de motivar a que los demás ejecuten su trabajo de una forma cálida y responsable.

A nivel de Latinoamérica, como por ejemplo en Chile según Menoscal y Naranjo (2017) Existe una forma de fomentar el liderazgo sin la necesidad de tener un cargo directivo, el propósito es crear el pensamiento de que no es necesario tener un cargo para liderar, de esta manera se consigue que las personas tengan empatía hacia sus dirigidos, el cual es uno de los problemas por lo que las instituciones educativas tienen conflictos, desconocer la forma afable con la que se debe conllevar el sistema educativo por medio de sus actores principales.

En el ámbito nacional puede decirse que en el Ecuador se tiene la problemática de que los docentes tienen cada cual su criterio. Se tiene el pensamiento de que los directivos interpretan a su manera las leyes y las directrices que envía el ministerio de educación. Por lo que se hace necesario que los rectores y directores aparte de informar sepan consensuar la forma en la que se pueden ejecutar los programas escolares o las actividades que demandan las autoridades, pues la forma de comunicarse es determinante para el logro de los resultados, ser directivo no es hacer cumplir como se puede sino como se debe según lo interpreta (Cazarez, 2016).

La Unidad Educativa “Remigio Romero y Cordero” se encuentra en el sector de Flor de Bastión de la ciudad de Guayaquil, es una institución de sostenimiento fiscal, funciona en dos jornadas: matutina y vespertina, tiene una población de 1.200 estudiantes comprendido principalmente por habitantes del sector y zonas aledañas como: Paraíso de la Flor y el Fortín, cuenta con 32 docentes.

Debido a los diversos problemas que se presentan constantemente quienes laboran en esta institución reconocen que no cuenta con la habilidad social para generar un ambiente de confianza derivado de un proceso comunicacional efectivo, por lo que manifiestan que debe ejercerse a nivel del director un buen liderazgo y entre todos promover el uso de una comunicación asertiva, buscando implementar procesos comunicacionales que fomenten la colectividad y el trabajo en equipo, en miras a conseguir un mejor ambiente laboral.

Haciendo un diagnóstico, en la unidad educativa que es objeto de este estudio se refleja que existe preparación de parte de quien dirige, pero que las habilidades de comunicación bien podrían mejorarse. En cuanto al proceso comunicativo entre los docentes y el director existen desligamientos que provocan cierto tipo de problemas que repercuten en el funcionamiento de la institución educativa por lo que se requiere de la comunicación asertiva.

Se pronostica que si el director de la institución utiliza su preparación y habilidades comunicativas y se establecen procesos comunicacionales que fomenten la comunicación asertiva entre quien dirige y los docentes se logrará que se dé el trabajo en equipo, la reducción de conflictos, la armonía laboral y otros aspectos relevantes para el desarrollo de las actividades propias de la unidad educativa.

Como alternativa de solución para los problemas de comunicación en la institución bien podemos tener en cuenta lo afirmado por Sánchez y Ospina (2014) que proponen que la comunicación asertiva es una función integradora de los departamentos de una entidad y que su aplicarla lleva a accionar eficientemente al personal y obtener los objetivos que se persiguen.

Si quien ejerce la función directiva dentro de la unidad educativa de estudio logra adquirir la competencia de comunicarse asertivamente podrá llegar a conseguir los resultados que busca dentro de su administración como director.

En cambio, Casadiego, Martínez, Riatiga y Vergara (2015) plantean que es importante realizar un diagnóstico contextual social y participativo para solucionar los problemas, de manera que ampare el cumplimiento de las expectativas motivando la comunicación asertiva entre los individuos.

Además, es menester que los docentes sean motivados y se automotiven para implementar el uso de la comunicación asertiva entre ellos, con el Rector, los padres de familia y hasta con sus estudiantes, a fin de resolver los conflictos que pueden presentarse en su labor diaria.

En el informe denominado “Estudio del arte con base en ocho sistemas escolares de América Latina y el Caribe” de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Tecnología, se concluyó que las autoridades de la región tienen a cargar con demasiadas responsabilidades a los directivos y que los saturan de funciones de todo tipo y ámbitos demasiado diversos que no les permite desarrollarse como líderes efectivos por la sobrecarga a la que están expuestos.

Mercer, una de las consultoras de recursos humanos más grandes a nivel mundial presente en más de 130 países en el año 2015 publicó sobre liderazgo lo siguiente:

Que el 74% de los empresarios latinoamericanos valoran las estrategias de liderazgo y el 44% lo implementa; el 75% de las empresas participantes de este estudio indicó no tener tiempo para formar nuevos líderes; y el 42% manifestaron la falta de recursos económicos para desarrollar líderes.

En Ecuador se presenta el problema de que se carece de planes de preparación y desarrollo de los directivos por parte del Ministerio de Educación (Fabara 2014), lo que hace difícil tener líderes con las competencias necesarias para dirigir las instituciones educativas.

Según el Informe de Comunicación para el Desarrollo de la Unesco (2015), se detalla que la comunicación ha permitido mejorar el bienestar de millones de personas, refiriéndose a los procesos comunicacionales que permitieron a los individuos deliberar y expresarse sobre asuntos importantes para su desarrollo.

Hasta la actualidad, no se había realizado ningún estudio sobre el liderazgo directivo y el proceso de comunicación asertiva dentro de la unidad educativa “Remigio Romero y Cordero”, motivo por el cual se propone la presente investigación

Para el desarrollo de la presente investigación, se hizo uso de diversos referentes empíricos, nacionales e internacionales, para contar con la información de dichos trabajos previos, y así conformar una noción consolidada sobre el tema de estudio.

En el contexto internacional, la tesis titulada “Habilidades de comunicación asertiva como estrategia en la resolución de conflictos familiares que permite contribuir al desarrollo humano integral en la familia” desarrollado por Casadiego J., Martínez C., Ritiaga A., y otros (2015) en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD de Colombia, que utilizó las siguientes variables: habilidades innatas, habilidades adquiridas, comunicación, tipos de comunicación, tipos de conflictos, conflictos familiares, conflictos sociales y escolares, con las que se pretendió determinar la trascendencia del tipo de comunicación asertiva en los procesos de resolución de conflictos entre los miembros de una familia, a fin de garantizar un desarrollo integro entre sus individuos. Se utilizó la metodología de carácter investigativo y mediante la aplicación de encuestas y entrevistas, se pudo analizar el contexto social comunitario, y la realidad de las familias consideradas dentro del estudio. Con el uso de estos instrumentos los autores llegaron a las siguientes conclusiones: a) La falta de dialogo suele ser el principal detonante de conflictos en los hogares y la sociedad. b) Un 65% de los encuestados afirmaron que tienen una buena comunicación en el hogar. c) El desarrollo de las personas está directamente relacionada a un ambiente favorable en el hogar, donde exista una familia funcional.

Por otra parte, en la ciudad de Lima, las autoras Freire y Miranda (2014) en su trabajo de investigación “El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico” utilizando las siguientes definiciones: Importancia del liderazgo pedagógico, clases de liderazgos, la pedagogía como parte de la enseñanza aprendizaje, desempeño escolar, clima escolar, incidencias en el rendimiento académico, rol de la familia, rol de la sociedad; propusieron analizar la relación que existe entre la capacidad de liderar del director sobre el desempeño de los estudiantes en dos asignaturas matemáticas y comprensión lectora, utilizando información correspondiente a encuestas realizadas en el país, llamada ‘Niños del Milenio’, la misma que buscaba analizar, en el largo plazo, la pobreza infantil. En este trabajo se contemplan variables como:

rendimiento académico, liderazgo pedagógico, indicadores socioeconómicos, tamaño de la clase, cobertura curricular, entre otras. Luego de la aplicación de los métodos como el deductivo y el inductivo, se pudo llegar a las conclusiones que: a) La dirección escolar es la encargada de asegurar una gestión descentralizada, participativa, transparente y orientada a resultados. b) El director debe motivar la comunicación fluida entre sus profesores para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes. c) La correlación entre liderazgo y rendimiento académico es del 25%.

De acuerdo con el estudio “Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima” desarrollado por Zarate D. (2011), en el cual se pretendió determinar la existencia de la relación entre las dos variables, señaladas en el título así como: liderazgo, tipos de liderazgo, la importancia del liderazgo para dirigir, desempeño, motivación para un mejor desempeño escolar, factores que afectan el desempeño escolar; se pudo obtener una visión general sobre la noción del liderazgo directivo en el ámbito laboral de una unidad educativa y cómo este beneficia a los procesos de gestión desempeñados en dicho establecimiento. Para esto, la autora estableció un alcance descriptivo para la investigación, en lo que respecta al enfoque, este fue cuantitativo no experimental, con lo cual se describen las dos variables contempladas. Utilizando un diseño correlacional, que involucró la aplicación de encuestas dirigidas tanto a estudiantes como a los docentes, se concluyó lo siguiente: a) La presencia de una elevada correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. b) El 95% de las encuestas consideran que el liderazgo directivo representa un factor de suma importancia en lo pedagógico, institucional y administrativo. c) Existe un elevado grado de dependencia entre el liderazgo directivo y su preparación profesional, personal y social.

Finalmente, en Guatemala, investigación titulada “Comunicación organizacional y estilos de liderazgo entre los jefes y trabajadores en el instituto superior en la ciudad de Quetzaltenango” de Díaz (2014) cuyo objetivo fue establecer la influencia de la comunicación organizacional y los estilos de liderazgo, con una muestra de 53 individuos, y que utilizó como instrumento el cuestionario. Concluyó que: a) Existe eficiencia en el liderazgo en un 54%; b) El personal se siente

identificado con la institución, lo que permite buena comunicación, la comunicación existente con el jefe inmediato es efectiva según un 68%; c) Un buen estilo de liderazgo aplicado en la empresa eleva el rendimiento de cada colaborador, ya que los empleados laboran en conjunto y entorno al desarrollo de sus actividades.

A nivel local, en el trabajo realizado por Molina J. y Ruíz V. (2017) de la ciudad de Guayaquil, titulado “El liderazgo directivo en el clima organizacional. Guía de administración educativa con enfoque en roles y funciones”, que tiene como fin principal establecer la importancia del liderazgo directivo en el ambiente organizacional de la Unidad Educativa “Stamford School”, tomando en cuenta las siguientes variables, liderazgo formal e informal, liderazgo democrático, liderazgo autocrático, clima laboral, clima organizacional, claridad o estrategias, condiciones de trabajo, crecimiento y desarrollo; se pudo determinar, mediante la investigación de campo, que consideraba una muestra de 282 individuos comprendidos entre estudiantes, directivos y representantes (padres de familia) miembros de la comunidad educativa a quienes se les realizó una encuesta con la que se pudo resumir que: la resolución de conflictos siempre está en miras del beneficio de la institución y los estudiantes. Mostrando señales de conformidad entre los partícipes de la unidad educativa. Pudiendo concluir que: a) El 20% de los docentes encuestados señalan que su comunicación no es buena con los representantes lo que se considera una de las principales falencias. b) Para beneficiar el liderazgo directivo se debe mejorar el clima organizacional. c) Las relaciones interpersonales del directivo no son agradables con los miembros de la comunidad educativa.

Por otra parte, Villamar y Conforme (2017) desarrollaron el tema “Liderazgo directivo y su influencia en el desempeño académico de la escuela de educación básica ‘Corina Parral de Velasco Ibarra’ del cantón Nobol, provincia del Guayas. Período lectivo 2015-2016. Diseño de un taller de asesoramiento para el fortalecimiento del liderazgo directivo.” Utilizando las variables de la investigación como: Liderazgo, Liderazgo directo e indirecto, liderazgo empresarial, motivación para un buen desempeño, nivel académico, Este trabajo buscaba determinar los elementos que inciden en el rendimiento académico de los estudiantes de la unidad educativa en cuestión, desde la apreciación del rol que juegan los directivos para su

fortalecimiento. Mediante la investigación descriptiva y de campo, se pudo obtener un panorama claro de la situación conflicto, incorporando al análisis a 93 personas entre estudiantes y docentes, que mediante la aplicación de una encuesta se pudo recopilar la información necesaria para responder a las distintas interrogantes de investigación, llegando a las siguientes conclusiones: a) La falta de capacitación sobre liderazgo incurre en una desventaja para los docentes. b) Se denota la necesidad de un instrumento que permita medir la existencia del liderazgo entre docentes. c) Un 64% de los encuestados señaló que el liderazgo directivo es necesario para mejorar el aprendizaje.

Además, Calderón L. (2017) realizó el trabajo de investigación titulado “Comunicación asertiva y su influencia en las relaciones interpersonales en la unidad educativa Martha Bucaram de Roldós” de la ciudad de Guayaquil, empleando las variables siguientes variables: comunicación, tipos de comunicación, la comunicación y el lenguaje, expresiones y comunicación, relaciones sociales, relaciones públicas, relaciones interpersonales; utilizando una metodología de carácter analítico sintético, el cual tuvo como objetivo general determinadas estrategias para desarrollar este estilo de comunicación entre los directivos y docentes de la institución educativa mencionada. Se optó por enmarcar el estudio dentro de la investigación de campo y bibliográfica, que permitió el levantamiento de información a través de la aplicación de un cuestionario, considerando una muestra de 147 individuos. A través del estudio se determinó la necesidad de realizar una propuesta consistente en desarrollar una guía comunicacional que ayude a directivos y quienes tengan altos rangos a mejorar la comunicación asertiva entre los integrantes del centro educativo, con el afán de que se genere un ambiente de confianza y buen desempeño con los empleados, obteniendo aceptación y credibilidad como líder.

También, Segura (2018) En su estudio investigativo “La comunicación asertiva en el desempeño escolar” elaborado en la ciudad de Guayaquil, con la ayuda de un marco teórico en el cual se establecen variables como: la comunicación, comunicación específica, comunicación y el discurso, comunicación asertiva, rendimiento académico, desempeño escolar, tipos de motivaciones, importancia de la motivación; por lo que se dispuso de la necesidad de inculcar desde etapas

tempranas en la vida de las personas, un núcleo familiar que brinde afecto a los individuos, así como mejorar las relaciones de los estudiantes con los docentes. Para lo cual, planteó una investigación de campo que consistió en la implementación de una encuesta dirigida a 108 personas, comprendidas entre estudiantes, docentes y directivos. Buscando analizar la relevancia de la comunicación asertiva en el desempeño escolar, llegando a las siguientes conclusiones: a) El 53% de los encuestados mostró estar de acuerdo con que la comunicación asertiva contribuye a mejorar la relación con el docente. b) El bajo rendimiento y la deserción escolar de los estudiantes se presenta por factores sociales como la desintegración familiar. c) No existe una buena integración entre docentes y estudiantes por lo que se afecta el desempeño escolar

Este trabajo se centra en el análisis de la relación entre las variables liderazgo directivo y comunicación asertiva.

Dentro de las investigaciones realizadas para plasmar el presente trabajo de tesis podemos encontrar algunas teorías relacionadas a la temática de diferentes autores:

Así el autor Del Carpio (2015) expresa que el liderazgo directivo comprende la creación de elementos que faciliten la realización del trabajo de los grupos, el establecimiento de estructuras organizativas, la utilización de tiempos, espacios adecuados y coincidentes. El liderazgo es una serie de cualidades que hacen que una persona pueda ejercer un cargo con profesionalismo y buen trato es saber direccionar un grupo para conseguir un objetivo de la forma más efectiva posible.

Las dimensiones dentro de las que se enfoca la variable liderazgo directivo en este trabajo de investigación son: la preparación profesional del director y las habilidades para comunicarse de este.

Según Llerena (2015) la preparación de un profesional, está determinada por su instrucción, lo que admite mantener una constante dotación de conocimiento y habilidades a los individuos, para que puedan realizar su tarea de manera apropiada y ética.

El conocimiento que se adquiere cada día, en el caso de los líderes, debe tener como fin el mejoramiento de su capacidad de gestión y comunicación, y de

proveerse de herramientas para guiar al grupo bajo su dirección. Para liderar se requiere de una serie de habilidades sociales conocidas también como habilidades blandas. Estas habilidades que se adquieren con el paso del tiempo, adquisición de competencias, desarrollo académico y formación de la personalidad.

En cuanto a las habilidades para comunicarse, indica Toro (2016) “a través de la comunicación es que se conocen las ideas, pensamientos, sentimientos, hechos y valores de las demás personas. No es solo informar, es asegurarse que el entendimiento sea suficiente para garantizar la comprensión”. (p.27)

La comunicación dentro del liderazgo directivo se vuelve principal característica en una persona que muestre capacidad para dirigir, debido a que lograr expresarse de manera apropiada será el factor de mayor importancia para hacerse entender. Para poder comunicarse hay que tener prudencia no solo en lo que se va a decir sino también como se lo va a decir, hacerse entender es parte de las habilidades que debe tener un directivo, debe cuidar su léxico, dicción pronunciación en caso de que sea comunicación verbal y la prosodia en el caso de comunicación escrita.

Entre otras teorías científicas de la variable liderazgo directivo podemos ver por ejemplo la de John Maxwell (2009) autor de obras sobre management como las 21 leyes irrefutables del liderazgo y Las 21 cualidades indispensables de un líder: conviértase en la persona que otros querrán seguir, los líderes excepcionales son aquellos que consiguen que los grupos que dirigen desarrollen un rendimiento superior. Este autor expresa que el líder debe tener el pensamiento de que tiene que poseer la personalidad de la persona que quisiera que lo dirija a el mismo, es decir tiene que ser ese tipo de persona que quisiera tener él mismo como jefe, un verdadero líder se autoevalúa, mide los objetivos que va cumpliendo y cuando no es así, reconoce los errores y los enmienda. Un líder es aquel que encabeza el proyecto, es aquel que sabe que todo proyecto no solo depende de él, pero que es fundamental su participación.

Para Raymond B. (2011), creador de la Teoría del Rasgo, el liderazgo es la forma de generar un cambio efectivo en el rendimiento del grupo. Se entiende que el líder debe lograr que su grupo a cargo logre estar motivado para poder cumplir con las

metas trazadas, el líder es aquel que crea ese cambio significativo para el rendimiento del personal que estará a su cargo.

También Pete S. (2010) amplía esta definición y concibe el liderazgo como la “creación de un ámbito en el cual los seres humanos continuamente profundizan en su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que tiene que ver con la creación de nuevas realidades” (p.60).

Se entiende que en una institución un líder crea un ambiente afable en el que los que forman el grupo de trabajo se sienten a gusto, el líder es aquel que ve la realidad de su grupo y en base a ella forja ideas para que el complemento empleados y jefe surjan con el mismo propósito, y todos los objetivos trazados se cumplan con éxito.

En cuanto a los tipos de liderazgo directivo en la sociedad, el liderazgo es una cualidad que no es común, conlleva de grandes rasgos que permiten dirigir a un grupo de personas.

Las habilidades sociales predominantes en los líderes, los llevan a ser clasificados por el estilo o tipo de liderazgo que emplean, configurándose en torno al ambiente en el que se envuelven, estos pueden ser:

- Liderazgo empresarial
- Liderazgo autocrático
- Liderazgo democrático
- Liderazgo laissez faire
- Liderazgo paternalista
- Liderazgo carismático
- Liderazgo lateral
- Liderazgo situacional (Gestion.org, 2018)

Pero no se puede obviar los factores que deterioran el liderazgo directivo, Massaad, Meléndez y Martínez (2009) determinan que los factores que deterioran el

liderazgo directivo van ligados a actitudes negativas marcadas por el egoísmo natural en las personas. Entre estos están: la corrupción, vanidad, mala gestión, entre otras. Puede opacar los procesos de gestión de los líderes, directivos o gerentes de algún grupo social o institución, la motivación unipersonal y la búsqueda del crecimiento particular sacrificando el bienestar de la colectividad a costas de intereses mezquinos. (p.39)

Existen muchas causas que pueden hacer que el liderazgo no sea eficiente, a veces esos factores tienen que ver con el líder mismo, falta de personalidad hacen que se pierda el respeto o agresiones verbales hacia el grupo de trabajo hacen que se revelen o subordinen, es importante que el líder maneje un ambiente cálido con los trabajadores para que su paso por el puesto deje un buen legado.

En cuanto a la importancia del liderazgo directivo, Noriega (2008) expresa que es de vital trascendencia el liderazgo para cualquier organización, de hecho, es la cualidad para dirigir y tomar el control de una entidad o institución y lograr su desarrollo o progreso.

El autor establece la relevancia del líder para cualquier ente, define que no siempre se trata del jefe el que lidera, también las ideas y la predisposición para hacer algo novedoso que rinda frutos también lo convierte en líder sin la necesidad de tener el puesto de director, un líder es aquel que propone y expone la forma correcta de hacerlo con el mismo propósito que se tiene para cumplir una meta propuesta.

Para medir el liderazgo directivo, algunos autores de investigaciones previas han utilizado los cuestionarios y las entrevistas.

En lo relativo a la segunda variable de estudio que es la comunicación asertiva, es menester empezar por aclarar algunos aspectos sobre la comunicación, es bien sabido que esta es un factor clave en el perfeccionamiento de la humanidad y el gran peso que tienen a lo largo de la historia. En todas sus formas (escrita, verbal, visual, etc.), la comunicación permite la interacción entre individuos logrando el intercambio de información vital, para la comprensión de las necesidades, requerimientos, intenciones y demás aspectos esenciales para las personas.

En todo proceso comunicacional, se precisan, de acuerdo con Quintanilla (2011), a los menos tres componentes: el origen, el mensaje o recado y el destino. La fuente hace referencia al origen del mensaje, el individuo que transmite y difunde de manera gestual, oral, escrita, un mensaje. El mensaje, por su parte, comprende aquella señal manifestada para ser interpretada, en este caso puede ser un artículo del periódico e inclusive la luz roja de un semáforo. Finalmente, el destino será conformado por aquel individuo o individuos que sean objeto del mensaje.

La clasificación de la comunicación se da en dos grandes grupos: la comunicación verbal y no verbal, haciendo referencia a la forma adoptada para transmitir la información entre individuos, sin embargo, existen técnicas y modos de comunicarse que facilitan el proceso comunicacional y favorecen la comprensión del mensaje, destacando así a la comunicación asertiva. El término de ‘asertividad’ fue utilizado entre las décadas del 50 y 60, en estudios conducidos por terapeutas conductuales, y acuñada como termino en 1958 Rengifo (2014) fundamentada en la corriente del pensamiento ‘conductista’.

La teoría conductista, como una de las tesis para explicar el comportamiento humano y las formas de aprendizajes, señala, entre otras cosas, la relación entre la acción y reacción, centrando su foco de atención en el proceder de las personas ante una situación utilizando las experiencias obtenidas y respondiendo a estas en miras de la obtención de sapiencias.

La conducta de las personas será la que determine el aprendizaje y las formas de comunicación. Un individuo que muestre descontento ante el entorno que lo rodea, extrañamente responderá de manera efectiva ante un requerimiento o pedido de otro. De aquí nace la importancia de la comunicación asertiva:

Una forma de comunicarse y expresarse de manera consciente y madura, situándose en medio de dos posturas: siendo groseros e irrespetuosos o la de evitar problemas y quedarse callado. Su finalidad es poder transmitir alguna idea, sentimiento o pensamientos, sin lastimar a alguien más, mostrándose seguro y confiado de lo que se está expresando, evitando la intranquilidad que produce la ansiedad y el enojo que producen los problemas. (Menoscal y Naranjo, 2017, p.34)

Adoptar la postura asertiva dentro de un proceso comunicacional permite mejorar la interacción de las personas, estableciendo un ambiente de confianza y seguridad en la que los entes se muestren dispuestos a acatar responsabilidades debido a que se genera una relación de respeto y certeza. De acuerdo con Casadiego, Martínez, Riatiga y Vergara (2015) entre otras cosas, la comunicación asertiva permite la garantía y cumplimiento de derechos, así como contribuirá a la toma de decisiones. De tal forma, el tipo de comunicación asertiva se vuelve un rasgo principal para los individuos que ocupen posiciones jerárquicas en una empresa o institución, o inclusive, para aquel padre de familia que dirige su hogar, siendo los responsables de la toma de decisiones vitales para el buen funcionamiento de su respectiva célula organizacional.

Unido a lo ya mencionado, se hará referencia al concepto de liderazgo, y la importancia que la cualidad asertiva mantiene en este grupo de personas. Para Ruiz y Molina (2017) la habilidad de los líderes lleva a sus seguidores a crearse metas que contemplen los valores, motivaciones y deseos de unos y otros. Un líder, en la época de las conquistas, era el comandante de un ejército que motivaba a sus tropas a combatir, como también lo era aquel clérigo acompañado de los devotos a la religión. El liderazgo toma diversos matices, diferentes clases de personas pueden ejecutarlo, pero siempre existe la particularidad de que los individuos se vean representados e identificados con dicho líder, aquel que los guíe y los considere como pieza fundamental en la obtención de resultados. El liderazgo directivo, hace referencia a establecimientos en los que la estructura organizacional señale la existencia de puestos jerárquicos, posiciones destinadas a personas cuya experiencia y preparación los vuelva capaces de llevar las riendas de la institución. Los inicios del liderazgo directivo en el mundo se remontan a la primera revolución industrial, proceso en el cual se transformaron los procesos de producción mediante la invención de la máquina de vapor y la incorporación de maquinaria a las industrias y con el cual el desarrollo de la sociedad y el origen del capitalismo, establecieron un nuevo orden mundial. Con este cambio de la dinámica productiva, observada entre 1760 y 1840, el sistema laboral se adaptó al incremento exponencial del número de fábricas y el número de empleados y obreros necesarios para permitir la operación de dichas entidades. Lo que mostraba la necesidad de que

existiera alguien que los ‘manejara’, con lo cual se establecieron puestos directivos, que no necesariamente eran líderes.

Al pasar el tiempo, el capitalismo, originado con la revolución industrial, mostró un resquebrajamiento, manifestado por la insatisfacción generada por un sistema de producción que desatiende al ser humano en función de la obtención de rentabilidad, por lo que, Robert Owen (1771- 1858) quien con su aporte filosófico destacó la necesidad del cambio de entorno social, en donde se proseguiría una economía social y solidaria, con principios marcados que beneficiarían a la colectividad por encima del capital, resaltando que la eficiencia de los trabajadores va de la mano con su nivel de satisfacción laboral.

Con esto presente, el individuo precisa de gozar de los beneficios y derechos que lo reconozcan como pieza clave dentro de una estructura productiva, no solo hablando de un salario justo, sino que entrando al ámbito psicológico en donde se preserve la interacción saludable entre individuos, comenzando con la relación entre ‘jefe’, o lo que para el propósito de esta investigación será ‘líder’, y sus subordinados o empleados. Con lo cual, el directivo mantiene un papel protagónico en el desempeño del negocio, centro educativo, hospital, etc. ya que, aparte de poseer la preparación profesional para ejecutar sus funciones, deberá contar con la preparación afectiva para guiar a personas que esperan ser ordenadas y respetadas.

La comunicación asertiva es imperativa en el currículo de un directivo, con ella puede conseguir resultados de manera más eficiente y con la plena disposición de los individuos a cargo de desempeñar las actividades del caso. Según Ruíz y Molina (2017) “El liderazgo se presenta como capacidad gestora, excelencia individual y ejercicio del poder para administrar una institución y guiar a un determinado grupo de personas”.

Casadiego, Martínez, Riatiga y Vergara (2015) indican que para ser asertivo: “se depende mucho de la aceptación propia y una autoestima elevado, asimismo se precisa convicción y fluidez al expresarse”. De forma que la comunicación asertiva no es característica particular de un líder, todas las personas pueden realizarla. Es necesaria la confianza y seguridad, en el caso de los hogares, esta condición se vuelve imprescindible. Para un padre de familia es clave mantener una

comunicación fluida con sus hijos. Así mismo, en centros educativos, donde la enseñanza y el aprendizaje se encuentran, es imperante que los docentes cuenten con la capacidad de interactuar con sus estudiantes de manera asertiva, destacando su preparación y experiencia, ofreciendo un pilar para la formación educativa de niños y jóvenes.

Para efectos de la realización de este trabajo se ha determinado la comunicación asertiva desde las dimensiones de lo emocional, profesional y laboral.

Bericat (2009) establece que las emociones en los seres humanos juegan un papel fundamental, debido a que su comportamiento y conducta estará determinado por las mismas. (p.97)

Este autor establece que las emociones tienen un papel fundamental en el desempeño de la persona, que depende de las emociones la forma como se desenvuelve el individuo, es necesario que los líderes tengan conocimientos sobre lo relevante de trabajar con personas que tengan estabilidad emocional ya que se conoce que una persona que se siente bien puede laborar con energía y confianza.

Pero para Angulo (2016) el 74% de los entrevistados señalaron que el buen trato de los maestros incide positivamente en su desempeño emocional, es un dato muy importante que debe ser tomado en cuenta para análisis de la importancia de la estabilidad emocional. (p.49)

Si nos encontramos en un buen momento sentimental, laboral, profesional o familiar, esto incide directamente en nuestras emociones, generando sentimientos positivos con lo cual se afrontan los problemas con una visión más soportable. Por lo tanto, el factor emocional mantiene una relevancia significativa para las interrelaciones personales, ya que una persona feliz podría expresarse de mejor forma que una que se encuentre agobiada o estresada.

En cuanto a la dimensión profesional, podemos indicar que ser profesional conlleva diversas cualidades que unifican los valores con la ética laboral (SII, 2014). Esto va más allá de poseer un título de tercer nivel que certifique la capacidad. Estas circunstancias evitan problemas en una profesión u oficio, en gran medida, estableciendo un espectro de reglas y parámetros que se deben respetar.

De manera que, el profesionalismo es un conjunto de aptitudes que enlazan lo laboral con lo ético representado por los valores morales, ser profesional es cumplir a cabalidad todas las obligaciones que tiene un empleado o directivo, tener un título no justifica el profesionalismo, sino la predisposición y esfuerzo por el trabajo.

Al respecto, en el estudio realizado por Calderón L. (2017) Plantea que el 60% de los profesores encuestados no utilizan normas de cortesía para comunicarse con los alumnos.

Por otra parte, Ruiz y Molina (2017) determinaron que el 20% de los directivos entrevistados mantienen una buena relación con los padres de familia de los estudiantes.

La principal carta de presentación a considerar suele ser la preparación con la que cuenta una persona, porque en ella se aprecia lo capacitado de esta, tanto en lo académico o profesional. La cultura puede llegar a ser el principal determinante para escenarios de comunicación asertiva, ya que con estas se reúnen principios básicos como la integridad, honestidad, lealtad, etc.

Desde la dimensión laboral, la comunicación asertiva es necesaria, por ejemplo, Peiró y Bresó (2012) refieren que “el proceso de comunicación es de vital importancia en las organizaciones, es un aspecto esencial en la institución, encontrándose en cualquiera de las formaciones sociales”

Dentro de toda institución o empresa existen dos tipos o niveles de comunicación que son la interna, que es la que se da dentro de la organización y la externa que es la que se tiene para relacionarse con el entorno.

En cuanto a la comunicación asertiva, Gómez (2016) establece que el 100% de los trabajadores encuestados señala que la comunicación asertiva, en la empresa de su investigación, mejora los procesos de operación y obtención de resultados.

Todo ser humano precisa de alguna forma de comunicación para transmitir sus ideas o pensamientos, en consecuencia, cualquier lugar, establecimiento o espacio en donde exista una persona, existirá comunicación.

De esta forma, la empresa o en nuestro caso en particular la unidad educativa, la comunicación organizacional juega un papel primordial a la hora de obtener resultados.

El funcionamiento jerárquico y la división del trabajo existente en este tipo de instituciones que agrupan a personas y que revelan la necesidad de la fluidez de la información.

Existen diferentes tipos de comunicación, Álvarez y Delgado (2015) establecen que la comunicación puede ser de tres tipos: pasivo, agresivo o asertivo. Cada uno contempla cualidades y principios característicos con los cuales se diferencian de manera oportuna el estilo comunicativo de cada individuo. (p.73)

El contar con una serie de principios y valores garantiza que una persona posea, en teoría, los fundamentos necesarios para establecer relaciones interpersonales que gocen de buenas habilidades sociales. Sin embargo, en la sociedad, debido a factores educativos, culturales, familiares, no todas las personas poseen las cualidades necesarias para aplicar un tipo de comunicación acorde, como lo es el asertivo.

Existen factores que deterioran la comunicación, haciendo que esta deje de ser asertiva, partiendo de lo planteado por Carrillo (2015) en donde se indica que “el asertividad es una habilidad social”, el conjunto de factores que pueden llegar a afectar o deteriorar la comunicación asertiva estará determinado por el estilo de relación interpersonal pasivo agresivo. En el primero, el individuo opta por reprimir sus sentimientos y pensamientos, fallando en la interacción y ocupando un lugar de ligera sumisión. Mientras que el estilo agresivo involucra señales de alguien exigente y confrontador, que impone sus derechos a los demás, utilizando un lenguaje verbal de elevado tono.

Lo que corrompe la comunicación son factores como la inseguridad, desconfianza, deshonestidad, soberbia, etc., debido a que la relación interpersonal se encuentra marcada por una insatisfacción de por lo menos una parte del proceso. Puede ser una gran limitante para el desempeño eficiente de grupos de trabajo, personas e inclusive una familia, el desconocimiento de los derechos de los demás individuos y no velar por sus intereses.

Para Zayas (2014) “La asertividad es aceptar o tolerar el derecho de los demás a pensar, opinar y actuar”, en palabras del autor, el respeto es uno de los factores más importantes en una persona asertiva. No obstante, existen diversos factores que influyen en este estilo de comunicación, como son: autoestima, honestidad, lenguaje acorde, objetividad, entre otras.

El poseer un buen nivel de educación garantiza un cierto nivel de cultura, más que nada cognitiva, no obstante, los principios detrás del comportamiento humano suelen estar determinados por la sociedad que los rodea. El hogar es donde los niños aprenden valores básicos como el respeto y la honestidad, fraguados por los padres que, en su afán de crear una persona de bien, enseñan con el ejemplo. De modo que, la asertividad si bien puede ser una característica adquirida mediante capacitación o experiencias, lo más elemental como el respeto y a la complejidad de la comunicación asertiva se aprende desde etapas tempranas.

En lo referente a la importancia de la comunicación asertiva se destaca el pensamiento de Avendaño (2014) quien afirma que ser asertivo hace posible transmitir un mensaje de manera clara y de tal forma en que los involucrados, capten la información de manera entendible y eficaz.

La conducta del ser humano es el principal factor motivante para que este realice determinada actividad, es decir, si un individuo, considerando factores como: estabilidad emocional, ambiente que lo rodea, persona con la que trata, etc. se encuentra dispuesto a efectuar algún cometido seguramente hará todo a su alcance para realizarlo. De aquí la importancia de que exista siempre una persona que sepa transmitir las órdenes o requerimientos, con su positivismo y firmeza, podrán sobrellevar las relaciones interpersonales de manera eficiente.

El problema en general es determinar ¿Qué relación existente entre el liderazgo directivo y la comunicación asertiva en los docentes de la unidad educativa “Remigio Romero y Cordero”, Guayaquil, ¿2018?

En particular se desea concretar específicamente lo siguiente:

- a) ¿Qué relación existe entre la preparación del director y la comunicación asertiva en los docentes de la unidad educativa Remigio Romero y Cordero, Guayaquil 2018?
- b) ¿Qué relación existe entre las habilidades de comunicación del director y la comunicación asertiva en los docentes de la unidad educativa Remigio Romero, Guayaquil 2018?

El presente trabajo justifica su conveniencia porque a través de este se pudo identificar la relación que existe entre la comunicación asertiva y el liderazgo directivo, y en cómo este estilo o forma de comunicarse entre las personas, genera un mejor ambiente de trabajo que favorece la consecución de objetivos y resultados que una unidad educativa requiere.

El estudio tiene relevancia social porque en todo grupo de personas, derivadas de la conformación de empresas, clubes, unidades educativas, etc. que persiguen objetivos en conjunto, es imperante tener un líder capacitado, amplia y profundamente en el quehacer encomendado y que sobre todo posea habilidades comunicativas para poder mantener procesos de comunicación asertivos, en donde se posea un sentido de positividad para el tratar los problemas e inconvenientes. El impacto para este estudio se determina por el beneficio que puede proporcionar tanto para el director como para los docentes de la institución educativa “Remigio Romero y Cordero”, pues manejar aspectos comunicativos de forma correcta genera un ambiente laboral sano, favoreciendo el desempeño, y la educación de los involucrados en el centro de estudios.

Este trabajo tiene una implicancia práctica por cuanto su perspectiva se enfoca en el estilo de comunicación y habilidades comunicativas que deben emplear el director y los docentes en el ambiente laboral desde el punto de la preparación académica y manejo de habilidades blandas.

En cuanto al valor teórico, la siguiente investigación contribuirá con información trascendental, oportuna y contextualizada, que servirá de base a futuras investigaciones que se realicen con esta temática. A quienes hacen dirección les ayudará a aclarar dudas sobre preparación en liderazgo y habilidades de comunicación. Los docentes podrán tener material sobre la comunicación propicia

para su labor. Se podrá conocer el grado de correlación entre las variables liderazgo directivo y la variable comunicación asertiva.

La utilidad metodológica es dada por cuanto, a través del estudio de las dimensiones de cada variable, se pudo contar con una aproximación directa hacia la forma y estilo de comunicación presente en los individuos que conformaron la muestra. Contribuyendo al espectro conceptual de la comunicación asertiva y en cómo este se relacionaba con el liderazgo presente en gerentes o directivos.

Entonces, para analizar este tema se plantean las siguientes hipótesis:

Como hipótesis general:

Hi: Existe relación entre el liderazgo directivo y la comunicación asertiva en los docentes de la unidad educativa "Remigio Romero y Cordero" Flor de Bastión, Guayaquil, 2018.

Ho: No existe relación entre el liderazgo directivo y la comunicación asertiva de los docentes de la unidad educativa "Remigio Romero y Cordero" Flor de Bastión, Guayaquil, 2018.

Como hipótesis específicas:

H1: Establecer la relación que existe entre la preparación del director y la comunicación asertiva en los docentes de la unidad educativa "Remigio Romero y Cordero", Guayaquil, 2018.

Ho: No existe relación entre la preparación del director y la comunicación asertiva en los docentes de la unidad educativa "Remigio Romero y Cordero", Guayaquil, 2018

H2: Estimar la relación entre las habilidades para comunicarse del director y la comunicación asertiva de los docentes de la unidad educativa "Remigio Romero y Cordero", Guayaquil, 2018.

Ho: No existe relación entre las habilidades para comunicarse del director y la comunicación asertiva en los docentes de la unidad educativa "Remigio Romero y Cordero", Guayaquil, 2018.

Siendo que lo objetivos planteados son los que se detallan a continuación:

El objetivo general:

Establecer la relación entre el liderazgo directivo y la comunicación asertiva del directivo y los docentes de la unidad educativa "Remigio Romero y Cordero", Guayaquil, 2018.

En cambio, los objetivos específicos son:

1. Establecer la relación que existe entre la preparación y la comunicación asertiva del director y los docentes de la Unidad educativa "Remigio Romero y Cordero", Guayaquil, 2018.
2. Estimar la relación que existe entre las habilidades para comunicarse y la comunicación asertiva del director y los docentes de la Unidad Educativa "Remigio Romero y Cordero", Guayaquil, 2018

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación:

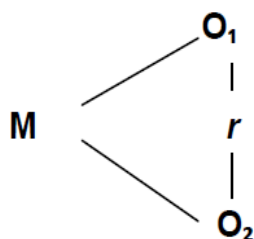
Este estudio fue de tipo no experimental correlacional.

De acuerdo con Dzul (2012) “el diseño no experimental es aquel que no involucra la manipulación de variables, se basa principalmente en la observación de fenómenos sin alteración alguna”. En la presente investigación la autora no utilizó cambio en las variables de estudio, sino que el objetivo fue establecer la relación que existe entre ellas.

Sampieri, Collado y Baptista (2011), indican en su libro “Metodología de la investigación” que una investigación descriptiva “persigue demostrar y vislumbrar características, aspectos y rasgos determinantes de los fenómenos a analizar”, mientras que un alcance correlacional posee el objetivo de conocer la asociación que exista entre variables. (p.49)

Expresan que la investigación descriptiva busca cada parte relevante de lo que se está indagando, es un análisis exhaustivo, en el presente trabajo se tuvo en cuenta los aspectos más lógicos y los aspectos abstractos con la finalidad de recabar la información relevante.

Por lo tanto, se utilizó el siguiente esquema



Dónde:

M: Muestra de 32 docentes de la unidad educativa “Remigio Romero y Cordero”, Guayaquil

O₁: Variable 1: Liderazgo directivo.

O₂: Variable 2: Comunicación asertiva.

r: Relación entre las variables.

2.1.2. Operacionalización de variables

2.1.3. Variable 1: Liderazgo directivo.

El liderazgo directivo según Zarate (2011) “ocurre cuando la influencia del director o gerente es positiva y consecuente con la obtención de resultados”, este autor señala que debido a que el líder desempeña un cargo gerencial, lo que establece un orden de jerarquía, el liderazgo evidenciado en empresas, y en unidad educativa, clubes o asociación, es de tipo formal.

Para esta variable se estableció las dimensiones preparación y habilidades de comunicación, escogiéndose como indicadores de estudio los que se detallan a continuación.

Para la dimensión preparación: el aspecto académico y la adquisición de habilidades blandas.

Para la dimensión habilidades comunicativas: fluidez, certeza, seguridad y veracidad.

2.1.4. Variable 2: Comunicación asertiva.

La comunicación asertiva según los autores Corrales, Quijano y Góngora (2017) “se liga a la cualidad de las personas para expresarse de manera apropiada con otros individuos respetando sus derechos”. Este tipo de comunicación les permite alcanzar sus metas y objetivos de un modo socialmente aceptado, involucrando acciones, pensamientos y sentimientos positivos y basados en principios como el respeto y la honestidad.

Para esta variable se estableció las dimensiones: emocional, comunicación profesional y laboral.

Se tuvo en cuenta los indicadores de autoestima, serenidad y control para el aspecto emocional.

En la dimensión profesional los indicadores de estudio fueron la preparación y la experiencia.

En lo laboral se analizaron los indicadores comunicación interna y externa

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo directivo	“Es la capacidad de ejercer influencia sobre otros individuos, de manera que éstos tomen los principios propuestos como premisa para su actuar” (REICE, 2009)	Un líder tiene la capacidad de ejercer influencia cuando sabe llegar a sus dirigidos de forma tal que los individuos a su cargo actúan conforme a lo requerido para ello requiere de preparación y habilidades de comunicación.	Preparación Habilidades de Comunicación	- Académica. - Habilidades blandas - Fluidez - Certeza - Seguridad - veracidad.	Intervalos

Fuente: Elaboración propia

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable Comunicación asertiva	Estilo de comunicación en la que el emisor protege sus derechos y el de los demás; logran sus objetivos sin detrimentos de los otros; se sienten bien consigo mismos y tienen confianza (Aguilar y Vargas, Comunicación asertiva, 2010)	Forma de comunicarse que genera un impacto positivo en relaciones emocionales, profesionales y laborales	Emocional Profesional Laboral	- Autoestima - Serenidad control - Crecimiento - Experiencia - Comunicación interna comunicación externa	Intervalos

Fuente: Elaboración propia

2.2. Población, muestra y muestreo

2.2.1. Población

De acuerdo con Suárez (2011): “la población se refiere al conjunto de individuos sobre el cual se buscan responder a las preguntas de estudio”. Este concepto se utiliza para definir a los individuos que cumplan las condiciones para ser contempladas dentro de la investigación.

La población que se aplicó para el trabajo de investigación se conformó con 32 docentes que laboran en la unidad educativa “Remigio Romero y Cordero”, ubicada en el sector de Flor de Bastión, en la ciudad de Guayaquil.

Por su parte, la muestra la define Suárez (2011) como “cualquier subconjunto de una población”. En esta reducida parte de la población, se busca concentrar el estudio para facilitar la recolección de datos y posterior procesamiento. Si la población es pequeña y finita (menor a 100) se suele tomar a todo como la muestra, por la representatividad de cada persona.

En el presente trabajo la muestra estuvo ponderada por el 100% de la población.

Tabla 2.

Población

Jornadas	SEXO		No. de docentes
	M	F	
Matutina	1	15	16
Vespertina	2	14	16
TOTAL	3	29	32

Fuente: Nelly Roldan Mera

2.2.2. Criterios de Inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

Ser docente o autoridad de la unidad educativa de estudio sin importar la condición laboral, como tipo de contrato, nombramiento o antigüedad por considerarse de una muestra censal.

.

Criterios de exclusión

No han sido tomados en cuenta el personal administrativo y de aseo por cuanto la investigación enfocaba solamente la población docente de la unidad educativa.

2.2.3. Muestra

La presente investigación se la realizó de manera censal por lo que la muestra es la totalidad de los docentes de la unidad educativa “Remigio Romero y Cordero” Guayaquil 2018

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.3.1. Técnica

Para realizar el estudio la recolección de datos e información pertinente con las variables establecidas, se la realizó mediante la aplicación de encuestas, con el objetivo de obtener información válida y confiable, para el estudio de las variables liderazgo directivo y comunicación asertiva.

De acuerdo a Sampieri, Collado, y Baptista (2011) que definen que tiene que ver con un instrumento que contempla la aplicación de una serie de preguntas relacionadas a las variables. La encuesta es tal vez la herramienta más utilizada en las investigaciones, debido a lo directo de su aplicación, con la cual se obtiene información veraz y actual de los parámetros a medir.

2.3.2. Instrumento

Se utilizó dos cuestionarios, uno para cada variable compuesta por 18 preguntas por cada cuestionario, se hacían referencia a los indicadores que utilizaron para lograr los

resultados, los cuestionarios están formados por un conjunto de preguntas que deben estar redactadas de forma coherente, y organizadas.

El cuestionario es un instrumento en el cual se realizan varias preguntas con relación al tema de una investigación, con la finalidad de recoger información contando con personas inmersas en el tema y lugar de la investigación, que será de suma importancia para el proyecto que se pretende ejecutar.

Los dos cuestionarios fueron diseñados por la autora, tomando en cuenta los aportes de las teorías relacionadas al tema, el entorno de la institución y las dimensiones con sus respectivos indicadores.

Validez de contenido

La factibilidad del proyecto se basa en la existencia del cargo de directivo y en el conocimiento de que la comunicación es la forma más acertada de hacer que haya una buena relación entre los miembros de la institución educativa objeto de estudio, por otro lado, es viable que toda persona de forma directa o indirecta sea un líder lo que queda es aprender a ser un buen líder.

Validez de criterio

Se antecedió un plan piloto que sirvió para dar la validez de criterio a los cuestionarios utilizados en la investigación para esclarecer criterios sobre las hipótesis de estudio. Se utilizó la validez por criterio de experto, en concordancia con la matriz propuesta por la universidad Cesar Vallejo de Perú.

Validez de constructo

Ambos cuestionarios utilizados tienen preguntas que tratan de enfocar el pensamiento intrínseco y extrínseco de las personas, esperando recabar información importante relevante sobre los indicadores propuestos.

Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto, consistente en la aplicación a 20 docentes de otra institución educativa con

características parecidas al grupo objeto de estudio tanto en lo personal como en el entorno institucional.

Se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,754 para el variable liderazgo directivo y de 0,782 para la variable comunicación asertiva, con lo que se demostró la confiabilidad de los instrumentos.

2.4. Procedimiento

Primero se llevó a cabo el contacto con la directora de la institución donde se realizó la investigación, para pedir la respectiva autorización y trabajar con el personal docente de dicha unidad educativa. Luego se realizó el contacto con cada uno de los docentes que participarían en la investigación para asegurar su colaboración voluntaria y proceder a dar las instrucciones necesarias, luego se procedió a aplicar los dos cuestionarios a cada uno de los 32 profesores encuestados respetando su tiempo de trabajo.

Cabe indicar que antes de la aplicación de los instrumentos se realizó una prueba piloto en otra institución de características similares a la unidad de estudio para asegurar que los instrumentos permitiera recoger la información pertinente, en la institución donde se realizó el pilotaje se solicitó el debido permiso a la respectiva autoridad.

2.5. Métodos y análisis de datos

El uso de utilitarios informáticos como Excel y SPSS permitió facilitar la tabulación y análisis de los resultados obtenidos a partir de la utilización, de los instrumentos de recolección de datos. Tablas y gráficos, también mantuvieron un aporte significativo en la presentación de los resultados alcanzados debido a su incidencia en el estudio e interpretación.

El coeficiente de correlación, de Pearson (r) mide la relación entre variables que se aplica datos numéricos, por lo tanto, se utilizó para establecer qué tipo de relación existe entre las variables liderazgo directivo y comunicación asertiva a través de los indicadores estudiados.

Para delimitar la correlación obtenida en base a los análisis respectivos, se utilizó la escala de valoración expuesta por Yengle (2014) en su libro.

R	Interpretación
± 1	Correlación perfecta
± 0.80 a ± 0.99	Muy alta
± 0.60 a ± 0.79	Alta
± 0.40 a ± 0.59	Moderada
± 0.20 a ± 0.39	Baja
± 0.01 a ± 0.19	Muy baja

Figura 1. Escala de valoración del coeficiente de correlación de Pearson de Yengle

2.6. Aspectos éticos

Para la aplicación de la encuesta se respetó el tiempo y el espacio de los participantes, quienes accedieron a colaborar de forma voluntaria. Los datos recibidos son confidenciales, lo que se les informó a los encuestados.

De igual forma, se ha respetado la privacidad de los datos, que no tiene como propósito fines de lucro sino cumplir los objetivos propuestos en la presente tesis.

A los participantes se les expresó que son parte importante en la investigación y ejecución del proyecto y que se les está agradecido por su colaboración.

La presente investigación se basa en hechos reales y con temas genuinos que garanticen que es de autoría propia

III RESULTADOS

3.1. Correlación general

Para el objetivo general que es establecer la relación entre el liderazgo directivo y la comunicación asertiva el director y los docentes de la unidad educativa "Remigio Romero y Cordero", Guayaquil, 2018, aplicando el estadístico r de Pearson se encontraron los resultados que se muestran a continuación:

Tabla 10.

Correlación entre las variables liderazgo directivo y comunicación asertiva en la unidad educativa "Remigio Romero y Cordero", Guayaquil 2018.

		V1	V2
		liderazgo	comunicación
		Directivo	asertiva
V1 liderazgo Directivo	Correlación de Pearson	1	,799**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
V2 comunicación asertiva	Correlación de Pearson	,799**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

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

Interpretación:

La correlación entre el liderazgo directivo y la comunicación asertiva en la unidad educativa "Remigio Romero y Cordero", Guayaquil, es alta, directa y significativa al nivel 0.01 (Sig. = 0,0 00 < 0.0 1).

Se confirma la hipótesis general de investigación Hi que indica que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la comunicación asertiva en la unidad educativa "Remigio Romero y Cordero", Guayaquil 2018.

Conclusión:

Ante las evidencias de los resultados obtenidos se concluye que existe relación alta, directa y significativa entre el liderazgo directivo y la comunicación asertiva en la unidad educativa “Remigio Romero y Cordero”, Guayaquil 2018.

Correlación específica 1

Para el primer objetivo específico que era: establecer la relación que existe entre la preparación y la comunicación asertiva entre el directivo y los docentes de la Unidad educativa "Remigio Romero y Cordero", Guayaquil, 2018, los resultados arrojaron lo siguiente:

Tabla 11.

Correlación entre la dimensión preparación del director y la comunicación asertiva en los docentes de la unidad educativa “Remigio Romero y Cordero”, Guayaquil 2018

		D1	V2
		Emocional	comunicación asertiva
D1	Correlación de Pearson	1	,681**
Preparación	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
V2	Correlación de Pearson	,681**	1
comunicación asertiva	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

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

Fuente: Nelly Roldan Mera

Interpretación

La correlación entre la dimensión preparación del director y la comunicación asertiva de los docentes de la unidad educativa “Remigio Romero y Cordero”, Guayaquil 2018 es alta, directa y significativa al nivel 0,01 (Sig. = 0,000 < 0.01).

Por tal motivo se rechaza el H_0 y se comprueba la H_1 :

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión preparación del director y la comunicación asertiva de los docentes de la unidad educativa “Remigio Romero y Cordero”, Guayaquil 2018.

Conclusión:

Existe relación alta, directa y significativa entre la dimensión preparación del director y la comunicación asertiva de los docentes de la unidad educativa “Remigio Romero y Cordero”, Guayaquil 2018.

Correlación específica 2

El segundo objetivo específico que era: estimar la relación que existe entre las habilidades para comunicarse y la comunicación asertiva del director y los docentes de la Unidad Educativa "Remigio Romero y Cordero", Guayaquil, 2018, obtuvo los resultados que se observan a continuación:

Tabla 12.

Correlación entre la dimensión habilidades de comunicación del director y la comunicación asertiva de los docentes en la unidad educativa “Remigio Romero y Cordero”, Guayaquil 2018.

		D2habilidades de comunicación	V2 comunicación asertiva
D2 habilidades de comunicación	Correlación de Pearson	1	,761**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
V2 comunicación asertiva	Correlación de Pearson	,761**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

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

Interpretación:

La correlación entre *la dimensión habilidades de comunicación del director y la comunicación asertiva de los docentes* en la unidad educativa “Remigio Romero y Cordero”, Guayaquil 2018, es alta, directa y significativa al nivel 0,01 (Sig. = 0,000 < 0.01).

Por lo que se comprobó la H₂: Existe relación alta, directa y significativa la dimensión habilidades de comunicación del director y la comunicación asertiva de los docentes en la unidad educativa “Remigio Romero y Cordero”, Guayaquil 2018, y se rechaza la hipótesis nula: H₀: No existe relación significativa entre las habilidades de comunicación del director y la comunicación asertiva de los docentes en la unidad educativa “Remigio Romero y Cordero”, Guayaquil 2018

Conclusión:

Existe relación alta, directa y significativa entre la dimensión habilidades de comunicación del director y la comunicación asertiva de los docentes en la unidad educativa “Remigio Romero y Cordero”, Guayaquil 2018

Los resultados descriptivos se observan de la siguiente manera:

Tabla 3.

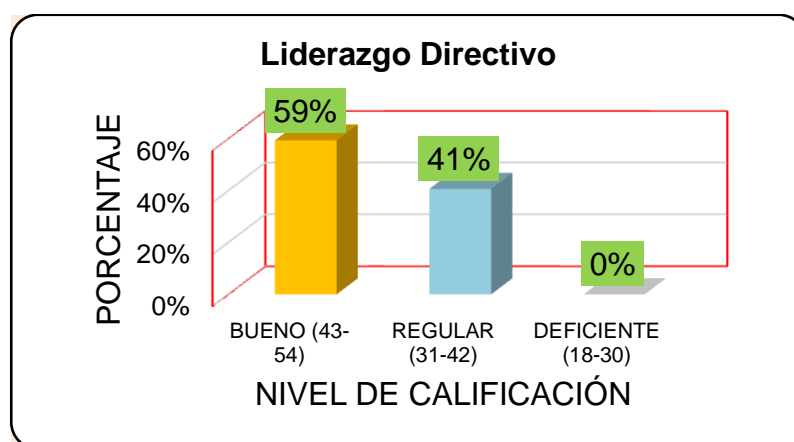
Nivel de la variable 1 Liderazgo directivo

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Liderazgo Directivo	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
BUENO (43-54)	19	59
REGULAR (31-42)	13	41
DEFICIENTE (18-30)	0	0
TOTAL	32	100

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Figura 2

Liderazgo directivo



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como podemos visualizar en la tabla 3 y figura 2, el 59% de los trabajadores percibe que el nivel de la variable liderazgo directivo es bueno, mientras que el 41% de ellos opina que es regular. Se contempla en la pregunta que el liderazgo directivo para apreciación de los partícipes esta entre que es bueno y regular sobresaliendo que ninguno dijo que es deficiente.

Tabla 4.

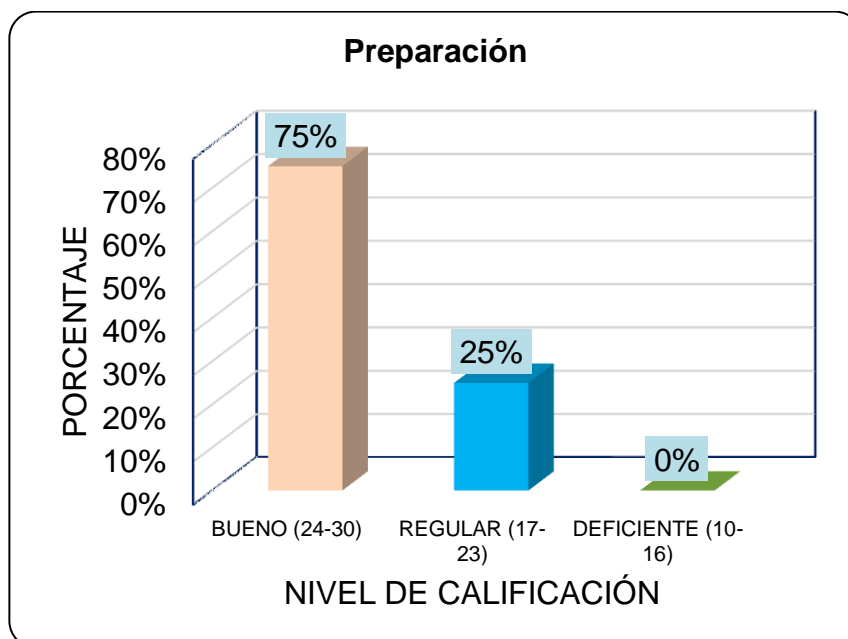
Nivel de la dimensión preparación

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Preparación	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
BUENO (24-30)	24	75
REGULAR (17-23)	8	25
DEFICIENTE (10-16)	0	0
TOTAL	32	100

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Figura 3

Preparación



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como indica en la tabla 4 y figura 3, el 75% de los docentes encuestados opinan que el nivel de la dimensión de preparación es bueno, mientras que el 25%, indica que es regular. Lo que hace ver que la mayoría de los encuestados se siente a gusto con la preparación de los directivos.

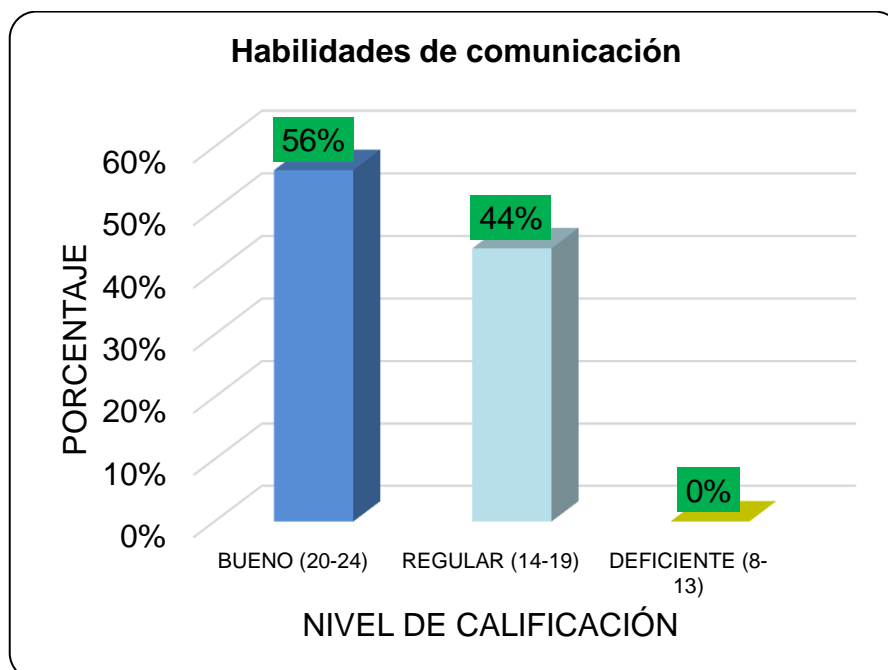
Tabla 5. Nivel de la dimensión Habilidades de Comunicación

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Habilidades de Comunicación	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
BUENO (20-24)	18	56
REGULAR (14-19)	14	44
DEFICIENTE (8-13)	0	0
TOTAL	32	100

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Figura 4

Habilidades de comunicación



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como establece en la tabla 5 y figura 4, el 56% de los docentes encuestados manifiestan, que el nivel de la dimensión habilidades de comunicación es bueno, y el 44% manifestaron que es regular, y ninguno dijo que es deficiente, así indican los resultados de la pregunta donde se notan que existe una comunicación regular.

Tabla 6.

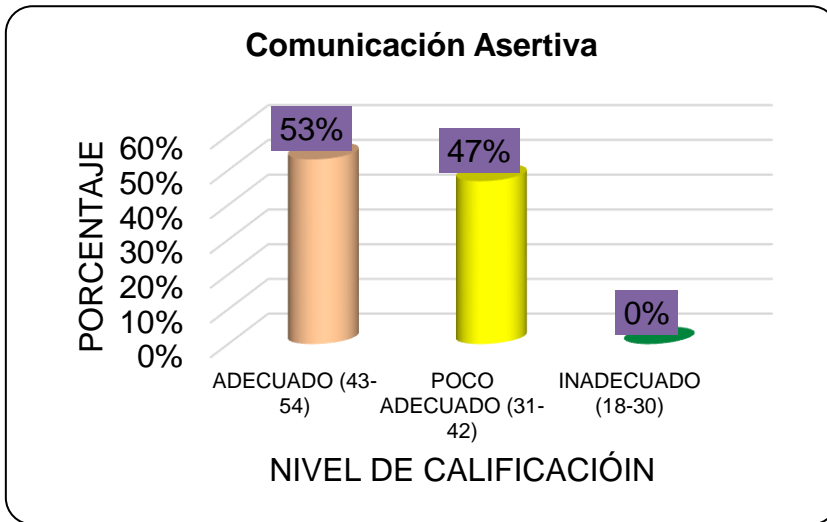
Nivel de la variable 2 comunicación asertiva

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Comunicación Asertiva	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
ADECUADO	17	53
POCO ADECUADO	15	47
INADECUADO	0	0
TOTAL	32	100

Fuente: Cuestionario aplicado a Docente

Figura 5

Comunicación asertiva



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como nos indica en la tabla 6 figura 5, el nivel de la variable comunicación asertiva es 53% adecuado para algunos de los encuestados y el otro 47% de ellos opina que es poco adecuado. Deja entrever que la comunicación laboral en la institución es manejada de forma asertiva con una diferencia mínima para poco adecuada.

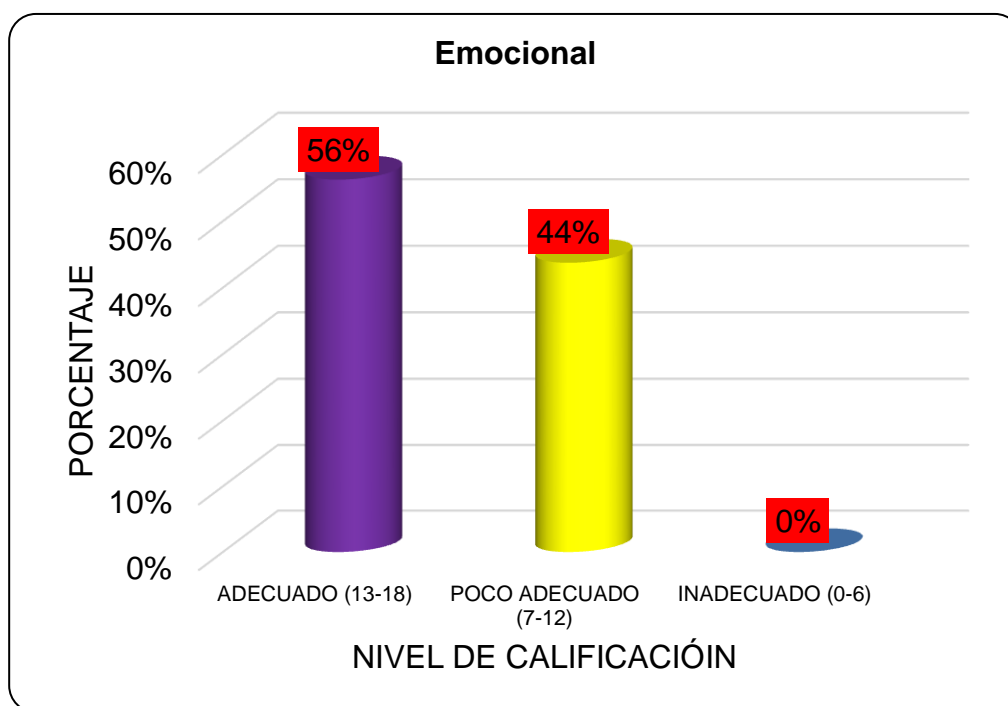
Tabla 7.

Nivel de la dimensión emocional

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Emocional	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
ADECUADO (13-18)	18	56
POCO ADECUADO (7-12)	14	44
INADECUADO (0-6)	0	0
TOTAL	32	100

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Figura 6



Emocional

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 7 figura 6 se puede apreciar los porcentajes que establecen los indicadores existiendo un 56% que dijeron que es adecuado un 44% que es poco adecuado dejando en cero lo inadecuado, interpretando que el nivel emocional es aceptable, se entiende que existe un buen manejo de las emociones al comunicarse.

Tabla 8.

Nivel de dimensión profesional

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Profesional	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
ADECUADO (13-18)	16	50
POCO ADECUADO (7-12)	16	50
INADECUADO (0-6)	0	0
TOTAL	32	100

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Figura 7



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Como podemos apreciar en la tabla 8 y figura 7, el 50% de los docentes de la investigación consideran que es adecuado y el otro 50% que es poco adecuado el nivel profesional. Se destaca que ninguno de los encuestados considera que falta profesionalismo en la institución.

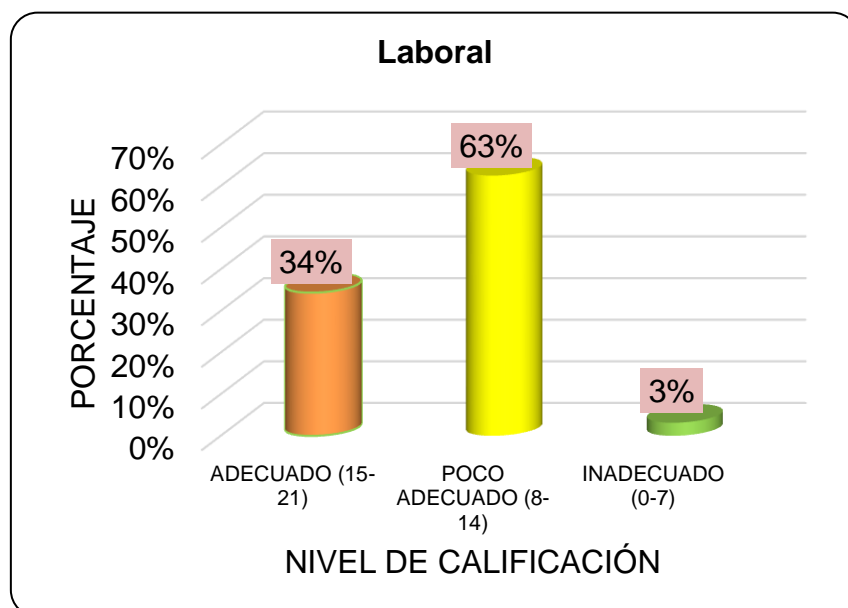
Tabla 9.

Nivel de la dimensión laboral

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Laboral	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
ADECUADO (15-21)	11	34
	20	63
INADECUADO (0-7)	1	3
TOTAL	32	100

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Figura 8



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se establece en la tabla 9 y figura 8, el 34% de los docentes opinan que el nivel de la dimensión laboral es adecuado y el 63% de ellos lo percibe como poco adecuado y un 3% lo percibe como inadecuado, esto hace ver que existe un mínimo desfase en la comunicación laboral de la institución educativa.

IV. DISCUSIÓN

En este trabajo de investigación se buscó analizar la variable liderazgo directivo para establecer su relación con la variable comunicación asertiva.

Basándose en los resultados encontrados en el análisis inferencial de la correlación general entre las variables liderazgo directivo y comunicación asertiva se llega a determinar que la correlación obtenida es alta, directa y significativa al nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01), la cual se observa en la (Tabla 10), se obtuvo un coeficiente de r de Pearson de 0,799**, es decir, a un buen nivel de liderazgo directivo le corresponde un buen nivel de comunicación asertiva y a un deficiente liderazgo del director le corresponderá un deficiente nivel de comunicación asertiva. Esto concuerda con la tesis de Calderón (2017) en la que indica que el manejo de la comunicación influye en las relaciones interpersonales dentro de las instituciones. La tabla 3 nos indica que el liderazgo directivo tuvo una aceptación dividida entre bueno y regular, no así en la investigación realizada por Molina y Ruíz (2017) quienes señalan que el liderazgo directivo puede mejorar debido a que existen malas relaciones entre el director y los profesores lo que apoya la teoría de Massaad, Meléndez y Martínez (2009) quienes indican que los factores que deterioran el liderazgo directivo están ligado a actitudes negativas personales tales como corrupción, vanidad entre otras. Se puede definir que el director de la unidad educativa objeto de este estudio posee ciertas habilidades blandas por lo que ejerce un liderazgo directivo aceptado como bueno por los docentes.

En la tabla 6 referente a la variable comunicación asertiva, los resultados obtenidos son que es adecuado siendo este un resultado positivo por cuanto la opinión de adecuada alcanzó el mayor porcentaje, que da a entender que en la institución educativa “Remigio Romero y Cordero” hay un nivel adecuado de comunicación asertiva, coincidiendo con Segura (2018) quien en su trabajo investigativo concluyó que la comunicación asertiva mejora las relaciones entre los docentes según el criterio de la población que él encuestó.

Del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 1, el coeficiente de correlación demostró que existe una relación alta, directa y significativa entre la preparación del director y la comunicación asertiva de los docentes de la unidad educativa de estudio, lo que se aprecia en la tabla 4, ya que los encuestados referente a la preparación del director adujeron en un 75 %, que es buena, al discernir con lo

expuesto en la investigación de Zarate (2011) cuyos resultados evidenciaron que existe un alto grado de dependencia entre el liderazgo del director con su preparación profesional. Entonces se reconoce que es relevante que el directivo tengan una preparación constante para que su función mejore y se alcance calidad en el servicio que brinda la institución, tal como lo afirma Llerena (2015) quien indica que se debe mantener una constante dotación de conocimientos y habilidades para realizar de forma ética y apropiada las labores, en este caso los resultados demuestran que el directivo es una persona que está preparada para liderar la institución según el criterio de los docentes encuestados lo que favorece su influencia como dirigente.

Igualmente de los hallazgos del análisis de los resultados con relación al objetivo específico 2 se determinó que la dimensión habilidades de comunicación del director y la comunicación asertiva de los docentes en la unidad educativa de estudio, es alta, directa y significativa al nivel 0,01 (Sig. = 0,000 < 0.01), así en la tabla 5 que trata sobre las habilidades de comunicación, el 56% de los encuestados dijo que las habilidades de comunicación del directivo son buenas y un 44% expresó que eran regular. Lo que sugiere que el director de esta institución está empleando fluidez, certeza, seguridad y veracidad al comunicarse con los profesores. Esto concuerda con lo encontrado en la investigación realizada por Freire y Miranda (2014) en la que se llegó a conclusiones como que el director es quien debe motivar la comunicación fluida entre sus docentes y es el encargado de una administración participativa.

Haciendo el análisis descriptivo podemos encontrar otros resultados como los relacionados a la dimensión emocional, en la tabla 7, esta alcanza un nivel de 56 % como adecuado y un 44% lo ve como poco adecuado. El factor emocional es de orden trascendental en los seres humanos para su desempeño como lo manifiesta Bericat (2009) por lo tanto en el proceso de la comunicación es importante el manejo de las emociones. Así también, en la tabla 8, en cuanto al aspecto profesional, existe una división del 50% y 50% entre adecuado y poco adecuado en que si existe profesionalismo al comunicarse entre los miembros de la institución, esto coincide con lo manifestado en SII (2014) donde se afirma que ser profesional va más allá de poseer un título sino que significa tener valores y ética para manejar las circunstancias, para lo cual se requiere profesionalismo y experiencia que al parecer

están en un buen nivel según los resultados obtenidos en la institución donde se realizó la presente investigación. En la tabla 9, en cuanto al manejo de la comunicación laboral que es la ejecución de la práctica comunicativa dentro de la institución y fuera de esta, existe un bajo porcentaje de 34% que dijeron que no se lo hace adecuadamente por lo que se entrevisté que en el momento de poner en práctica lo que se tiene que hacer hay falencias, por lo que se estaría en desventaja en cuanto al buen manejo de la comunicación, puesto que la comunicación dentro de las instituciones tiene una importancia esencial como lo afirma Peiró y Bresó (2012).

V. CONCLUSIONES

Primera: En la presente investigación respecto a la hipótesis general se demostró que existe una relación alta, directa y significativa entre el liderazgo directivo y la comunicación asertiva en la unidad educativa “Remigio Romero y Cordero”, Guayaquil 2018, demostrándose una alta asociación entre las variables estudiadas. Tabla 10

Segunda: Se identificaron parámetros que se necesitan para poder liderar, como conocimientos preparación constante (Tabla 4), así mismo, se requiere la adquisición de habilidades comunicativas (Tabla 5) y el buen manejo de la comunicación laboral (Tabla 9) para poder tener una buena relación con las personas que están a su cargo y entre quienes conforman el cuerpo docente.

Tercera: La comunicación en la unidad educativa, según el resultado de la encuesta a docentes es un poco más que regular, o sea que se debe mejorar más para optimizar el trabajo mancomunado, ya que al 53% les pareció adecuada la comunicación asertiva (Tabla 6), lo que hace entrever que es regular con indicios a mejoras para el bienestar de la institución, el ámbito emocional según la pregunta de la tabla 8 en la que los docentes en un 56% dijo estar de acuerdo con que al momento de comunicarse en la institución existe autoestima, serenidad y control, y la comunicación interna y externa en lo laboral dio como resultado poco adecuado, lo que denota la presencia de esa falencia en la institución.

Cuarta: Se consiguió los objetivos trazados enfocándose en las variables del tema y con la ayuda de toda la información que se pudo extraer de las investigaciones que se realizaron, vislumbrando ideas que se pudieron discernir con la teoría y cotejando los resultados de los datos estadísticos.

VI. RECOMENDACIONES

Al establecerse, según los resultados obtenidos en la presente investigación, que existe una alta relación entre las variables analizadas de liderazgo directivo y comunicación asertiva, se recomienda a los directivos de la unidad educativa “Remigio Romero y Cordero” de Guayaquil, que se sigan preparando en el desarrollo y aplicación de la comunicación asertiva para fortalecer su liderazgo e influenciar positivamente a los docentes a su cargo. Se debe fortalecer los procesos de comunicación interna y externa de la institución, para que las directrices institucionales sean conocidas y manejadas correctamente por los docentes.

Se recomienda la programación y ejecución de talleres de comunicación asertiva con la finalidad de mejorar la comunicación laboral entre los miembros de la institución, puesto que la comunicación asertiva motiva a los trabajadores a través de las emociones física y mental por lo que es necesario implementar estrategias para mejorarla para acrecentar el nivel profesional, laboral y mejorar el ambiente de trabajo.

Además, se deben desarrollar más investigaciones sobre el uso de la comunicación asertiva en el ámbito de las entidades educativas fiscales, para implementar conocimientos que lleven a mejorar el desempeño en la labor docente.

VII. REFERENCIAS

- Aguilar, J., & Vargas, J. (2010). *Comunicación asertiva*. México: AOPAC. Obtenido de http://eoeepsabi.educa.aragon.es/descargas/G_Recursos_orientacion/g_5_habilidades_sociales/g_5.3.hhss_asertivas/1.6.Comunicacion%20asertiva.pdf
- Alarcón, R. (2014). Factores claves de los líderes del siglo 21. *Revista Publicando*, 46-58. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5833508.pdf>
- Alvarez, G., & Delgado, J. (Abril de 2015). *Diseño de estudios epidemiológicos. I. El Estudio Transversal*. <http://www.medigraphic.com/pdfs/bolclinhosinfson/bis-2015/bis151f.pdf>: HIES. Obtenido de Wikipedia.org: https://es.wikipedia.org/wiki/Estudio_transversal
- Avendaño, H. (2014). *La comunicación asertiva como ventaja competitiva*. Bogotá: UMNG. Obtenido de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/11994/1/La%20Comunicacio%20CC%81n%20Asertiva%20como%20ventaja%20Competitiva.pdf>;La
- Bericat, E. (2009). *Emociones*. Sevilla: Universidad de Sevilla. Obtenido de <http://www.sagepub.net/isa/resources/pdf/Emociones.pdf>
- Calderón, L. (2017). *Comunicación asertiva y su influencia en las relaciones interpersonales en la unidad educativa Martha Bucaram de Roldós*. Guayaquil: UG. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/21331/1/proyecto%20de%20comunicacion%20asertiva%20tesis.pdf>
- Calderón, M., Chávarry, P., & Chanduvi, R. (2016). Programa de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño docente en institución educativa del nivel primario. *Tzhoecoen*, 8(Nº 02), 1-9. Obtenido de <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/viewFile/381/369>
- Calva, D., & Hernández, G. (2010). *Análisis de la percepción del clima laboral en Interceramic-Puebla*. Puebla: UDLAP. Obtenido de http://caterina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/calva_p_db/
- Carrillo, G. (2015). *Validación de un programa lúdico para la mejora de las habilidades sociales en niños de 9 a 12 años*. Granada: Universidad de Granada. Obtenido de <https://hera.ugr.es/tesisugr/25934934.pdf>
- Casadiego, J., Martínez, C., Riatiga, A., & Vergara, E. (2015). *Habilidades de comunicación asertiva como estrategia en la resolución de conflictos familiares*

- que permite contribuir al desarrollo humano integral en la familia.* Bogotá: UNAD. Obtenido de <http://repository.unad.edu.co:8080/bitstream/10596/3785/7/39048907%20.pdf>
- Chávez, D. (2008). *Conceptos y técnicas de recolección de datos en la investigación jurídico social.* Santiago de Chile: UNIFR. Obtenido de https://www.unifr.ch/ddp1/derechopenal/articulos/a_20080521_56.pdf
- Corrales, A., Quijano, N., & Góngora, E. (2017). Empatía, comunicación asertiva y seguimiento de normas. Un programa para desarrollar habilidades para la vida. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 22(1), 58-65. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/292/29251161005.pdf>
- DRAE. (Abril de 2018). *Líder, resa.* Obtenido de Diccionario de la lengua española: <http://dle.rae.es/?id=NGziyCV>
- Dzul, M. (2012). *Aplicación básica de los métodos científicos.* Hidalgo: UAEH. Obtenido de https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf
- Freire, S., & Miranda, A. (2014). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico.* Lima: GRADE. Obtenido de <http://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/AI17.pdf>
- García, M. (2015). *Los beneficios de la comunicación asertiva en la práctica profesional enfermera.* Madrid: Universidad Carlos III. Obtenido de https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/22297/Beneficios_Garcia_IICICS_2015.pdf
- Gestion.org. (Abril de 2018). *Tipos de liderazgo.* Obtenido de Gestion.Org: <https://www.gestion.org/tipos-de-liderazgo/>
- Leiva, C. (2010). Conductismo, cognitivismo y aprendizaje. *Tecnología en Marcha*, 18(1), 66-73.
- Llerena, O. (2015). El proceso de formación profesional desde un punto de vista complejo e histórico-cultural. *Actualidades investigativas en educación*, 15(3), 1-23. Obtenido de <http://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v15n3/1409-4703-aie-15-03-00567.pdf>
- Massaad, J., Meléndez, A., & Martínez, K. (2009). *Aspectos negativos del Liderazgo.* Sartenejas: USB. Obtenido de http://es.wikieducator.org/images/e/ee/Aspectos_Negativos_del_Liderazgo.pdf

- Menoscal, K., & Naranjo, M. (2017). *Las técnicas coaching en la comunicación asertiva de los estudiantes. Propuesta: Diseño de una guía didáctica*. Guayaquil: UG. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/24754/1/BFILO-PMP-17P08.pdf>
- Molina, J., & Ruíz, V. (2017). *El liderazgo directivo en el clima organizacional. Guía de administración educativa con enfoque en roles y funciones*. Guayaquil: UG. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/25371/1/Molina%20-%20Ruiz.pdf>
- Noriega, M. (2008). La importancia del liderazgo en las organizaciones. *Temas de ciencia y tecnología*, 25-29. Obtenido de http://www.utm.mx/edi_anteriores/temas036/ENSAYO3-36.pdf
- Peiró, J., & Bresó, I. (2012). La comunicación en las organizaciones: Una aproximación desde el modelo de análisis multifacético para la gestión y la intervención organizacional. *Persona*, 41-70. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/1471/147125259003.pdf>
- Quintanilla, L. (2011). *Análisis semiótico de la representación de lo masculino en los comerciales de shampoo: ego en la televisión mexicana*. Cholula: UDLAP. Obtenido de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lco/quintanilla_b_1/
- REICE. (2009). Prácticas de liderazgo directivo y resultados de aprendizaje. Hacia conceptos capaces de guiar la investigación empírica. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 7(3), 19-33. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/551/55114063003.pdf>
- Rengifo, G. (2014). *La comunicación asertiva, un camino seguro hacia el éxito organizacional*. Bogotá: UMNG. Obtenido de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/12780/>
- Ruíz, V., & Molina, J. (2017). *El liderazgo directivo en el clima organizacional. Guía de administración educativa con enfoque en roles y funciones*. Guayaquil: UG. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/25371/1/Molina%20-%20Ruiz.pdf>
- Sampieri, R., Collado, C., & Baptista, P. (2011). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc-Graw Hill. Obtenido de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20de%20Edici%C3%B3n.pdf

- SII. (2014). *La ética profesional y tu compromiso ciudadano*. Santiago de Chile: SII. Obtenido de http://www.sii.cl/destacados/siieduca/contenidos/alumnos/ed_superior/95-GA-201405291000.pdf
- Suárez, P. (2011). *Población de estudio y muestra*. Asturias: MFyC. Obtenido de http://udocente.sespa.princast.es/documentos/Metodologia_Investigacion/Presentaciones/4_%20poblacion&muestra.pdf
- Toro, R. (2016). *Implementar un manual de comunicación efectiva y asertiva para reducir la inadecuada comunicación entre áreas departamentales en la empresa DILIPACIA LTDA*. Quito: TSC. Obtenido de <http://www.dspace.cordillera.edu.ec/bitstream/123456789/2158/1/94-EMP-RH-16-16-1723548333.pdf>
- Villamar, T., & Conforme, I. (2017). *Liderazgo directivo y su influencia en el desempeño académico de la escuela de educación básica "Corina Parral de Velasco Ibarra" del cantón Nobol*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/25722/1/Villamar%20-%20Conforme.pdf>
- Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. Lima: UNMSM. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3176/Zarate_rd.pdf;jsessionid=AACBBA320EC3A2893F628E6EAC3F5A92?sequence=1
- Zayas, P. (2014). *La comunicación interpersonal*. El Salvador: UTEC. Obtenido de http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros_internet/55772.pdf

ANEXOS

ANEXO 1: ENCUESTA PARA DOCENTES SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

INSTRUCCIONES:

Estimado (a) docente el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre el **liderazgo directivo** en la unidad educativa “Remigio Romero y Cordero”, en la cual usted labora. Marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala (nunca, a veces y siempre) que crea conveniente por cada pregunta:

I. INFORMACIÓN GENERAL:

A. SEXO: M F

B. EDAD: _____ años

DIMENSIONES/INDICADORES/ÍTEMS	Nunca	A veces	Siempre
	1	2	3
DIMENSIÓN: PREPARACIÓN			
INDICADOR: Académico			
1. ¿El directivo posee conocimientos académicos y técnicos para el puesto?			
2. ¿El director en el ejercicio de su función demuestra tener una preparación acorde para el cargo que desempeña?			
3. ¿Está de acuerdo con el estilo de liderazgo del director			
4. ¿Se observa capacidades de líder en las labores del director?			
INDICADOR: Habilidades blandas			
5. ¿El director aplica las habilidades blandas en su labor?			
6. ¿El director incentiva las habilidades blandas de los docentes?			
7. ¿El director da la importancia necesaria de habilidades blandas como la buena comunicación?			
8. ¿Existe un buen trato del director hacia los docentes?			
9. ¿El director mantiene una institución bien organizada?			
10. ¿El director propicia el trabajo en equipo de los docentes?			
DIMENSIÓN: HABILIDADES DE COMUNICACIÓN			
INDICADOR: Fluidez			

11. ¿Normalmente el director habla con fluidez?			
12. ¿El director tiene facilidad de palabra al comunicarse?			
INDICADOR: Certeza			
13. ¿Cuándo el director comunica una información es pertinente y en el tiempo necesario?			
14. ¿Se denota convencimiento o certeza en el director cuando se dirige a los docentes?			
INDICADOR: Seguridad			
15. ¿Cuándo el director da una información denota seguridad al hablar?			
16. ¿Al comunicarse el director suelo ocultar información?			
INDICADOR: Veracidad			
17. ¿El director se informa de fuentes veraces? denota seguridad al hablar?			
18. ¿El director denota seguridad al hablar?			

Gracias por su colaboración

**ANEXO 2: ENCUESTA PARA DOCENTES SOBRE COMUNICACIÓN
ASERTIVA**

INSTRUCCIONES:

Estimado (a) docente el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre la **comunicación asertiva** en la unidad educativa “Remigio Romero y Cordero”, en la cual usted labora. Marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala (nunca, a veces y siempre) que crea conveniente por cada pregunta:

I. INFORMACIÓN GENERAL:

A. SEXO: M F

B. EDAD: _____ años

DIMENSIONES/INDICADORES/ÍTEMS	Nunca	A veces	Siempre
	1	2	3
DIMENSIÓN: EMOCIONAL			
INDICADOR: AUTOESTIMA			
1. ¿Se siente inseguro(a) al momento de expresarse?			
2. ¿Necesita indispensablemente que los demás aprecien su trabajo?			
3. ¿Se acepta en todo su conjunto tal como es?			
INDICADOR: SERENIDAD			
4. ¿Facilitaría el proceso de comunicación el encontrarse en un buen momento de su vida?			
5. ¿Se expresa de forma tranquila y serena cuando habla?			
INDICADOR: CONTROL			
6. ¿Controla su lenguaje al expresarse cuando está rodeada de sus compañeros de trabajo?			
DIMENSIÓN: PROFESIONAL			
INDICADOR: CRECIMIENTO			
7. ¿El crecimiento profesional va acompañado de un buen líder a quien seguir?			

8. ¿La comunicación asertiva se consigue con el crecimiento laboral/profesional?			
9. ¿Considero que el crecimiento profesional mejora las habilidades sociales?			
INDICADOR: EXPERIENCIA			
10. ¿La experiencia es clave para la comunicación asertiva de un profesional?			
11. ¿La experiencia profesional me ha permitido comunicarme mejor?			
12. ¿Hago uso del estilo asertivo de comunicación?			
DIMENSIÓN: LABORAL			
INDICADOR: COMUNICACIÓN INTERNA			
13. ¿La forma de llevar la comunicación interna en la unidad educativa es pertinente para la institución?			
14. ¿Los directivos hacen uso de la comunicación interna de forma asertiva?			
15. ¿Los docentes son informados apropiadamente de todo lo concerniente para su labor?			
INDICADOR: COMUNICACIÓN EXTERNA			
16. ¿Considera que la comunicación externa que tienen la institución es adecuada?			
17. ¿Los docentes utilizan una comunicación asertiva con los representantes y estudiantes?			
18. ¿Se transmite la información en forma oportuna a la comunidad educativa?			

Gracias por su colaboración

ANEXO 3

|

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA APLICAR PRUEBA PILOTO

Guayaquil, 23 de mayo del 2018

Máster
Jannina Jijón
DIRECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA ATi II PILLAHUAZO

En su despacho:

Yo Nelly Cristina Roldan Mera, portadora de la cedula de identidad #1306431345, estudiante de la maestría en Administración Educativa de la Universidad Cesar Vallejo de Tumbes solicito a usted muy respetuosamente se sirva autorizarme para aplicar mis instrumentos de correlación de información para la elaboración de trabajo de investigación para la elaboración de investigación titulado Liderazgo Directivo y Comunicación Asertiva en la unidad educativa "Remigio Romero Y Cordero " Guayaquil, Guayas Ecuador 2018.

Esperando favorable acogida a mi petición, aprovecho la oportunidad para expresarle a usted mis sentimientos de consideración y estima.

Atentamente

Nelly Roldan Mera

Licda. .Nelly Roldan Mera

ANEXO N.º 4

OFICIO DE AUTORIZACIÓN PARA APLICAR PRUEBA PILOTO

UNIDAD EDUCATIVA

ATI II PILLAHUASO

Dirección: José de Antepara 1400 y Clemente Ballén
Teléfonos: 360-244 - 450593-Rectorado - Fax 450591
Website: www.atipillahuasos.edu.ec
E-mail- secretaria@atipillahuasos.edu.ec
Guayaquil – Ecuador

Guayaquil, 31 de mayo del 2018

Licenciada

Nelly Cristina Roldán Mera


DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA REMIGIO ROMERO Y CORDERO
Ciudad

De mis consideraciones:

Previo a la obtención del título de Maestría en Administración Educativa, se autoriza para que aplique en esta institución un instrumento de correlación de información sobre LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMUNICACIÓN ASERTIVA.

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Atentamente,


MSc. Gannina Jijón Gaibor
RECTORA

GJG/Gloria



ANEXO N° 5 CONFIABILIDAD Y BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO DE LA VARIABLE: LIDERAZGO

		LIDERAZGO DIRECTIVO																				
		PREPARACIÓN									COMUNICACIÓN											
MUESTRA		ÍTEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Suma de ítems	
	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	32	
	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	23	
	3	2	1	1	2	1	2	1	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	31	
	4	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	36		
	5	2	1	3	1	1	2	2	2	1	1	2	3	2	1	1	1	2	1	29		
	6	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	34		
	7	3	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	26		
	8	2	1	3	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	28		
	9	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	34		
	10	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	35		
	SUMA TOTAL	19	14	19	17	14	19	17	23	17	16	19	18	17	15	15	15	16	18	308		
	MEDIA	1.90	1.40	1.90	1.70	1.40	1.90	1.70	2.30	1.70	1.60	1.90	1.80	1.70	1.50	1.50	1.50	1.60	1.80	30.80		
	VARIANZA	0.32	0.27	0.54	0.23	0.27	0.10	0.46	0.23	0.46	0.27	0.32	0.40	0.46	0.28	0.28	0.28	0.27	0.40	5.82	17.96	
	Varianza de la Población ΣSi^2 :	5.82																				
	K: El número de ítems	10																				
	ΣSi^2 : Sumatoria de las Varianzas de los ítems	5.82																				
	S_T^2 : La Varianza de la suma de los ítems	17.96																				
	α : Coeficiente de Alfa de Cronbach																					
	10	[1 - 0.32]																				
	9																					
	1.11	[0.68]																				
	$\alpha =$	0.751																				
	SPSS																					
	Estadísticas de fiabilidad																					
	Alfa de Cronbach	N de elementos																				
	.751	24																				

Interpretación: En la tabla adjunta se expone que el alfa de Cronbach fue de 0,751 que de acuerdo a los rangos propuesto por corresponder a una muy buena confiabilidad, lo que significa que el instrumento brinda la total seguridad y confianza para medir la variable Liderazgo directivo

ANEXO N° 6

CONFIABILIDAD Y BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO DE LA VARIABLE: COMUNICACIÓN ASERTIVA

		COMUNICACIÓN ASERTIVA																		Suma de ítems	
		EMOCIONAL					PROFESIONAL					LABORAL									
ÍTEMS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
MUESTRA	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	40	
	2	1	1	3	1	2	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	31	
	3	1	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	1	3	1	3	1	3	32	
	4	1	3	2	1	3	1	3	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	31	
	5	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	2	3	1	1	1	1	3	29	
	6	1	1	1	2	1	1	2	3	1	1	3	1	1	3	1	3	3	1	30	
	7	3	3	3	3	1	2	1	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	32	
	8	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	2	1	26	
	9	1	3	1	1	3	1	1	1	3	3	1	1	1	3	2	1	1	3	31	
	10	1	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	28	
SUMA TOTAL		16	18	17	17	18	19	15	18	18	17	18	17	16	16	17	18	17	18	310	
MEDIA		1.60	1.80	1.70	1.70	1.80	1.90	1.50	1.80	1.80	1.70	1.80	1.70	1.60	1.60	1.70	1.80	1.70	1.80	31.00	
VARIANZA		0.93	1.07	0.90	0.90	0.84	0.99	0.72	1.07	1.07	0.90	1.07	0.90	0.93	0.93	0.90	1.07	0.90	1.07	17.16	58.00
Varianza de la Población ΣSi^2 :		17.16																			
K: El número de ítems		10																			
ΣSi^2 : Sumatoria de las Varianzas de los ítems		17.16																			
S_T^2 : La Varianza de la suma de los ítems		58.00																			
α : Coeficiente de Alfa de Cronbach		10, [1 - 0.30]																			
1.11 [0.70]																					
$\alpha =$		0.782																			
SPSS																					
Estadísticas de fiabilidad																					
Alfa de Cronbach		N de elementos																			
0,782		18																			

Interpretación: En la tabla adjunta se presenta que el alfa de Cronbach fue de 0,782 que de acuerdo a los rangos propuesto por corresponder a una muy buena confiabilidad, lo que significa que el instrumento brinda la total seguridad y confianza para medir la variable Comunicación Asertiva.

ANEXO 7: VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS CUESTIONARIO RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMUNICACIÓN ASERTIVA EN LOS DOCNTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA UNIDAD EDUCATIVA "REMIGIO ROMERO Y CORDERO" - GUAYAQUIL, 2018																	
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				1. NUNCA	2. A VECES	3. SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
LIDERAZGO DIRECTIVO	PREPARACIÓN	Académico	1. ¿El directivo posee conocimientos académicos y técnicos para el puesto?						✓		✓		✓				
			2. ¿El director en el ejercicio de su función demuestra tener una preparación acorde para el cargo que desempeña?						✓		✓		✓				
			3. ¿Está de acuerdo con el estilo de liderazgo del director						✓		✓		✓				
			4. ¿Se observa capacidades de líder en la labores del director?						✓		✓		✓				
		Habilidades blandas	5. ¿El director aplica las habilidades blandas en su labor?						✓		✓		✓				
			6. ¿El director incentiva las habilidades blandas de los docentes?						✓		✓		✓				
			7. ¿El director da la importancia necesaria de habilidades blandas como la buena comunicación						✓		✓		✓				
			8. ¿Existe un buen trato del director hacia los docentes?						✓		✓		✓				
			9. ¿El director mantiene una institución bien organizada?						✓		✓		✓				
			10. ¿El director propicia el trabajo en equipo de los docentes?						✓		✓		✓				
	habilidades de comunicación	Fluidez	11. ¿Normalmente el director habla con fluidez?							✓		✓		✓			
			12. ¿El director tiene facilidad de palabra al comunicarse?								✓		✓		✓		
		Certeza	13. ¿Cuándo el director comunica una información es pertinente y en el tiempo necesario?							✓		✓		✓			
			14. ¿Se denota convencimiento o certeza en el director cuando se dirige a los docentes?							✓		✓		✓			
		Seguridad	15. ¿Cuándo el director da una información denota seguridad al hablar?							✓		✓		✓			
			16. ¿Al comunicarse el director suelo ocultar información?							✓		✓		✓			
		Veracidad	17. ¿El director se informa de fuentes veraces? denota seguridad al hablar?							✓		✓		✓			
			18. ¿El director denota seguridad al hablar?							✓		✓		✓			

ANEXO 8: VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS CUESTIONARIO RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMUNICACIÓN ASERTIVA ENTRE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA "REMIGIO ROMERO Y CORDERO" - GUAYAQUIL, 2018																	
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMES	ESCALA DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN				
				1. NUNCA	2. A VECES	3. SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO		
COMUNICACIÓN ASERTIVA	EMOCIONAL	Autoestima	1. ¿Se siente inseguro(a) al momento de expresarse?								✓		✓		✓		
			2. ¿Necesita indispensablemente que los demás aprecien su trabajo?								✓		✓		✓		
			3. ¿Se acepta en todo su conjunto tal como es?				✓						✓		✓		
		Serenidad	4. ¿Facilitaría el proceso de comunicación el encontrarse en un buen momento de su vida?								✓		✓		✓		
			5. ¿Se expresa de forma tranquila y serena cuando habla?								✓		✓		✓		
			6. ¿Controla su lenguaje al expresarse cuando está rodeada de sus compañeros de trabajo?								✓		✓		✓		
	Profesional	Crecimiento	7. ¿El crecimiento profesional va acompañado de un buen líder a quien seguir?								✓		✓		✓		
			8. ¿La comunicación asertiva se consigue con el crecimiento laboral/profesional?								✓		✓		✓		
			9. ¿Su infante expresa tener desconfianza ante personas extrañas?								✓		✓		✓		
		Experiencia	10. ¿La experiencia es clave para la comunicación asertiva de un profesional?								✓		✓		✓		
			11. ¿La experiencia profesional me ha permitido comunicarme mejor?								✓		✓		✓		
			12. ¿Hago uso del estilo asertivo de comunicación?								✓		✓		✓		
	Laboral	Comunicación interna	13. ¿La forma de llevar la comunicación interna en la unidad educativa es pertinente para la institución?								✓		✓		✓		
			14. ¿Los directivos hacen uso de la comunicación interna de forma asertiva?				✓						✓		✓		
			15. ¿Los docentes son informados apropiadamente de todo lo concerniente para su labor?								✓		✓		✓		
		Comunicación externa	16. ¿Considera que la comunicación externa que tienen la institución es adecuada?										✓		✓		
			17. ¿Los docentes utilizan una comunicación asertiva con los representantes y estudiantes?								✓		✓		✓		
			18. ¿Se transmite la información en forma oportuna a la comunidad educativa?										✓		✓		

ANEXO N.º 9

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Liderazgo Directivo en docentes de la unidad educativa “Ati Il Pillahuaso” - Guayaquil, 2018.

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa de la comunicación asertiva.

DIRIGIDO A: Docentes de la unidad educativa “Ati Il Pillahuaso”.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cruz Cisneros, Víctor Francisco

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

BUENO ✓	REGULAR	MALO
------------	---------	------

Tumbes, mayo del 2018.

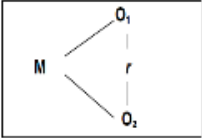


.....
Dr. CRUZ CISNEROS, VÍCTOR FRANCISCO

EVALUADOR

ANEXO 10: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Liderazgo directivo y comunicación asertiva en los docentes de la unidad educativa “Remigio Romero y Cordero”, Guayaquil, 2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO	POBLACION Y MUESTRA
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y comunicación asertiva y docentes en la Unidad Educativa “Remigio Romero y Cordero” Flor de Bastión, Guayaquil 2018?</p> <p>Problema Específicos: ¿Qué relación existe entre el desempeño profesional y la comunicación asertiva en los directores y docentes de la unidad educativa Remigio Romero y Cordero Flor de Bastión, Guayaquil, 2018? ¿Qué relación existe entre las habilidades para comunicarse y la comunicación asertiva en directores y docentes en la unidad educativa Remigio Romero y Cordero Flor de Bastión, Guayaquil, 2018?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la comunicación asertiva en los directores y docentes de la unidad educativa “Remigio y Cordero” Flor de Bastión, Guayaquil, 2018</p> <p>Objetivos Específicos: Establecer la relación que existe entre el desempeño profesional y la comunicación asertiva en los directores y docentes de la unidad educativa “Remigio Romero y Cordero” Flor de Bastión, Guayaquil, 2018. Estimar la relación que existe entre las habilidades para comunicarse y la comunicación asertiva en directores y docentes de la unidad educativa “Remigio Romero y Cordero” Flor de Bastión, Guayaquil, 2018</p>	<p>Hipótesis General: Hi: Existe una relación positiva entre el liderazgo directivo y la comunicación asertiva en los directores y docentes en la unidad educativa “Remigio Romero y Cordero” Flor de Bastión, Guayaquil, 2018. Ho: No existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la comunicación asertiva en los directores y docentes de la unidad educativa “Remigio Romero y Cordero” Flor de Bastión, Guayaquil, 2018.</p> <p>Hipótesis Específicas: H1: Existe relación significativa entre el desempeño profesional y la comunicación asertiva en los directores y trabajadores de la unidad educativa “Remigio Romero y Cordero” Flor de Bastión, Guayaquil, 2018. H2: Existe relación significativa entre las habilidades para comunicarse y la comunicación asertiva en directores y docentes de la unidad educativa “Remigio Romero y Cordero” Flor de Bastión, Guayaquil, 2018. H3: Existe relación significativa entre la comunicación asertiva y desempeño laboral en la Unidad Educativa “Remigio Romero y Cordero” Guayaquil 2018.</p>	<p>Método: Cuantitativo</p> <p>Tipo de estudio: Correlacional</p> <p>Diseño: Descriptivo-correlacional</p> <p>Esquema:  </p> <p>M: Muestra O1: Liderazgo directivo O2: Comunicación asertiva r: Relación entre las variables</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario: Cuestionario 1: 18 ítems Cuestionario 2: 18 ítems</p>	<p>Población: 32 docentes que laboran en la Unidad Educativa “Remigio Romero y Cordero” de Guayaquil.</p> <p>Muestra: 32 docentes que laboran en la Unidad Educativa “Remigio Romero y Cordero” de Guayaquil.</p> <p>Muestreo: Probabilístico aleatorio simple</p>

ANEXO 11: BASES DE DATOS

ÍTEMS		LIDERAZGO DIRECTIVO																										
		PREPARACIÓN										D1	%	Nivel	COMUNICACIÓN								D2	%	Nivel	V1	%	Nivel
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				11	12	13	14	15	16	17	18						
MUESTRA	1	1	2	1	3	2	1	2	3	2	1	18	60	REGULAR	2	1	3	2	1	3	1	1	14	58	REGULAR	32	59	REGULAR
	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	3	24	80	BUENO	3	1	3	1	2	2	2	3	17	71	REGULAR	41	76	REGULAR
	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	28	93	BUENO	3	1	2	3	3	3	3	3	21	88	BUENO	49	91	BUENO
	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	28	93	BUENO	3	1	3	2	3	2	3	3	20	83	BUENO	48	89	BUENO
	5	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	26	87	BUENO	3	1	2	3	3	2	2	3	19	79	BUENO	45	83	BUENO
	6	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	27	90	BUENO	3	2	2	3	3	2	3	3	21	88	BUENO	48	89	BUENO
	7	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	24	80	BUENO	3	1	2	3	3	3	3	3	21	88	BUENO	45	83	BUENO
	8	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28	93	BUENO	3	1	2	3	1	1	2	2	15	63	REGULAR	43	80	BUENO
	9	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	25	83	BUENO	2	1	2	3	3	2	2	3	18	75	REGULAR	43	80	BUENO
	10	1	2	1	3	2	1	3	2	2	3	20	67	REGULAR	3	1	2	3	3	3	2	3	20	83	BUENO	40	74	REGULAR
	11	3	1	2	3	3	2	2	3	3	3	25	83	BUENO	3	1	2	2	2	1	2	3	16	67	REGULAR	41	76	REGULAR
	12	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	19	63	REGULAR	3	1	2	3	3	2	2	3	19	79	BUENO	38	70	REGULAR
	13	3	3	3	2	3	1	2	3	2	3	25	83	BUENO	1	1	2	3	3	2	2	3	17	71	REGULAR	42	78	REGULAR
	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	100	BUENO	2	1	2	3	3	3	2	3	19	79	BUENO	49	91	BUENO
	15	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	21	70	REGULAR	2	1	2	1	2	1	2	3	14	58	REGULAR	35	65	REGULAR
	16	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	25	83	BUENO	3	3	2	3	3	2	2	3	21	88	BUENO	46	85	BUENO
	17	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	28	93	BUENO	2	3	2	3	3	3	2	3	21	88	BUENO	49	91	BUENO
	18	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	24	80	BUENO	3	1	2	2	1	2	2	2	15	63	REGULAR	39	72	REGULAR
	19	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	28	93	BUENO	3	1	2	3	3	2	2	3	19	79	BUENO	47	87	BUENO
	20	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1	25	83	BUENO	3	2	2	3	3	3	2	3	21	88	BUENO	46	85	BUENO
	21	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	27	90	BUENO	3	1	2	3	3	3	2	3	20	83	BUENO	47	87	BUENO
	22	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	26	87	BUENO	2	1	2	2	2	3	2	2	16	67	REGULAR	42	78	REGULAR
	23	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	23	77	REGULAR	3	1	2	3	3	2	2	2	18	75	REGULAR	41	76	REGULAR
	24	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	26	87	BUENO	3	2	2	3	3	3	2	3	21	88	BUENO	47	87	BUENO
	25	3	2	2	3	3	2	1	3	3	3	25	83	BUENO	2	2	2	3	3	3	2	3	20	83	BUENO	45	83	BUENO
	26	2	3	2	1	3	3	2	2	3	2	23	77	REGULAR	3	1	2	2	2	2	2	2	16	67	REGULAR	39	72	REGULAR
	27	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	25	83	BUENO	3	2	2	3	3	3	2	3	21	88	BUENO	46	85	BUENO
	28	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	27	90	BUENO	3	1	2	3	1	3	2	2	17	71	REGULAR	44	81	BUENO
	29	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	27	90	BUENO	2	3	2	3	3	3	2	3	21	88	BUENO	48	89	BUENO
	30	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	22	73	REGULAR	3	1	2	2	3	2	2	3	18	75	REGULAR	40	74	REGULAR
	31	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	27	90	BUENO	3	1	2	3	3	3	2	3	20	83	BUENO	47	87	BUENO
	32	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	20	67	REGULAR	2	1	2	2	2	2	2	2	15	63	REGULAR	35	65	REGULAR

ANEXO 12: BASES DE DATOS

COMUNICACIÓN ASERTIVA																													
EMOCIONAL						D1	%	Nivel	PROFESIONAL						D2	%	Nivel	LABORAL						D3	%	Nivel	V2	%	Nivel
1	2	3	4	5	6				7	8	9	10	11	12				13	14	15	16	17	18						
2	3	3	3	3	2	16	89	ADECUADO	3	3	2	3	3	2	16	89	ADECUADO	2	1	2	1	1	3	10	56	INADECUADO	42	78	POCO ADECUADO
3	3	3	3	3	2	17	94	ADECUADO	1	2	2	2	3	3	13	72	POCO ADECUADO	2	2	2	2	3	3	14	78	POCO ADECUADO	44	81	ADECUADO
3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	2	3	2	3	3	16	89	ADECUADO	2	2	3	2	3	3	15	83	ADECUADO	49	91	ADECUADO
3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	3	2	2	3	3	16	89	ADECUADO	2	2	2	2	3	3	14	78	POCO ADECUADO	48	89	ADECUADO
3	3	2	3	2	3	16	89	ADECUADO	3	3	2	3	3	3	17	94	ADECUADO	2	2	3	2	2	2	13	72	POCO ADECUADO	46	85	ADECUADO
3	3	3	2	3	3	17	94	ADECUADO	3	3	2	3	2	2	15	83	ADECUADO	3	2	3	2	2	3	15	83	ADECUADO	47	87	ADECUADO
3	3	3	3	2	3	17	94	ADECUADO	2	2	2	2	3	3	14	78	POCO ADECUADO	3	2	2	2	3	3	15	83	ADECUADO	46	85	ADECUADO
3	2	2	3	3	2	15	83	ADECUADO	2	2	2	3	2	3	14	78	POCO ADECUADO	1	2	2	3	2	1	11	61	POCO ADECUADO	40	74	POCO ADECUADO
2	3	2	2	3	2	14	78	POCO ADECUADO	3	2	2	2	3	3	15	83	ADECUADO	3	1	2	2	2	3	13	72	POCO ADECUADO	42	78	POCO ADECUADO
2	3	2	3	2	2	14	78	POCO ADECUADO	2	3	2	2	2	2	13	72	POCO ADECUADO	2	2	2	3	3	2	14	78	POCO ADECUADO	41	76	POCO ADECUADO
2	2	2	3	3	2	14	78	POCO ADECUADO	2	3	2	3	3	3	16	89	ADECUADO	2	3	2	3	2	2	14	78	POCO ADECUADO	44	81	ADECUADO
2	2	2	2	3	3	14	78	POCO ADECUADO	3	3	3	2	2	3	16	89	ADECUADO	2	3	3	2	2	2	14	78	POCO ADECUADO	44	81	ADECUADO
2	2	2	2	2	2	12	67	POCO ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	67	POCO ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	67	POCO ADECUADO	36	67	POCO ADECUADO
2	2	2	2	2	2	12	67	POCO ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	67	POCO ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	67	POCO ADECUADO	36	67	POCO ADECUADO
3	2	2	2	3	2	14	78	POCO ADECUADO	3	2	3	2	2	2	14	78	POCO ADECUADO	2	3	2	3	2	2	14	78	POCO ADECUADO	42	78	POCO ADECUADO
2	2	2	2	2	2	12	67	POCO ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	67	POCO ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	67	POCO ADECUADO	36	67	POCO ADECUADO
2	3	3	3	3	2	16	89	ADECUADO	3	2	3	3	2	2	15	83	ADECUADO	2	2	3	2	3	3	15	83	ADECUADO	46	85	ADECUADO
2	2	2	2	3	2	13	72	POCO ADECUADO	2	2	2	3	2	2	13	72	POCO ADECUADO	2	2	2	3	2	2	13	72	POCO ADECUADO	39	72	POCO ADECUADO
2	2	2	2	2	2	12	67	POCO ADECUADO	2	2	2	3	2	2	13	72	POCO ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	67	POCO ADECUADO	37	69	POCO ADECUADO
2	2	2	2	2	2	12	67	POCO ADECUADO	2	2	2	3	2	2	13	72	POCO ADECUADO	1	2	2	1	3	2	11	61	POCO ADECUADO	36	67	POCO ADECUADO
3	3	3	3	2	2	16	89	ADECUADO	2	3	3	2	3	3	16	89	ADECUADO	2	3	3	2	2	3	15	83	ADECUADO	47	87	ADECUADO
2	3	2	1	2	2	12	67	POCO ADECUADO	2	3	2	3	3	2	15	83	ADECUADO	2	3	2	3	2	3	15	83	ADECUADO	42	78	POCO ADECUADO
3	3	2	3	2	3	16	89	ADECUADO	3	2	3	2	3	2	15	83	ADECUADO	2	3	2	2	3	2	14	78	POCO ADECUADO	45	83	ADECUADO
3	3	2	3	2	3	16	89	ADECUADO	3	2	2	3	3	2	15	83	ADECUADO	3	2	2	3	3	2	15	83	ADECUADO	46	85	ADECUADO
2	2	2	2	2	2	12	67	POCO ADECUADO	2	2	2	3	2	2	13	72	POCO ADECUADO	2	2	2	2	3	2	13	72	POCO ADECUADO	38	70	POCO ADECUADO
3	2	2	3	3	2	15	83	ADECUADO	3	2	3	3	2	2	15	83	ADECUADO	2	3	3	2	3	3	16	89	ADECUADO	46	85	ADECUADO
3	2	3	2	3	2	15	83	ADECUADO	3	2	2	3	2	2	14	78	POCO ADECUADO	3	2	3	3	3	2	16	89	ADECUADO	45	83	ADECUADO
2	3	2	3	3	2	15	83	ADECUADO	2	3	2	3	2	2	14	78	POCO ADECUADO	2	3	2	2	2	2	13	72	POCO ADECUADO	42	78	POCO ADECUADO
2	3	3	2	2	3	15	83	ADECUADO	3	3	2	2	2	3	15	83	ADECUADO	3	1	2	2	3	3	14	78	POCO ADECUADO	44	81	ADECUADO
2	3	2	3	3	2	15	83	ADECUADO	2	3	2	2	2	2	13	72	POCO ADECUADO	2	2	2	2	3	2	13	72	POCO ADECUADO	41	76	POCO ADECUADO
2	3	3	2	3	2	15	83	ADECUADO	3	2	2	2	3	2	14	78	POCO ADECUADO	2	3	3	2	3	3	16	89	ADECUADO	45	83	ADECUADO
2	3	3	2	2	2	14	78	POCO ADECUADO	2	2	3	3	3	2	15	83	ADECUADO	2	3	2	3	2	3	15	83	ADECUADO	44	81	ADECUADO

Santa Elena, Mayo 2019

CERTIFICACIÓN DE GRAMATOLOGÍA

Lcdo. Wilmer Freddy Tomalá Tomalá , por medio de la presente tengo a bien **CERTIFICAR:** Que he revisado la tesis de grado elaborada por la Sra. Lcda. **Roldan Mera Nelly Cristina con C.I. 1306431345**, previo a la obtención del título de **MAESTRANTE EN LA ESPECIALIDAD DE ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA** .

TEMA. “ LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMUNICACIÓN ASERTIVA EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “REMIGIO ROMERO Y CORDERO”.

La tesis revisada ha sido escrita de acuerdo a las normas gramaticales y de sintaxis vigentes de la lengua española.

Por lo expuesto, y en uso de mis derechos como Lcdo. En Educación Básica , reconociendo la **VALIDEZ ORTOGRÁFICA** de su proyecto, previo a la obtención de su título de Magister en la especialidad de administración educativa.



Lcdo. Wilmer Freddy Tomalá
C.I. 0917256729
N.º. de registro **1023-14-1281382**
N.º De Celular : 0939716967



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ROLDAN MERA, NELLY CRISTINA

INFORME TITULADO:

“LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMUNICACIÓN ASERTIVA EN LA UNIDAD EDUCATIVA REMIGIO ROMERO Y
CORDERO, GUAYAQUIL, 2018.”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN


SUSTENTADO EN FECHA: 11 DE JULIO 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA

ANEXO 15

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Roldan Mera Nelly Cristina, identificado con CI N°1306431345, egresado del Programa de Maestra en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Liderazgo directivo y comunicación asertiva en la unidad educativa Remigio Romero y Cordero Guayaquil, 2018."; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:



Nelly Roldan Mera

Lic. Nelly Cristina Roldan Mera

CI. N° 1306431345

Fecha: Piura, 11 de Julio del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ANEXO 16

Liderazgo directivo y comunicación asertiva en los docentes de la
unidad educativa "Remigio Romero y Cordero", Guayaquil, 2018.

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%	12%	1%	18%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo <small>Trabajo del estudiante</small>	10%
2	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	2%
3	Submitted to Universidad Nacional de Educación <small>Trabajo del estudiante</small>	1%
4	repositorio.uwiener.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1%
5	repositorio.ug.edu.ec <small>Fuente de Internet</small>	1%
6	creativecommons.org <small>Fuente de Internet</small>	<1%
7	Submitted to Universidad Industrial de Santander UIS <small>Trabajo del estudiante</small>	<1%
8	www.scribd.com	



ANEXO 17



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, Karl Friederick Torres Mirez, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada: Liderazgo directivo y comunicación asertiva en los docentes de la unidad educativa “Remigio Romero y Cordero”, Guayaquil, 2018 del estudiante Roldán Mera, Nelly Cristina, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.

PIURA, 19 DE NOVIEMBRE DEL 2019



MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ

DNI: 46710220

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------