



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Comunicación asertiva y el liderazgo pedagógico en docentes de la  
escuela de educación básica, Lomas de Sargentillo, 2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Pluas Chipre, Ingrid Imelda (ORCID: 0000-0003-4756-5909)

**ASESORA:**

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad Educativa

**PIURA - PERÚ**

**2020**

### **Dedicatoria**

Esta tesis la dedico a mis padres por ser mi apoyo incondicional, a Dios por ser mi guía en todo momento, a mis hijos porque ellos son la motivación e inspiración para poder superarme, a mi esposo por la confianza que siempre ha depositado en mis decisiones y a un grupo especial de amigos.

La autora

## **Agradecimiento**

Mi gratitud a los profesores de la escuela de posgrado Universidad Cesar Vallejo por sus conocimientos mi agradecimiento total a mi asesora de tesis Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne gracias a cada uno de ellos por sus enseñanzas que aportan a mi vida profesional.

La autora

## Índice

	Pág.
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice.....	iv
Índice de tablas .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2 Variables y Operacionalización .....	14
3.3 Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos .....	17
3.5. Procedimientos .....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos .....	20
IV. RESULTADOS .....	21
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES .....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS .....	35
Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables.....	35
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos 1.....	40
Anexo 3. Ficha técnica V1. Comunicación asertiva.....	43
Anexo 4. Base de datos de la variable Comunicación asertiva.....	46
Anexo 5. Estadístico de fiabilidad de la variable Comunicación asertiva.....	47

Anexo 6: Matriz de validación de los expertos de la Comunicación asertiva.....	52
Anexo 7: Instrumento de recolección de datos 2.....	55
Anexo 8. Ficha técnica V2. Liderazgo pedagógico.....	58
Anexo 9. Base de datos de la variable Liderazgo Pedagógico.....	61
Anexo 10. Estadísticos de fiabilidad de la variable Liderazgo Pedagógico.....	62
Anexo 11. Matriz de validación de los expertos de la variable Liderazgo Pedagógico .....	67
Anexo 12: Solicitud de autorización de estudio.....	70
Anexo 13: Documento de autorización del estudio.....	71
Anexo 14: Protocolo de consentimiento .....	72

## Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de la población.....	16
Tabla 2: Distribución de la muestra .....	17
Tabla 3: Relación de la comunicación asertiva y liderazgo pedagógico de los docentes.....	21
Tabla 4: Relación de la estrategia de asertividad con el liderazgo pedagógico de los docentes .....	22
Tabla 5: Relación de estilo asertivo con el liderazgo pedagógico de los docentes .....	23
Tabla 6: Relación de comunicación precisa con el liderazgo pedagógico de los docentes.....	24

## RESUMEN

La presente investigación se realizó con el propósito de determinar la relación entre comunicación asertiva y liderazgo pedagógico en los docentes de una escuela de educación básica, Honorato Vásquez Lomas de Sargentillo, 2020, respecto a los fundamentos teóricos la variable comunicación asertiva se basa en la teoría expuesta por Moro (2009), López (2015) y Luego Carrascosa, (2011) con las teorías del entendimiento de los individuos, así mismo la variable liderazgo pedagógico se fundamentó en la teoría del liderazgo de Fiedler citada por Hurtado (2016) y en la de Alarcón (2016) que considera que otro de los elementos sustanciales que sostienen la propuesta de la teoría del liderazgo pedagógico de Fiedler.

El tipo de estudio empleado fue correlacional, cuantitativa, transversal con un diseño no experimental correlacional asociativo, con una muestra de 29 docentes. Empleando la técnica de la encuesta aplicando un instrumento basado en dos cuestionarios con escala ordinal cuyo contenido está basado en las variables comunicación asertiva y liderazgo pedagógico.

Según los resultados alcanzados las variables comunicación asertiva y liderazgo pedagógico no se relación directamente entre sí. Concluyendo que no existe relación entre comunicación asertiva y liderazgo pedagógico en los docentes de una escuela de educación básica, Honorato Vásquez Lomas de Sargentillo, 2020

**Palabras claves:** Comunicación asertiva, Correlación, Liderazgo pedagógico, Resolución de conflictos.

## ABSTRACT

The present investigation was carried out with the purpose of determining the relationship between assertive communication and pedagogical leadership in the teachers of a basic education school, Honorato Vásquez Lomas de Sargentillo, 2020, regarding the theoretical foundations the variable assertive communication is based on theory exposed by Moro (2009), López (2015) and after Carrascosa, (2011) with the theories of the understanding of individuals, likewise the pedagogical leadership variable was based on Fiedler's theory of leadership cited by Hurtado (2016) and in that of Alarcón (2016) who considers that another of the substantial elements that support Fiedler's proposal of the pedagogical leadership theory.

The type of study used was correlational, quantitative, cross-sectional with an associative correlational non-experimental design, with a sample of 29 teachers. Using the technique of the survey applying an instrument based on two questionnaires with ordinal scale, how much content is based on the variables assertive communication and pedagogical leadership.

According to the results achieved, the variables assertive communication and pedagogical leadership are not directly related to each other. Concluding that there is no relationship between assertive communication and pedagogical leadership in the teachers of a basic education school, Honorato Vásquez Lomas de Sargentillo, 2020

**Keywords:** Assertive communication, Correlation, Pedagogical leadership, Conflict resolution.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la situación problemática que se tiene en este contexto educativo es muy importante, la calidad comunicacional entre los actores de la educación persiste cuando no hay interrelación comunicativa, permitiendo continuos impases entre el liderazgo pedagógico y los demás miembros del plantel, esto genera como consecuencia que la comunicación asertiva se detenga en la política institucional de la escuela de educación básica Honorato Vásquez.

Se tiene conocimiento que la comunicación asertiva tiene enfoques educativos a nivel mundial expuesto en un oficio presentado por la ONU cuyo título es Comunicación para el desarrollo. Reforzando la efectividad de las Naciones Unidas siendo su autora principal Elizabeth McCall (2008) y expresa que es esencial en el desarrollo humano. Los métodos comunicativos son importantes para extender las prácticas de empoderamiento, los individuos logran captar pos si solos asuntos específicos, considerando y debatiendo ideas, dialogar y participar en debates públicos de ámbito local y nacional. Motivo importante en el ámbito educativo de mantener una constante comunicación asertiva entre los líderes educativos, maestros y estudiantes en las entidades de educación y facilitar ampliamente la distribución de la información e interacción de los docentes, directivos y estudiantes, mediante mecanismos estratégicos.

Dado que el liderazgo pedagógico tiene fines netamente educativos es que esta cobra relevancia para conseguir los estándares de la educación que se exige hoy en día. Así pues, este tipo de liderazgo es un liderazgo para el aprendizaje Ord et al., (2013).

Para Vallant (2015), en su estudio acerca del liderazgo en América Latina, menciona que la definición que tienen de liderazgo, está vinculado estrechamente con la participación del director en las tareas de un establecimiento educativo, es entonces que el liderazgo pedagógico es casi nulo.

En Ecuador el MINEDUC viene haciendo muchos esfuerzos por mejorar la educación, capacitando a los docentes, dotándolos de herramientas didácticas, pero las capacidades de liderazgo son un problema, La Hora (2009); pública que

los problemas que tenemos los ecuatorianos referentes a educación se deben a la falta de verdaderos líderes educativos que permitan desarrollar con mayor responsabilidad la labor de un buen aprendizaje. Agrega además que muchos de los responsables de dirigir a las instituciones educativas se enfocan solo en temas administrativos y en otros casos expresan erradamente su liderazgo con abuso y despotismo; descuidando lo académico y curricular.

Después de lo mencionado se formula el problema general; ¿Cuál es la relación entre comunicación asertiva y liderazgo pedagógico en los docentes de la escuela de educación básica, Honorato Vásquez, Lomas de Sargentillo, 2020? ¿Cómo se relaciona la dimensión estrategias de asertividad con el liderazgo pedagógico de los docentes? ¿De qué manera la dimensión estilo asertivo se relaciona con el liderazgo pedagógico de los docentes? ¿Cómo se relaciona la dimensión comunicación precisa con el liderazgo pedagógico de los docentes?

Esta investigación se justifica por su conveniencia pues la información que se obtendrá acerca de la comunicación asertiva, permitirá que se aborden operativamente las situaciones que se puedan presentar tanto personalmente como profesionalmente, consiguiendo de esta forma que se mantenga un clima asertivo. Tiene relevancia social, porque la investigación tendrá un efecto en los directivos y docentes que permitirá un mayor desempeño en el ámbito laboral y dentro del ámbito escolar. Posee implicancia práctica, pues las variables comunicación asertiva y liderazgo pedagógico están estrechamente relacionados con el comportamiento de los miembros de la escuela, es decir, con los docentes, personal administrativo, alumnos quienes mantienen una vida activa dentro de la escuela. En el valor teórico aporta fundamentos en las posiciones de autores como Moro (2009), López (2015), Carrascosa (2011) de la variable comunicación asertiva; además de los aportes de Bolívar (2010), Hallinger (2005), Bush y Glover (2003) relacionada con el liderazgo pedagógico, que permitirá constatarlos con el contexto de la escuela de educación básica, Honorato Vásquez Lomas de Sargentillo 2020. Por último, el estudio tiene utilidad metodológica porque aporta instrumentos válidos, como el cuestionario; evidenciándose además en la tabla estadística, métodos técnicas y procedimientos, como la encuesta que pueden ser utilizadas en próximas investigaciones.

El objetivo general de esta investigación es determinar la relación entre comunicación asertiva y liderazgo pedagógico en los docentes de una escuela de educación básica, Honorato Vásquez Lomas de Sargentillo, 2020.

Además, como objetivos específicos se tiene determinar la relación entre la dimensión estrategias de asertividad y el liderazgo pedagógico de los docentes; establecer la relación entre la dimensión estilo asertivo y el liderazgo pedagógico de los docentes; se plantea identificar la relación entre la dimensión comunicación precisa y el liderazgo pedagógico de los docentes.

Se plantea como hipótesis general que la comunicación asertiva se relaciona significativamente con el liderazgo pedagógico en los docentes de la escuela de educación básica, Honorato Vásquez, Lomas de Sargentillo, 2020 y como hipótesis específicas de la dimensión estrategias de asertividad se relaciona significativamente con el liderazgo pedagógico de los docentes; la dimensión estilo asertivo se relaciona significativamente con el liderazgo pedagógico de los docentes y la dimensión comunicación precisa se relaciona significativamente con el liderazgo pedagógico de los docentes.

## II. MARCO TEÓRICO

Existen diversas investigaciones que se ha realizado relacionadas a las variables de la actual investigación, a nivel internacional, el primer trabajo corresponde a Challco (2019) en su estudio “Liderazgo Pedagógico y convivencia escolar en la I.E Parque Industrial Pichari” teniendo como objetivo determinar la relación existente entre el liderazgo pedagógico y la convivencia escolar de la institución educativa Parque Industria Pichari. Esta investigación es de diseño no experimental, descriptivo correlacional, con una muestra de tipo censal. El resultado del estudio es que existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la convivencia escolar.

El segundo trabajo corresponde a Chico (2017), en la tesis Estilos de liderazgo docente y comunicación asertiva de estudiantes de contabilidad de una universidad privada la cual fue realizada en la Universidad Privada San Juan Bautista en San Borja, buscó reconocer cuales son los tipos de liderazgo en los maestros, de acuerdo a sus habilidades que muestran y desarrollan en aula, y de esa forma establecer el vínculo con la comunicación asertiva que poseen los alumnos con sus padres. Esta investigación fue cuantitativo, no experimental, corte transversal y correlacional, que tuvo una población de 128 alumnos, quienes fueron los encargados de dar su criterio acerca del liderazgo del profesor de contabilidad, y de si cumple con la comunicación asertiva. Se obtuvo como resultado que el coeficiente de Spearman  $p=0.197$ ,  $\alpha=0.05$ , no se rechaza la hipótesis nula. Lo que quiere decir que no hay un vínculo entre el estilo de liderazgo y la comunicación asertiva.

Dentro de los antecedentes internacionales se tiene a Chaparro (2015), en el trabajo de grado titulado “El uso de la comunicación asertiva como herramienta estratégica para el líder” analiza como el líder puede hacer uso de una comunicación asertiva como una herramienta estratégica, ya que una influencia adecuado en la comunicación es fundamental para los líderes de las organizaciones, pues permite forjar relaciones de largo plazo a nivel interno y externo. Una propuesta que ayude a direccionar de manera eficiente asegura el éxito de la institución, por esto es importante la elección del modelo de

comunicación que sea más acertado, para implementar esto son necesarios dos factores que son dar a conocer a los individuos las metas del modelo para de esta forma ocasionar que se dé una reacción favorable del cambio que se dará, y como segundo factor está el planificar los recursos que se requieren para conseguir que se ejecute con satisfacción.

El tema de esta investigación no ha sido abordado solo internacionalmente, también a nivel nacional se han realizado diversos estudios entre los que se tiene Asanza, (2020) en el artículo “La comunicación asertiva y su incidencia en la gestión educativa” busco determinar y analizar cuál es la incidencia de la comunicación asertiva en la gestión educativa en el colegio Once de Septiembre, comunidad Chilcaplaya, cantón Pucará, 2018. Teniendo como objetivo fue hacer un análisis sobre el impacto que tiene la comunicación asertiva de los profesores en la gestión educativa. La obtención de datos fue realizada mediante cuestionarios que se les aplico a los profesores y personal administrativo del colegio, después de analizar los datos obtenidos se tuvo en conocimiento la existencia de una relación significativa entre las variables estudiadas, además se vio que hay una urgencia de realizar una mejora en cuanto a la comunicación asertiva en el área de la educación debido a que esta tiene influencia en la gestión siendo de esta manera imprescindible para el adecuado funcionamiento de los colegios.

Así mismo, Tierra (2019) en la tesis “Comunicación Asertiva y la relación entre pares de la unidad educativa Nicanor Larrea León, período abril – agosto 2019” tuvo como objetivo determinar la comunicación asertiva y su efecto en la relación entre pares en los estudiantes de séptimo año paralelos A, B y C de Educación General Básica de la Unidad Educativa “Nicanor Larrea León”, periodo abril – agosto 2019. La comunicación asertiva es una habilidad de gran valor que debe estar inmersa en la convivencia escolar pero lamentablemente no se desarrolla este tipo de comunicación, por lo tanto, ha dado como resultado una serie de dificultades de: agresión verbal, física y psicológica ocasionando un descontrol de emociones afectando así la relación de pares en el ámbito educativo, metodológicamente tiene un enfoque cualitativo, diseño no experimental, descriptivo y correlacional, por el objetivo básica; por el lugar de campo y su tipo de estudio transversal.

La muestra fue de tipo no probabilística intencional estableciéndose en 100 estudiantes entre ellos 41 varones y 59 mujeres. Para la recopilación de información se utilizaron la técnica psicométrica, test de asertividad de Shelton para la variable independiente y para la variable dependiente la técnica de encuesta Ahdoc, además de otros recursos como el programa estadístico SPSS 23 para el análisis de datos. Donde se pudo comprobar que el nivel de asertividad, es ligeramente asertivo y mantienen buenas relaciones entre pares, por lo tanto, da como evidencia que existe correlación positiva entre las variables investigadas.

Así mismo Vilca, (2019) en la tesis Comunicación asertiva y clima organizacional en las instituciones educativas secundarias del distrito de patambuco – 2019, el fin de este estudio es saber cual es el grado de correlación entre las variables de estudio, para ello se hizo uso de un diseño descriptivo correlacional, para este estudio se empleo una muestra de 55 profesores a quienes se les administró la encuesta, concluyendo que hay una moderada relación entre las dos variables analizadas, además 52.12% de los profesores que realizaron la encuesta manifiestan que la comunicación asertiva se da de manera regular por ultimo se vio que el 48.18% de los profesores encuestados manifiestan que se da un nivel aceptable en el ambiente organizacional.

La fundamentación de la variable comunicación asertiva se basa en la teoría de asertividad de Alberti y Emmons (1978) que indica que el proceder se crea en un ambiente en un interpersonal que busca la superación personal eficientemente y se minimice la pérdida de soporte por fracción del receptor de la conducta. Ante lo mencionado por el autor, el comportamiento en las personas es influenciado por las necesidades que presenta el individuo tales como la manera de actuar, manifestar sus ideas, sus emociones, etc. Buscando así ganar un espacio en el entorno que se desenvuelve, pero de manera efectiva sin perjudicar al semejante. Dado esto se puede enfatizar que los autores indican que el individuo asertivo está encaminado a proceder con honestidad en sus actividades en base a sus necesidades, es decir que cada tarea que efectuó lo haga pensando en el beneficio propio y del semejante sin daño alguno.

En cuanto a los conceptos de la variable comunicación asertiva se ubica el de Moro (2009), quien manifiesta que es la forma en que una persona expresa sus ideas y pensamientos de manera clara, honesta y equilibrada defendiendo sus derechos e ideales sin que por ello perjudique a los demás. Así mismo para López (2015), afirma que la comunicación asertiva es definir si aquello que estoy pensando, quiero y planeo decir es necesario, oportuno que se exprese. En el caso que no lo fuera tiene que ser sabio y elocuente con su silencio. En caso lo sea, se dirá lo que se tenga que decir, de la manera adecuada, a quienes corresponda, en el tiempo adecuado, con el fin y la intensidad correcta. Luego Carrascosa, (2011) afirma que la comunicación asertiva es el entendimiento entre dos individuos dentro de una institución a la que ambos individuos pertenezcan, a pesar que no resulte fácil que ocurra siempre, si uno no lo desea, dos no tendrán un entendimiento, es decir ambos deben querer lograr una aproximación y un buen entendimiento para que esto sea posible. El concepto mencionado por Moro (2009) es la postura que adopta la investigación.

En cuanto a los modelos teóricos que evalúan la variable comunicación asertiva se encuentra Ferrero y Martin (2003) que establece tres dimensiones de la comunicación asertiva. Estrategias de asertividad: Son estrategias que utilizan un grupo de docente con el fin de trabajar de la mejor manera, cooperando para que puedan edificar mejoras, asegurándose en sí mismo, resolviendo conflictos en un ambiente agradable.

Estilo asertivo: Es una comunicación que se da para expresar un pensamiento, sentimiento y conductas; referente a situaciones negativas o críticas de actitudes de antipatía para los demás, para tener un buen estilo no se debe ser agresivos ante la postura o respuesta del que escucha, controlando su carácter y autocontrol de sí mismo.

Comunicación precisa: Capacidad de una persona que tiene fluidez y dominio de una comunicación, tiene una forma de expresión; ideas aficción o derechos de forma transparente, directa, equilibrada, decorosa y atenta, se lo hace entre dos personas, teniendo una comunicación incesante y dominio de uno mismo. Este es el modelo teórico es el que adopta la investigación. Ferrero y Martin (2003)

Otro modelo es el de Tasso Luna (2005) que propone tres dimensiones de la comunicación asertiva. La comunicación asertiva; que se da cuando los directores muestran sus emociones, pensamientos, ilusiones y protección de derechos sin perjudicar los de los subordinados. Cuando este busca solucionar la problemática mediante la negociación entre las partes involucradas fomentando el diálogo y compromiso, este tipo de comunicación cuenta con ciertas características, en la conducta no verbal muestra el contacto ocular directo, pero no intimidante, expresarse con naturalidad, correcta postura, resultados concretos a la situación, voz entendible, bien regulada y firme. La comunicación pasiva, se origina cuando los gestores educativos no expresan de manera directa sus sentimientos, pensamientos y anhelos, en el momento que se intentan comunicar éstos lo hacen de manera indirecta o se ocultan por completo, confiando en que se adivine lo que quiere o siente sin violentar los derechos o sentimientos de los docentes. Y la comunicación agresiva, la cual Tasso y Luna (2005), refieren que ocurre en el momento que los directores manifiestan aquello que sienten, quieren y piensan sin tener en consideración los derechos y sentir de las personas, humillando y atacando cuando no logra su propósito, causando resentimiento en los demás y generando un sentimiento de culpa al no enseñar la negociación ni el diálogo entre los individuos.

Sobre teorías referida a la variable liderazgo pedagógico el análisis selecciona la teoría del liderazgo de Fiedler citada por Hurtado (2016) se centra en que es factible alcanzar efectividad en un grupo determinado si el líder transmite y consigue influencias, ascendencias y altos valores de inspiración, involucrando a que la dirección y la forma de actuar de los líderes sean pertinentes y ejemplos a seguir. En base a lo que expone esta teoría, una de las esenciales características de todo líder se centra en la capacidad con la que cuenta este individuo para interrelacionarse con las personas con quien trabaja en conjunto es decir a quienes dirige como líder, basándose en la práctica de los valores según los supuestos, en los cuales prevalecen la condescendencia, consideración y reconocimiento de los miembros de su grupo. En este sentido es fundamental que el líder cuente con esta característica, ya que así se puede asegurar una notable trascendencia,

asegurando el cumplimiento en el tiempo establecido de las metas tareas y objetivos.

Alarcón (2016) supone que otro elemento esencial que sustentan la teoría del liderazgo pedagógico de Fiedler se centra en la capacidad del control situacional, entendiéndose como la destreza del líder para complacer las posibilidades y menesteres del grupo, basándose en la premisa de que la concordancia entre los intereses particulares y los objetivos de la institución certifican una efectividad elevada.

Al respecto de la orientación conceptual de la variable liderazgo pedagógico, se tiene el concepto de Bolívar (2010) quien la refiere a la manera en que se desenvuelve los establecimientos educativos, las actividades centrales de progresar el método de enseñanza y el aprendizaje. Para Hallinger (2005) el liderazgo pedagógico se encarga del estudio de las maneras de liderazgo educativo enfatizando en los propósitos educativos tales como fijar objetivos educativos, planificar el currículum, evaluar a los maestros y su pedagogía, fomentar el crecimiento profesional docente. Finalmente se menciona a Bush y Glover (2003) quienes mencionan que es una manera encaminada a alcanzar metas fijadas y anheladas, creando una visión compartida por todos los involucrados. Este concepto es la postura que adoptara la investigación.

Para el estudio se adoptarán las dimensiones tres dimensiones de Liderazgo Pedagógico, según Balzán (2008) estas son: Planificador. Facultad que tiene para diseñar las tareas establecidas de manera ordenada pensando en los objetivos y dificultades.

Organizador. Facultad consubstancial sujeta al líder pedagógico por la cual después de planificar sus tareas debe delimitar sus funciones y diversas actividades relacionada a su cargo. Balzán (2008)

Evaluador. Cualidad que debe tener todo líder pedagógico, este individuo debe estar capacitado para evaluar, medir, categorizar y dar valor a cada aspecto de las tareas que este encargado. Este es el modelo teórico es el que adoptara la investigación. Balzán (2008)

Narváez y Carrión, (2019) agrupan las prácticas de liderazgo pedagógico en cuatro dimensiones. Suministrar un objetivo moral, un motivo para la realización del trabajo y un estímulo para lograr las metas individuales. Impulsar el desarrollo de los estímulos y habilidades de los trabajadores, en busca del progreso de la comunidad educativa. Centralizarse en conocimiento y habilidades como la capacidad para sobreponerse a situaciones extremas (resiliencia) y responsabilidad, esto para construir los primeros. Gestionar prácticas y monitoreo persistente de los acontecimientos del aula. Informes de la OCDE muestran la importancia de que los directores de los colegios, como auténticos líderes pedagógicos realicen actividades ampliadas como los de gerencial y gestionar los recursos tanto financieros como humanos, que se hagan cargo de las relaciones públicas participando en una administración de calidad y proceso de información pública, de la misma forma que brinde el liderazgo para el aprendizaje. (Pont, Nusche, & Moorman, 2008)

Robinson (2007) centrándose en un meta-análisis de análisis cuantitativos que involucran liderazgo basados en resultados de estudiantes, precisa cinco dimensiones de liderazgo que lo hacen eficaz.

Primero son los conocimientos acerca de las metas y objetivos, incluyendo esta dimensión en fijar metas de aprendizaje significativo que se puedan medir, comunicando de manera clara a todos los involucrados y realizando un seguimiento de ellos, como son la involucración de los profesores y de otros en el proceso. Objetivos claros originan un adecuado desenvolvimiento y reconocimiento de preeminencias en medio de las requerimientos y ocasionan que maestros disfruten sus labores sintiendo que controlan las tareas, en vez de sentir que son controlados por ésta.

Segundo es el alcance de los recursos de manera estratégica que llama alinear la selección de recursos enfatizando los objetivos de enseñanza. De la misma forma, abarca la mejor selección y desempeño del personal. Implica de la misma forma un punto de vista conciso y no fragmentado para la superación estudiantil.

Tercero es la organización, conducción y monitoreo de la enseñanza y del currículum el cual participa directamente en el soporte y evaluación de la

enseñanza por medio de las inspecciones en los salones de clases en horarios de trabajo y el aporte de los respectivos feedbacks formativos y sumativos a los profesores. Realizando una supervisión directa del currículum por medio del manejo entre los docentes de los diversos niveles y etapas del colegio y dentro de los salones de clases. La coherencia favorece el mejoramiento en el aprendizaje. La evaluación, que contiene evidencia, facilita el proceso de búsqueda para una mejora del proceso.

El cuarto es la promoción y colaboración en aprendizaje y desenvolvimiento docente que se basa en analizar si la eficiencia en los maestros causa impacto en el aprendizaje educativo, el liderazgo busca ampliar nuevos beneficios tanto formales como informales, para el aprendizaje profesional. También para inculcarlas, necesita la participación directa con los profesores en el desarrollo educativo.

El quinto es la seguridad de contar con un ambiente ordenado y de apoyo en el que se organizan los salones de clases para minimizar los tiempos de espera, las influencias exteriores y los obstáculos protegiendo de esta manera la oportunidad de aprendizaje en estudiantes. Es necesario crear ambientes arreglados, que beneficien los procesos de aprendizaje tanto interior como exteriormente al salón de clases.

De manera que el aprendizaje no nace de manera accidental, las personas encargadas sean directivos o maestros deben buscar la manera de crear espacios adecuados y manejarse por tiempos que favorezcan el aprendizaje del maestro, la institución y por qué no del alumno.

Debido a que el principal objetivo en la institución es la enseñanza a los alumnos se debe buscar la manera de desarrollar y rediseñar las estructuras de los salones de clases apoyando y favoreciendo el trabajo del maestro en sus clases

(Robinson, Hohepa, & Lloyd, School leadership and student outcomes: Identifying what works and why: Best evidence synthesis iteration (BES), 2009). Bajo esta visión los gestores directivos se encaminan en la búsqueda de mejoramiento y rediseños del trabajo y relaciones profesionales, por la cual se conoce como

“líderes pedagógicos de la escuela” (Leithwood K. , 2009). El nacimiento de nuevas formas y nuevas costumbres en el aprendizaje educativo necesita: fomentar la colaboración de todos los individuos participantes del proceso de enseñanza, ganas de hacer una labor bien hecha y completa familiarización con las visiones deseadas (Waters, Marzano, & McNulty, 2003)

### **III. METODOLOGÍA**

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

##### **Tipo de Investigación**

Este estudio por su naturaleza es cuantitativo, lo que se sustenta con la teoría de Mejía (2015) que dice que este enfoque se presenta “cuando se mide las variables, expresando los resultados de lo medido en valores numéricos”.

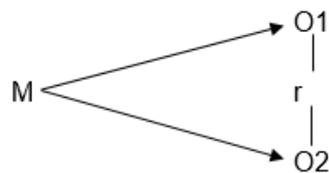
El tipo de investigación por su finalidad es básico, que según Sánchez y Reyes (2015) llevan a buscar nuevos conocimientos y campos de investigación, con el fin recolectar datos acerca a los hechos que faciliten hallar principios y leyes.

Por su temporalidad esta investigación es de corte transversal que Hernández, Fernández y Baptista (2014) indica, es cuando “se recogen datos en un instante único de tiempo” (Liu, 2008 y Tucker, 2004). Sosteniendo como objetivo explicar las variables y analizar su incidencia e interrelación en un instante determinado”.

La presente investigación es además correlacional debido a que en ella se quiere lograr establecer cuál es la correlación que existe entre las variables de estudio, las que para su estudio fueron divididas en dimensiones. El beneficio que tiene este tipo de investigación es que posibilita entender cómo será el posible comportamiento de las variables estudiadas. Hernández, Fernández y Baptista (2010).

##### **Diseño de investigación**

El diseño de este análisis es no experimental porque para la realización de esta no se manipulan ni alteran las variables de estudio durante la obtención de los datos. El diagrama correspondiente a este diseño es el siguiente:



Dónde:

M : Muestra de estudio que son los docentes de la escuela de Educación Básica, Lomas de Sargentillo 2020”

O1 : Observación de la variable “Comunicación asertiva”

O2 : Observación de la variable “Liderazgo pedagógico”

r : relación de las variables

### 3.2 Variables y Operacionalización

Por ser un estudio de variables correlacional asociativa se trabajó con la relación de las variables comunicación asertiva y liderazgo pedagógico.

#### Variable Comunicación Asertiva

##### Definición conceptual

Moro (2009), Forma en que una persona expresa sus ideas y pensamientos de manera clara, honesta y equilibrada defendiendo sus derechos e ideales sin que por ello perjudique a los demás.

##### Definición operacional

Esta variable se midió en tres dimensiones, para lo cual se diseñó un cuestionario con la finalidad de recolectar datos que permitan medir el nivel de las variables y las dimensiones, estos datos son recolectados por medio de la información que proporciona la muestra del estudio.

## **Indicadores**

El indicador se elaboró a partir del concepto de las dimensiones: estrategias de asertividad con tres indicadores: trabajo Cooperativo, resolución de conflictos, asegurar ambientes agradables; dimensión estilo asertivo con cuatro indicadores: expresar pensamientos, expresar sentimientos, expresar conductas, autocontrol; dimensión comunicación precisa con cinco indicadores: comunicación fluida, comunicación clara, comunicación equilibrada, comunicación honesta, comunicación respetuosa.

## **Escala de medición**

Se utilizó para el estudio la escala ordinal: Siempre (5), frecuentemente (4), algunas veces (3), rara vez (2) y nunca (1). este es el instrumento que evalúa la variable comunicación asertiva.

## **Variable Liderazgo Pedagógico**

### **Definición conceptual**

Bush y Glover (2003) dicen que el liderazgo pedagógico es conocido como la manera de conseguir metas y objetivos concretas y anhelado, erigiendo un panorama que comparte a los individuos del instituto educativo y para el cual están concentrados.

### **Definición operacional**

Esta variable se midió en tres dimensiones, para lo cual se diseñó un cuestionario con la finalidad de recolectar datos que permiten medir el nivel de las variables y las dimensiones, estos datos son recolectados por medio de la información que proporciona la muestra del estudio.

## **Indicadores**

El indicador se elaboró a partir del concepto de las dimensiones de la variable del estudio.

Dimensión planificador con cuatro indicadores: planificación concatenada, planificación secuencial, prever objetivos, prever dificultades; dimensión organizador con dos indicadores; delimitar funciones, delimitar actividades; dimensión evaluador con dos indicadores; evaluar y categorizar.

### **Escala de medición**

La escala de medición que se utilizó es la escala ordinal: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) nunca (1). este es el instrumento que evalúa la variable liderazgo pedagógico.

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

#### **Población**

Para Buendía, Colás y Hernández (1998) la población es el grupo definido y alcanzable que es útil para la selección de la muestra de estudio.

Para esta investigación 34 profesores de la escuela de Educación Básica Honorato Vásquez, de Lomas de Sargentillo, conforman la población.

Tabla 1: Población

Personal	Población		Total
	Hombres	Mujeres	
Docentes	6	28	34
Total	6	28	34

**Fuente:** secretaria de la Institución

#### **Criterio de Inclusión**

Se tomó en cuenta los docentes con nombramientos definitivos, provisionales y contratados, para todo el año 2020.

#### **Criterio de Exclusión**

No se consideraron a los profesores que tienen con un contrato igual o menor de seis meses.

## **Muestra**

Arias (2006) un subconjunto característico y limitado que se obtiene de la población a la que se tiene acceso. La muestra fue 29 docentes para el estudio de esta investigación, de la escuela de educación básica Honorato Vásquez.

Tabla 2: Muestra

Institución	Docentes	Hombres	Mujeres
Escuela de educación básica Honorato Vásquez	29	5	24

Fuente: Secretaria de la institución

## **Muestreo**

Según Cuesta (2009) Los métodos de muestreo probabilísticos son los que fundamentan en la tesis de equiprobabilidad. En otras palabras, son todos los que cuentan con igual posibilidad de ser seleccionados y conformar la muestra, considerando el muestreo no probabilístico.

## **Unidad de análisis**

La unidad de análisis la conformaron los 29 maestros de la escuela de educación básica Honorato Vásquez, Lomas de Sargentillo, 2020

### **3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos**

#### **Técnica**

La técnica aplicada en la obtención de información es la encuesta, es decir es un estudio que se utilizó para la medición de las variables comunicación asertiva y liderazgo pedagógico. Cerda (2011) la define como la recolección sistemática de datos de una población o una muestra de ella.

## **Instrumento**

El instrumento seleccionado es el cuestionario según Niño (2011) es un conjunto de preguntas estructuradas y ordenada, para esta investigación se realizó un cuestionario por cada variable, los que se les aplicó a los docentes que son motivo de estudio.

Para la variable comunicación asertiva se utilizó un cuestionario que mide la dimensión estrategias de asertividad siete (7) ítems, estilo asertivo ocho (8) ítems, comunicación precisa diez (10) ítems, haciendo un total de veinticinco (25) ítems.

Esta dimensión se midió en (1) nunca, (2) rara vez, (3) algunas veces, (4) frecuentemente, (5) siempre

Variable liderazgo pedagógico se utilizó un cuestionario que mide la dimensión de planificador ocho (8) ítems, organizador cuatro (4) ítem, evaluador ocho (8) ítems, haciendo un total de veinte (20) ítems.

Esta dimensión se midió en (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre

El cuestionario se mide con la escala de Likert que, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) son los ítems establecidos en forma de preguntas que medirán la opinión de quienes son encuestados. En esta investigación se hace uso de la valoración de Likert, siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.

## **Validez**

La validación de los instrumentos se realizó por expertos que tengan experiencias y conocimientos acerca de los temas de las variables de estudio, los instrumentos fueron evaluados por tres expertos investigadores, quienes analizaron si los ítems presentaron coherencia con los indicadores y dimensiones de estudio.

Según Behar (2008) la validez indica la capacidad del instrumento de medir la variable para la que se ha diseñado. Una escala tiene validez si en verdad mide lo que afirma medir.

Los expertos determinaron que el cuestionario es aplicable para los objetivos del estudio. (Anexo 4)

### **Confiabilidad de los instrumentos**

Según Hernández y otros (2003), la confiabilidad de un instrumento de medición se mide en base a diversos métodos, que hace hincapié al grado en el cual su uso repetido al mismo sujeto causa igualdad en los resultados.

Se llevó a cabo por medio de una prueba piloto de once (11) docentes, la cual es aplicada a docentes que tengan las mismas características que las que se establecen de la muestra de estudio. Después de obtener los datos por medio de la prueba piloto se procede a analizarlos mediante el programa estadístico SPSS para obtener el alfa de Cronbach.

Para el caso que mide la variable Comunicación asertiva el coeficiente de confiabilidad es 0,840 la cual evidencia la confiabilidad del instrumento. Luego la variable liderazgo pedagógico el coeficiente de alfa cronbach es 0,909 mostrando la confiabilidad del instrumento. (Anexo 5)

### **3.5. Procedimientos**

Los datos son obtenidos por medio de la aplicación de los instrumentos que se han diseñado para cada variable a los profesores, la aplicación de estos se realizó por medios digitales debido a que actualmente el país y el mundo se encuentran enfrentando una pandemia que ha obligado a que las escuelas sean cerradas y las clases se empiecen a impartir a distancia haciendo uso de diversos medios tecnológicos de comunicación. Teniendo en cuenta la escala de Likert. Una vez tomados los datos se empleó en una hoja de cálculo Excel con el programa SPSS.

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

Una vez obtenidos los datos por medio de la aplicación de los instrumentos, estos datos se registran y ordenan para ser analizados y mostrados haciendo uso de tablas y graficas estadísticas.

Para realizar el análisis de la relación de variables se hace uso de estadística de correlación que permite que se establezca cual es la relación entre la comunicación asertiva y el liderazgo pedagógico. Este análisis se realizó con la ayuda del programa estadístico SPSS, específicamente haciendo uso del método de Spearman el cual, según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) es la medida de correlación usada en variables que tienen un nivel de medición ordinal que es el caso de las variables estudiadas en esta investigación.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para el desarrollo de este estudio en todo momento se puso en práctica las bases de la ética profesional. Así mismo, quien lleva a cabo la investigación está comprometido con el respeto de la identidad de todos los que forman parte de la investigación, comprometiéndose del mismo modo a hacer un uso correcto, respetuoso de la confiabilidad, garantizando que no se afectaran ni vulneraran los derechos de los datos. Del mismo modo se hace un uso adecuado respetando los derechos de autor de todas las referencias empleadas en la investigación.

## IV. RESULTADOS

### Objetivo general

Determinar la relación entre la comunicación asertiva con el liderazgo pedagógico en los docentes de una escuela de educación básica, Honorato Vásquez Lomas de Sargentillo, 2020.

### Comprobación de Hipótesis

Hi: La comunicación asertiva se relaciona significativamente con el liderazgo pedagógico en los docentes de la escuela de educación básica, Honorato Vásquez, Lomas de Sargentillo, 2020

Ho: La comunicación asertiva no se relaciona significativamente con el liderazgo pedagógico en los docentes de la escuela de educación básica, Honorato Vásquez, Lomas de Sargentillo, 2020

Tabla 3: Relación de la comunicación asertiva y liderazgo pedagógico de los docentes  
Liderazgo Pedagógico

	Correlación de Spearman	-,265
Comunicación asertiva	Sig. (bilateral)	,165
	N	29

**Fuente:** Cuestionario

La Tabla 3 detalla que el valor de correlación Spearman ( $\rho$ ) es -,265 indica que es una correlación inversa entre la variable comunicación asertiva y liderazgo pedagógico, el valor de significación (sig.) es ,165 y es mayor a 0.05; determinado por el estudio, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

## Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la dimensión estrategias de asertividad y el liderazgo pedagógico de los docentes de la escuela de educación básica Honorato Vásquez, Lomas de Sargentillo, 2020.

## Comprobación de Hipótesis específica 1

H<sub>i</sub>: La dimensión estrategia de asertividad se relaciona significativamente con el liderazgo pedagógico en los docentes de la escuela de educación básica, Honorato Vásquez, Lomas de Sargentillo, 2020

H<sub>o</sub>: La dimensión estrategia de asertividad no se relaciona significativamente con el liderazgo pedagógico en los docentes de la escuela de educación básica, Honorato Vásquez, Lomas de Sargentillo, 2020

**Tabla 4:** Relación de la estrategia de asertividad con el liderazgo pedagógico de los docentes  
Liderazgo Pedagógico

Dimensión	Correlación de Spearman	,111
Estrategias de asertividad	Sig. (bilateral)	,568
	N	29

**Fuente:** Cuestionario

La Tabla 4 señala que el valor de correlación Spearman ( $\rho$ ) es ,111 indica que es una correlación baja entre estrategias de asertividad y liderazgo pedagógico, el valor de significación (sig.) es ,568 y es mayor a 0.05; establecido por el estudio, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

## Objetivo específico 2

Establecer la relación que existe entre el estilo asertivo con el liderazgo pedagógico de los docentes de la escuela de educación básica Honorato Vásquez, Lomas de Sargentillo, 2020.

## Comprobación de Hipótesis específica 2

H<sub>i</sub>: La dimensión estilo asertivo se relaciona significativamente con el liderazgo pedagógico en los docentes de la escuela de educación básica, Honorato Vásquez, Lomas de Sargentillo, 2020

H<sub>o</sub>: La dimensión estilo asertivo no se relaciona significativamente con el liderazgo pedagógico en los docentes de la escuela de educación básica, Honorato Vásquez, Lomas de Sargentillo, 2020

Tabla 5: Relación de estilo asertivo con el liderazgo pedagógico de los docentes  
Liderazgo Pedagógico

Dimensión	Correlación de Spearman	-,390
Estilo Asertivo	Sig. (bilateral)	,360
	N	29

**Fuente:** Cuestionario

La Tabla 5 indica que el valor de correlación Spearman ( $\rho$ ) es -,390 indica que es una correlación inversa entre estilo asertivo y liderazgo pedagógico, el valor de significación (sig.) es ,360 y es mayor a 0.05; determinado por el estudio, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

### Objetivo específico 3

Identificar la relación que existe entre la comunicación precisa con el liderazgo pedagógico de los docentes de la escuela de educación básica Honorato Vásquez, Lomas de Sargentillo, 2020.

### Comprobación de Hipótesis específica 3

H<sub>i</sub>: La dimensión comunicación precisa se relaciona significativamente con el liderazgo pedagógico en los docentes de la escuela de educación básica, Honorato Vásquez, Lomas de Sargentillo, 2020

H<sub>o</sub>: La dimensión comunicación precisa no se relaciona significativamente con el liderazgo pedagógico en los docentes de la escuela de educación básica, Honorato Vásquez, Lomas de Sargentillo, 2020

Tabla 6: Relación de comunicación precisa con el liderazgo pedagógico de los docentes  
Liderazgo Pedagógico

Dimensión	Correlación de Spearman	-,226
Comunicación precisa	Sig. (bilateral)	,239
	N	29

**Fuente:** Cuestionario

La Tabla 6 muestra que el valor de correlación Spearman ( $\rho$ ) es -,226 indica que es una correlación inversa entre comunicación precisa y liderazgo pedagógico, el valor de significación (sig.) es ,239 y es mayor a 0.05; determinado por el estudio, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

## V. DISCUSIÓN

En lo que corresponde al objetivo general:

Determinar la relación entre la comunicación asertiva con el liderazgo pedagógico en los docentes de una escuela de educación básica, Honorato Vásquez Lomas de Sargentillo, 2020, los referentes teóricos mencionan que la comunicación asertiva indica que este proceder se crea en un ambiente interpersonal que busca la superación personal de una forma eficiente y minimizando la pérdida de soporte por fracción del receptor de la conducta. En la Tabla 3 se muestra una (sig.) de 0,165 mayor a 0.05; en efecto, evidencia que en la institución las variables comunicación asertiva y el liderazgo pedagógico se dan de forman independiente es decir que no existe una relación entre sí. En este sentido se expone lo mencionado por Alberti y Emmons (1978), en cuanto al liderazgo en donde especifica que el comportamiento en las personas es influenciado por las necesidades que presenta el individuo tales como la manera de actuar, manifestar sus ideas, sus emociones, etc.; buscando así ganar un espacio en el entorno que se desenvuelve, pero de manera efectiva sin perjudicar al semejante. Así mismo Carrascosa, (2011) puntualiza que la comunicación asertiva es el entendimiento entre dos individuos dentro de una institución a la que ambos individuos pertenezcan, a pesar que no resulte fácil que ocurra siempre, si uno no lo desea, dos no tendrán un entendimiento, es decir ambos deben querer lograr una aproximación y un buen entendimiento para que esto sea posible. La teoría de asertividad de Alberti y Emmons (1978) explica que el comportamiento en los individuos es influenciado por las necesidades personales entre las cuales están la forma de manifestar sus ideas, la forma de actuar, sus emociones entre otras, buscando obtener un espacio en el medio en el cual se desenvuelve de una forma correcta sin causar daño a sus semejantes. Por otro lado, Chaparro (2015) en su trabajo investigativo concluye que la comunicación asertiva es un elemento principal para asegurar el éxito del líder en una institución, por lo que es indispensable ser acertado en la elección del modelo de comunicación.

En cuanto al objetivo específico 1:

Determinar la relación entre la dimensión estrategias de asertividad y el liderazgo pedagógico de los docentes, en la Tabla 4 muestra que el valor de significación (sig.) 0,165 siendo mayor a 0.05; por lo que se demuestra que no existe correlación entre dimensión estrategias de asertividad y el liderazgo pedagógico, evidenciando que en la institución educativa de estudio el liderazgo pedagógico se da de una forma muy indistinta a las estrategias de asertividad que se empleen en la institución. Por lo que Ferrero y Martin (2003) especifica que las estrategias de asertividad, son estrategias que utilizan un grupo de docente con el fin de trabajar de la mejor manera, cooperando para que puedan edificar mejoras, asegurándose en sí mismo, resolviendo conflictos en un ambiente agradable; de igual manera la teoría del liderazgo de Fiedler citada por Hurtado (2016) se centra en que es factible alcanzar efectividad en un grupo determinado si el líder transmite y consigue asegurar influencias, ascendencias y altos niveles de persuasión, lo que involucra que la conducta y la forma de proceder del líder sean pertinentes y ejemplo a seguir. Por otra parte, Alarcón (2016) supone que el líder pedagógico debe tener la capacidad de contralar las diversas situaciones empleando estrategias acertadas para las diversas situaciones que se suele presentar en una entidad educativa, de tal forma que aplique sus destrezas para obtener efectividad en su liderazgo. Bolívar (2010) también enfatiza que el liderazgo pedagógico debe emplear estrategias oportunas para alcanzar que los procesos educativos se desenvuelvan de forma oportuna, para conseguir un progreso en la enseñanza y aprendizaje de la institución.

En lo que respecta al objetivo específico 2:

Establecer la relación entre la dimensión estilo asertivo y el liderazgo pedagógico de los docentes; los referentes teóricos indican que el estilo asertivo es una comunicación que se da para expresar un pensamiento, sentimiento y conductas; referente a situaciones negativas o críticas de actitudes de antipatía para los demás, para tener un buen estilo no se debe ser agresivos ante la postura o respuesta del que escucha, controlando su carácter y autocontrol de sí mismo. La Tabla 5 muestra que el valor de significación (sig.) es ,360 mayor a 0.05 en efecto

la dimensión estilo asertivo y el liderazgo pedagógico en la institución objeto de estudio se da de forma independiente sin que exista relación alguna. Es así que la postura teórica de Alberti y Emmons (1978) puntualiza que el individuo asertivo está encaminado a proceder con honestidad en sus actividades en base a sus necesidades, es decir que cada tarea que efectuó lo haga pensando en el beneficio propio y del semejante sin daño alguno. Así mismo, Alarcón (2016) supone que uno de los elementos esenciales que sustentan la teoría del liderazgo pedagógico de Fiedler se centra en la capacidad del control situacional y el estilo que presenta, entendiéndose como la habilidad del líder para satisfacer las posibilidades y menesteres del grupo, basándose en la premisa de que la concordancia entre los intereses particulares y los objetivos de la institución certifican una efectividad elevada. De la misma forma Hallinger (2005) explica que el liderazgo pedagógico es un conjunto de habilidades que posee un líder el cual se encarga de los diversos procesos que surgen en la institución enfatizando en los propósitos educativos tales como dar cumplimiento a los objetivos, planificar el currículum, evaluar a los maestros y su pedagogía, fomentar el crecimiento profesional docente, propiciar un ambiente oportuno en donde los docentes tenga la facilidad de comunicarse entre sí y sobre todo muestren la confianza de informar al líder las diversas situaciones de conflictos que puedan surgir en el ámbito laboral, por lo que es necesario que el líder emplee buenas estrategias para poder cumplir con lo mencionado.

En relación al objetivo específico 3:

Se plantea identificar la relación entre la dimensión comunicación precisa y el liderazgo pedagógico de los docentes. Los referentes teóricos indican que la comunicación precisa es la capacidad de una persona que tiene fluidez y dominio de una comunicación, tiene una forma de expresión; ideas afición o derechos de forma transparente, directa, equilibrada, decorosa y atenta, se lo hace entre dos personas, teniendo una comunicación incesante y dominio de uno mismo. En la Tabla 6 el valor de significación (sig.) es 0,239 mayor a 0.05 permitió conocer que la dimensión comunicación precisa y el liderazgo pedagógico de los docentes de la escuela de educación básica Honorato Vásquez, parte del estudio son

independientes, Sin embargo la teoría del liderazgo Fiedler citada por Hurtado (2016) mantiene que existe la probabilidad de obtención de una elevada certidumbre en un grupo siempre y cuando el líder transmita y consiga garantizar ascenso, excelente comunicación, apoyo e inspiración, lo que significa que el comportamiento del líder sea pertinente y modelo hacia el próximo. En cuanto a la teoría de asertividad de Alberti y Emmons (1978) manifiesta que el comportamiento en las personas es influenciado por las necesidades que presenta el individuo, con la finalidad de ganar un lugar en el medio que se desenvuelve. Dado esto se puede enfatizar que los autores indican que el individuo asertivo está encaminado a proceder con honestidad en sus actividades en base a sus necesidades, es decir que cada tarea que efectué lo haga pensando en el beneficio propio y del semejante sin daño alguno.

## VI. CONCLUSIONES

La variable comunicación asertiva no se relaciona con el liderazgo pedagógico en los docentes de la escuela de educación básica, Honorato Vásquez Lomas de Sargentillo, 2020. Los resultados observados en la Tabla 3 evidencian una sig. 165 y un rho  $-0,265$  lo que permite concluir que entre estas variables no hay ninguna relación, entendiéndose que la comunicación asertiva no depende del comportamiento en las personas influenciados por las necesidades suscita en cuanto a liderazgo pedagógico.

La dimensión estrategias de asertividad no se relaciona con el liderazgo pedagógico de los maestros, dado que los valores alcanzados en la Tabla 4 muestran el resultado: significancia 0,568 y un valor de rho  $0,111$  por lo que se concluye que la relación es inexistente entre la dimensión y la variable estudiada, por el proceder de los docentes en las actividades de acuerdo a sus necesidades no se relacionan con la forma de liderar en el ámbito pedagógico.

La dimensión estilo asertivo no se relaciona con el liderazgo pedagógico de los docentes. Los resultados alcanzados en la Tabla 5 muestra una significancia 0,360 y un rho  $-0,390$  por lo que se evidencia la relación inexistente entre la dimensión y la variable estudiada en la institución, concluyendo que cada docente puede realizar acciones para su propio beneficio y esto no afecta a la forma en que se conducen los procesos pedagógicos.

La dimensión comunicación precisa no se relaciona con el liderazgo pedagógico de los docentes. Los valores obtenidos en la Tabla 6 evidencia el resultado de la significancia  $0,239$  y un rho  $-0,226$  por lo que se concluye que la relación es inexistente entre la dimensión y la variable estudiada en la institución, evidenciándose así que las capacidades de los docentes en cuanto a la fluidez y dominio en la comunicación no se vincula con la forma en que se da el liderazgo pedagógico.

## VII. RECOMENDACIONES

Las autoridades de la escuela de educación básica, Honorato Vásquez de Lomas de Sargentillo, tienen que aplicar estrategias para obtener una planificación concatenada y secuencial que permita cumplir los objetivos establecidos y prever dificultades, ya que según Hurtado (2016) mantiene que existe la probabilidad de obtención de una elevada certidumbre en un grupo siempre y cuando el líder transmita y consiga garantizar ascenso, excelente comunicación, apoyo e inspiración, lo que significa que el comportamiento del líder sea pertinente y modelo hacia el próximo.

Las autoridades de la escuela de educación básica, Honorato Vásquez de Lomas de Sargentillo, deben mejorar las estrategias de asertividad para que la comunicación asertiva sea productiva en el plantel, ya que Ferrero y Martin (2003) puntualiza que estas estrategias son utilizadas con el fin de trabajar de la mejor manera, cooperando para que puedan edificar mejoras, asegurándose en sí mismo, resolviendo conflictos en un ambiente agradable.

Las autoridades de la escuela de educación básica, Honorato Vásquez de Lomas de Sargentillo, deben implementar estrategias para mejorar el estilo asertivo en donde se pueda expresar pensamientos y sentimientos de una forma oportuna, mejorando la conducta, ya que Ferrero y Martin (2003) menciona que el estilo asertivo se basa en una comunicación eficaz para expresar un pensamiento, sentimiento y conductas; referente a situaciones negativas o críticas de actitudes de antipatía para los demás, implica un estilo no agresivo ante la postura o respuesta del que escucha, controlando su carácter y autocontrol de sí mismo.

Las autoridades de la escuela de educación básica, Honorato Vásquez de Lomas de Sargentillo, tienen que buscar métodos que generen una comunicación precisa, fluida, clara, equilibrada, honesta y sobre todo sea respetuosa con la finalidad de fortalecer la comunicación asertiva, ya que Ferrero y Martin (2003) explica que la comunicación precisa, es la capacidad de una persona que tiene fluidez y dominio de una comunicación, tiene una forma de expresión; ideas afeción o derechos de forma transparente, directa, equilibrada, decorosa y atenta, se lo hace entre dos personas, teniendo una comunicación incesante y dominio de uno mismo.

## REFERENCIAS

- Aguaguña Criollo, M. (2016). *Clima familiar y rendimiento académico en los adolescentes de 7mo a 3er año de bachillerato de la Unidad Educativa "Javier Loyola" de la Parroquia Chuquipata. Azogues-Cañar . Cuenca - Ecuador .*
- Albaladejo, A. (2010). *Como Decirlo: Entrevistas Eficaces en el Ámbito Educativo.* Barcelona: Grao.
- Argos , J., & Ezquerro , P. (2014). *Liderazgo y educación.* Santander, Cantabria: UNiversidad de Cantabria.
- Asanza Capa, N. B. (2020). La comunicación asertiva y su incidencia en la gestión educativa. *Ciencia y Educación, 1(3), 20-31.*
- Bowen, M. (1978). *La Terapia Familiar en la Práctica Clínica.* Murray Bowen,.
- Branson C, M. (2010). *Leading educational change wisely.* The Netherlands: Sense Publishers.
- Carrascosa, J. (2011). *Trabajar y Competir en Equipo.* España: Netbiblo.
- Chaparro Duarte, Z. P. (2015). *El uso de la comunicación asertiva como herramienta estrategica para el lider.* Tesis , Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Segunda ed.). México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Chico Tasayco, H. (2017). *Estilo de liderazgo docente y comunicación asertiva de estudiantes de contabilidad de una universidad privada.* Tesis, Universidad Cesar vallejo, Escuela de posgrado, Lima.
- Daft, R. L. (2012). La experiencia del liderazgo. En R. L. Daft, *La experiencia del liderazgo.* Madrid: Deusto.
- Del Salto Zurita, V. A., Fernández Lara, A. I., & Pachar Puga, M. d. (2019). El liderazgo educativo y el desempeño docente: un estudio etnometodológico de la realidad ecuatoriana. *Ciencia Digital, 3(1), 257-271.*
- Ecdkc. (06 de 04 de 2020). Centro Nacional de Desarrollo, Enseñanza y Aprendizaje en la Primera Infancia. *Centro de Aprendizaje y conocimiento en la primera infancia,* pág. <https://eclkc.ohs.acf.hhs.gov/es/ncecdtl>.
- Elizondo , M. (2003). *Asertividad y escucha activa en el ámbito académico.* México: Editorial Trillas.

- Erreyes Barrera, H., & Barragán García, T. &. (2017). La realidad educativa ecuatoriana desde una perspectiva docente. *Iberoamericana de educación*, 37.
- Figuroa, C. (2004). *Sistemas de Evaluación Académica*. El Salvador: Editorial Universitaria.
- Folkman, J., & Zenger, J. (2002). *El líder extraordinario. Transformando Buenos Directivos en líderes extraordinarios*. Obtenido de <http://www.grupopya.com/es/partner/zenger-es-es-es/>
- Gajardo, J., & Ulloa, J. (2016). Liderazgo pedagógico, conceptos y tensiones. *Nota Técnica N°6. Concepción, Chile: Líderes Educativos*.
- Gajardo, J., & Ulloa, J. (2016). Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones. *Líderes educativos*, 1-13.
- García Palacios, S. (2002). *Instituciones educativas para la calidad total*. Madrid : La Muralla.
- Gardner, H. (1998). *Mentes líderes: una anatomía del liderazgo*. México: Paidós.
- Gento Palacios, S. (2002). Instituciones educativas para la calidad total. *La Muralla*.
- Hallinger, P. (2005). Instructional Leadership and the School Principal: A Passing Fancy that Refuses to Fade Away. *Leadership and Policy in Schools*(4), 221-239.
- II, J. P. (1994). *CARTA A LAS FAMILIAS*. Editrice Vaticana.
- La Hora*. (23 de 04 de 2009). Recuperado el 26 de 05 de 2020, de La hora: <https://lahora.com.ec/noticia/867496/liderazgo-educativo>
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Santiago de Chile: Fundación Chile.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2008). Seven strong claims about successful school leadership. *School leadership and management*, 28(1), 27-42. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/251888122\\_Seven\\_Strong\\_Claims\\_about\\_Successful\\_School\\_Leadership](https://www.researchgate.net/publication/251888122_Seven_Strong_Claims_about_Successful_School_Leadership)
- López, L. (2015). *claves.de.la...asertividad.Comunicacional*. Colombia: Eliprovex.
- Luján Minchola, P. M. (2019). *Liderazgo transformacional y comunicación asertiva en docentes de una Universidad Pública*. Tesis, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de posgrado, Lima.

- Manchego Villareal, J. (2017). *Motivación y rendimiento académico en los estudiantes de la asignatura desarrollo de proyectos productivos de la especialidad de industrias alimentarias de la Universidad Nacional de Educación 2016*. Lima.
- Marmanilla Buendía, J., & Rivera Ramírez, J. (2015). *Rendimiento académico y estrés en los estudiantes de la facultad de educación de la Universidad Nacional del Centro del Perú*. Huancayo - Perú.
- Martínez de Soria, A. B., & Ibarrola García, S. (2015). Liderazgo del profesor: Objetivo Básico de la Gestión Educativa. *Revista Iberoamericana de educación*(67), 55-70. Obtenido de <https://rieoei.org/historico/documentos/rie67a03.pdf>
- Mellan Vesga, J. (2017). INFLUENCIA DEL ENTORNO FAMILIAR EN LOS PROCESOS.
- Meza Rueda, J. (2011). *Familia, Escuela y desarrollo Humano*.
- Montero Alcaide, A. (2011). Dirección pedagógica y selección de directores en el sistema educativo español. *Revista Iberoamericana de Educación*, 56(1). Obtenido de [www.rieoei.org/deloslectores/4151Montero.pdf](http://www.rieoei.org/deloslectores/4151Montero.pdf).
- Narváez Carrión, C. R. (2019). Liderazgo educativo Teoría e investigación en Ecuador y en el resto del mundo. *Revista para el aula - IDEA*, 31, 30-31.
- OCDE. (2009). Informe TALIS. Obtenido de <https://www.oecd.org/education/school/43057468.pdf>
- Ord, K., Mane, J., Smorti, S., Carroll-Lind, J., Robinson, L., Armstrong-Read, A., . . . Jalal, J. (2013). *Developing Pedagogical Leadership in Early Childhood Education*. Wellington: Te Tari Puna Ora o Aotearoa/NZ Childcare Association.
- Oré Espinoza, G. (2017). *Clima familiar y rendimiento académico en niños del nivel inicial de Huanta, 2017*. Peru.
- Palma Montaña , L. (2015). *Influencia de los padres en el rendimiento académico de sus hijos/as*. Esmeraldas - Ecuador.
- Piruch Shirap, K. (2016). *La Familia y su Influencia en el Rendimiento Escolar de los Niños y Niñas de 4to y 5to Año de Educación Básica de la Escuela "Benigno Bayancela" del Cantón Loja y la Intervención del Trabajo Social*. Loja - Ecuador.

- Pont, B., Nusche, D., & Moorman, H. (2008). *Improving School Leadership, Volume 1: Policy and policy. OECD, 1.* Obtenido de <https://search.oecd.org/education/school/40545479.pdf>
- Portugal Villar, J. (2013). *La gestión educativa: Una visión hacia la formación docente. Motricidad y persona, 40.*
- Robinson, V. (2007). *School leadership and student outcomes: Identifying what works and why.* Winmalee: NSW: Australian Council for Educational Leaders.
- Robinson, V. (2011). *Student-centered leadership.* San Francisco: CA: Jossey Bass.
- Robinson, V., Hohepa, M., & Lloyd, C. (2009). *School leadership and student outcomes: Identifying what works and why: Best evidence synthesis iteration (BES).* New Zealand: Ministry of Education.
- Sanchez Inisesta, M. (25 de 06 de 2012). *Universidad Internacional de Rioja.* Obtenido de UNIR: <https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/656/Sanchez%20Marta.pdf>
- Sandoval, C. (2016). *De jefe a líder.* Santiago de Chile: Aguilar.
- Tasso, E., & Luna, J. (2007). *Habilidades asertivas.* México: Siglo XX.
- Truyenque Cuadros, M. (2019). *Clima social familiar y autoestima en estudiantes de nivel secundaria de la Institución.* Lima.
- UNESCO. (2004). *UNESCO.* Obtenido de UNESCO: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000149269>
- Vaillant, D. (2015). *Educational leadership in Latin America: trends and challenges. Gestión arte, 1-6.*
- Vazquez Aguirre, M. (2016). *Dinámica Familiar y su influencia en el bajo rendimiento académico de los y las adolescentes de Básica Superior de la Escuela "Manuela Cañizares". Cuenca 2014-2015.* Cuenca- Ecuador.
- Véliz, F. (2011). *Comunicar.* Barcelona: Gedisa.
- Vieira, H. (2007). *La Comunicación en el Aula.* Madrid: Narcea.
- Waters, T., Marzano, R., & McNulty, B. (2003). *What 30 years of research tell us about the effect of leadership on student achievement.* Colorado: McREL.
- Yukl, G. A. (2002). *Leadership in organizations.* New York: Practice Hall.

## Anexos

### Anexo 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

#### TÍTULO: “COMUNICACIÓN ASERTIVA Y LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LOS DOCENTES EN UNA ESCUELA DE EDUCACION BÁSICA LOMAS DE SARGENTILLO, 2020”

V: 1	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
COMUNICACIÓN ASERTIVA Moro, (2009)	Forma en que una persona expresa sus ideas y pensamientos de manera clara, honesta y equilibrada defendiendo sus derechos e ideales sin que por ello perjudique a los demás (Moro, 2009).	<b>Estrategias de asertividad:</b>	Trabajo cooperativo	1.- Cooperar con las actividades que le encomienda en la institución	ORDINAL
		Son estrategias que utilizan un grupo de docente con el fin de trabajar de la mejor manera, cooperando para que puedan edificar mejoras, asegurándose en sí mismo, resolviendo conflictos en un ambiente agradable (Ferrero y Martin, 2003)	Resolución de conflictos	2.- Reconoce la importancia del trabajo cooperativo entre los docentes de la institución 3. Cuando dialoga suele usar gestos para que todos comprendan el mensaje que quiere dar 4.- Propone alternativas pertinentes cuando se presentan conflictos o problemas en la escuela 5.- Propone soluciones donde no haya ganadores ni perdedores 6.- Un ambiente agradable en la institución motiva el trabajo en equipo	(1) Nunca (2) Rara vez (3) Algunas veces (4) frecuentemente (5) Siempre
			Asegurar ambiente agradable	7.- Promueve un ambiente agradable de trabajo que ayude al desarrollo personal y profesional de los docentes	

**Estilo asertivo.**

Es una comunicación que se da para expresar un pensamiento, sentimiento y conductas; referente a situaciones negativas o críticas de actitudes de antipatía para los demás, para tener un buen estilo no se debe ser agresivos ante la postura o respuesta del que escucha, controlando su carácter y autocontrol de sí mismo (Ferrero y Martin, 2003)

Expresa pensamientos

8.- Expresa sus ideas de forma sincera y sin ánimo de conflicto

9. Expresa sus desacuerdos ante situaciones negativas, de manera cordial

10.-Expresa sentimientos de forma respetuosa ante situaciones negativas que se presentan

11.- Expresa su malestar de forma asertiva, ante actitudes inadecuadas de algunos docentes.

12.- Muestra una conducta dialogante cuando participa de un debate o discusión con compañeros de trabajo

13.- Mantiene un comportamiento adecuado ante alguna crítica de parte de otro docente

14.- Regula sus emociones cuando participa de una discusión

15.- Mantiene la serenidad ante críticas o respuestas groseras de las personas.

16.- Se comunica fluidamente con los demás cuando trata temas afines.

Expresa sentimientos

Expresa Conductas

Autocontrol

**Comunicación precisa.**

Capacidad de una persona que tiene fluidez y dominio de una

-Comunicación fluida

comunicación, tiene una forma de expresión; ideas sentimientos o derechos de forma clara, directa, equilibrada honesta y respetuosa, se lo hace entre dos personas, teniendo una comunicación incesante y dominio del mismo (Ferrero y Martin, 2003)

-Comunicación clara

17.- Tiene un discurso fluido y continuo al momento de interactuar.

18.- Usa un lenguaje claro y sencillo para comunicarse con los demás

19.- Hace uso de matices de los tonos de voz en la comunicación con las personas

20.- Desarrolla una comunicación equilibrada con los padres de familia

21.- Intercambia ideas mediante una comunicación horizontal y respetuosa

22.- Se expresa con sinceridad ante las personas con las que interactúa.

-Comunicación equilibrada

-Comunicación honesta

23.- Muestra honesta cuando dialoga con las personas

24.- Se tiene una comunicación respetuosa al momento de interactuar con los demás

25.- Acompaña procesos de transformación mediante una comunicación respetuosa.

-Comunicación respetuosa

V:2	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
		<b>Planificador.</b> Facultad que tiene para diseñar lo que se tiene que hacer de manera concatenada secuenciada pensando en los objetivos y dificultades. (Balzán, 2008)	-Planificación concatenada	1.- Las diversas actividades y acciones se planifican de forma concatenada y vinculada a los documentos de gestión escolar.	ORDINAL  (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
	Proceso enfocado a lograr determinadas metas y objetivos esperados, construyendo una visión que toda la comunidad educativa comparte y para el cual se hallan convocados (Bush y Glover, 2003)		-Planificación secuencial	2.- Las decisiones que se toman están orientadas de forma concatenada al logro de la misión y visión.	
				3.- Las actividades que se planifican, se elaboran de forma secuencial.	
				4.- Realiza la planificación durante el proceso de gestión pedagógica de forma secuencial	
				5.- El docente prevé los objetivos que desea alcanzar en el aula y en la escuela	
			-Prever objetivos	6.- Promueve el logro de metas que permitan una mejora en el aprendizaje	
				7.- El docente al momento de planificar prevé dificultades que se puedan presentar	
			-Prever dificultades	8.- El docente prevé si la programación anual de los docentes está en función a las competencias a desarrollar según el ciclo o área	

<p><b>Organizador.</b> Facultad inherente y ligado a todo líder pedagógico por lo que después de la planificación lo que tiene que hacer es delimitar funciones y actividades. (Balzán, 2008)</p>	<p>-Delimitar funciones</p>	<p>9.- Se delimitan funciones de forma pertinente y de acuerdo al perfil del docente</p>
	<p>-Delimitar actividades</p>	<p>10.- Hace cumplir delimitando funciones en el cronograma de actividades programadas</p>
		<p>11.- Se delimitan actividades de forma equitativa a todos los docentes</p>
		<p>12.- Se delimitan actividades en la construcción del PEI</p>
<p><b>Evaluable.</b> Característica que debe ser propio a todo líder pedagógico debido a que tiene que ser un individuo y profesional tal que pueda ir evaluando, midiendo, categorizando y valorizando cada aspecto (Balzán, 2008)</p>	<p>-Evaluar</p>	<p>13.- Evalúa todas las actividades que desarrolla en el aula y en la institución.</p>
		<p>14.- El docente evalúa el correcto desempeño de las tareas</p>
		<p>15.- Evalúa los resultados obtenidos en una actividad o proceso</p>
	<p>-Categorizar</p>	<p>16.- Evalúa los avances y resultados en el cumplimiento de objetivos y las metas</p>
		<p>17.- Les da una categoría o nivel a las acciones actividades que evalúa.</p>
		<p>18.- Jerarquiza los resultados de las acciones o actividades realizadas.</p>

## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

### ENCUESTA QUE EVALÚA LA COMUNICACIÓN ASERTIVA

Estimado docente recibe un cordial saludo, esperando contar con tu apoyo, la presente encuesta que tiene la finalidad de recoger información para evaluar la comunicación asertiva de los docentes. La Información que brindarás es de mucho interés para la elaboración de una tesis de Maestría que se desarrolla en la Universidad César Vallejo de Piura, para lo cual se solicita su participación completando el presente cuestionario; el mismo que es de carácter confidencial. Agradezco antemano su participación.

**Instrucciones:** A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, marque con un aspa en la casilla que considera representa que tan de acuerdo se encuentra con cada una de ellas:

1. Nunca    2. Rara vez.    3. Algunas veces.    4. Frecuentemente.    5. Siempre

#### I. Información general:

Género: Masculino (    )                      Femenino (    )

#### II. Información específica:

CUESTIONARIO		Opción de respuesta				
COMUNICACIÓN ASERTIVA		Nunca	Rara vez	Algunas	Frecuentemente	Siempre
Dimensión estrategia de asertividad		(1)	(2)	veces (3)	(4)	(5)
Coopera con las actividades que le encomienda en la institución		Nunca (1)	Rara vez (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)	Siempre (5)
Reconoce la importancia del trabajo cooperativo entre los docentes de la institución		Nunca (1)	Rara vez (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)	Siempre (5)
Cuando dialoga suele usar gestos para que todos comprendan el mensaje que quiere dar		Nunca (1)	Rara vez (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)	Siempre (5)

Propone alternativas pertinentes cuando se presentan conflictos o problemas en la escuela	Nunca (1)	Rara vez (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)	Siempre (5)
Propone soluciones donde no haya ganadores ni perdedores	Nunca (1)	Rara vez (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)	Siempre (5)
Promueve un ambiente agradable en la institución motiva el trabajo en equipo	Nunca (1)	Rara vez (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)	Siempre (5)
Promueve un ambiente agradable de trabajo que ayude al desarrollo personal y profesional de los docentes	Nunca (1)	Rara vez (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)	Siempre (5)
<b>Dimensión estilo asertivo</b>					
Expresa sus ideas de forma sincera y sin ánimo de conflicto	Nunca (1)	Rara vez (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)	Siempre (5)
Expresa sus desacuerdos ante situaciones negativas, de manera cordial	Nunca (1)	Rara vez (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)	Siempre (5)
Expresa sentimientos de forma respetuosa ante situaciones negativas que se presentan	Nunca (1)	Rara vez (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)	Siempre (5)
Expresa su malestar de forma asertiva, ante actitudes inadecuadas de algunos docentes.	Nunca (1)	Rara vez (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)	Siempre (5)
Muestra una conducta dialogante cuando participa de un debate o discusión con compañeros de trabajo	Nunca (1)	Rara vez (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)	Siempre (5)
Mantiene un comportamiento adecuado ante alguna crítica de parte de otro docente	Nunca (1)	Rara vez (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)	Siempre (5)
Regula sus emociones cuando participa de una discusión	Nunca (1)	Rara vez (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)	Siempre (5)
Mantiene la serenidad ante críticas o respuestas groseras de las personas.	Nunca (1)	Rara vez (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)	Siempre (5)
<b>Dimensión comunicación precisa</b>					
Se comunica fluidamente con los demás cuando trata temas afines.	Nunca (1)	Rara vez (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)	Siempre (5)

Tiene un discurso fluido y continuo al momento de interactuar	Nunca (1)	Rara vez (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)	Siempre (5)
Usa un lenguaje claro y sencillo para comunicarse con los demás	Nunca (1)	Rara vez (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)	Siempre (5)
Hace uso de matices de los tonos de voz en la comunicación con las personas	Nunca (1)	Rara vez (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)	Siempre (5)
Desarrolla una comunicación equilibrada con los padres de familia	Nunca (1)	Rara vez (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)	Siempre (5)
Intercambia ideas mediante una comunicación horizontal y respetuosa	Nunca (1)	Rara vez (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)	Siempre (5)
Se expresa con sinceridad ante las personas con las que interactúa	Nunca (1)	Rara vez (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)	Siempre (5)
Muestra honestad cuando dialoga con las personas	Nunca (1)	Rara vez (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)	Siempre (5)
Se tiene una comunicación respetuosa al momento de interactuar con los demás	Nunca (1)	Rara vez (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)	Siempre (5)
Acompaña procesos de transformación mediante una comunicación respetuosa	Nunca (1)	Rara vez (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)	Siempre (5)

### Anexo 3: Ficha técnica V.1 Comunicación Asertiva

#### FICHA TÉCNICA SOBRE COMUNICACIÓN ASERTIVA

1. NOMBRE: Escala para medir la relación de la comunicación asertiva
2. AUTOR: Pluas Chipre Ingrid Imelda
3. FECHA: 2020
4. OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre comunicación asertiva y liderazgo pedagógico en los docentes de una escuela de educación básica Honorato Vásquez, Guayas, 2020.
5. APLICACIÓN: Docentes de la escuela de educación básica Honorato Vásquez, Lomas de Sargentillo, 2020
6. ADMINISTRACIÓN: Individual
7. DURACIÓN: 15 minutos aproximadamente
8. TIPO DE ITEMS: Enunciados
9. N° DE ITEMS: 25
10. DISTRIBUCIÓN: Dimensiones e indicadores

<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>N° ITEMS</b>
Estrategias de asertividad	Trabajo cooperativo	1, 2
	Resolución de conflictos	3, 4, 5
	Asegurar ambiente agradable	6, 7
	Expresar pensamientos	8, 9
Estilo asertivo	Expresar sentimientos	10, 11
	Expresar conductas	12, 13
	Autocontrol	14, 15
	Comunicación fluida	16, 17

Comunicación precisa	Comunicación clara	18, 19
	Comunicación equilibrada	20, 21
	Comunicación honesta	22, 23
	Comunicación respetuosa	24, 25

**Total de ítem: 25**

## 11. EVALUACIÓN.

Puntuaciones

Escala Cuantitativa	Escala cualitativa
5	Siempre
4	Frecuentemente
3	Alguna veces
2	Rara vez
1	Nunca

Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa					
	Estrategias de asertividad		Estilo asertivo		Comunicación precisa	
Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	11	1	13	1	16
Regular	12	22	14	26	17	32
Alto	23	35	27	40	33	50

Evaluación de la variable Comunicación asertiva

Niveles	Comunicación asertiva	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	41
Regular	42	82
Alto	83	125

Interpretación de los niveles.

Nivel Bajo	Nivel Regular	Nivel Alto
Los docentes que se encuentran en este nivel tienen una baja motivación para tener una comunicación asertiva son pocas comunicativas y empáticas para lo cual afecta la comunicación su puntuación oscila entre 1 a 41	Los docentes que se desarrollan en este nivel se sienten motivados para asumir una comunicación asertiva lo cual permite ser responsable con su trabajo su puntuación oscila entre 42 a 82	Los docentes que se encuentran en este nivel tienen un alto desempeño en sus planificaciones de forma coherente y domina estrategias innovadoras con los compañeros lo cual permite alcanzar una buena comunicación, es empático y afectivo su puntuación oscila entre 83 a 125

12. VALIDACIÓN: El instrumento presenta validez de contenido, pues fue evaluado por tres expertos del tema.

13. CONFIABILIDAD: A través de estudio piloto el coeficiente Alfa de Crombach fue de 0,840. Con respecto a la prueba de ítem total, los valores oscilan entre 0,842 y 0,839.

### Anexo 4: Base de datos de la variable Comunicación Asertiva

V1 = Comunicación Asertiva																													
	D1 = Estrategia de Asertividad								D2 = Estilo Asertivo								D3 = Comunicación Precisa											CA	
	1	2	3	4	5	6	7	T	8	9	10	11	12	13	14	15	T	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		T
1	5	5	5	4	3	3	4	29	4	4	4	4	5	4	5	3	33	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48	110
2	5	5	4	5	5	5	5	34	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	44	111
3	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	4	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	123
4	5	5	5	5	4	4	4	32	4	3	3	3	4	3	3	4	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	99
5	5	5	5	4	5	4	5	33	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48	121
6	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	125
7	5	5	5	3	3	5	4	30	5	5	4	5	4	5	5	5	38	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	44	112
8	5	5	2	5	2	5	5	29	5	5	5	1	2	5	5	5	33	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48	110
9	5	5	5	5	3	5	5	33	5	5	5	5	5	5	4	4	38	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	120
10	5	5	1	2	2	5	5	25	4	2	1	2	1	1	2	1	14	5	5	5	2	4	4	4	5	5	5	44	83
11	5	5	5	5	3	5	5	33	5	3	5	3	5	5	2	5	33	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48	114
12	5	5	2	5	4	5	5	31	5	5	4	5	5	5	4	5	38	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	118
13	5	5	4	4	5	5	5	33	5	4	5	2	4	5	4	5	34	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47	114
14	5	5	4	4	4	5	4	31	3	4	3	4	4	4	4	4	30	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	46	107
15	5	5	5	3	4	5	4	31	5	5	4	3	3	5	4	3	32	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47	110
16	5	4	4	5	3	5	5	31	4	4	4	4	5	4	4	5	34	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	46	111
17	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	122
18	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	125
19	5	5	5	5	5	5	5	35	5	1	5	2	3	2	2	2	22	2	2	4	3	5	4	5	4	5	5	39	96
20	5	5	5	4	4	5	5	33	5	3	4	3	4	5	5	4	33	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	115
21	5	5	1	5	4	5	5	30	5	4	5	2	5	5	5	5	36	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47	113
22	5	4	3	4	5	4	4	29	5	5	5	4	4	5	5	4	37	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	115
23	5	4	3	4	5	4	4	29	5	5	5	4	4	5	5	4	37	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	115
24	5	5	1	3	3	5	5	27	5	1	1	1	1	5	1	1	16	4	1	5	2	2	2	4	5	5	4	34	77
25	5	5	2	5	5	5	5	32	5	5	4	3	5	1	2	1	26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46	104
26	5	5	3	4	5	5	5	32	5	5	5	4	4	5	5	5	38	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	47	117
27	4	5	2	2	5	5	5	28	5	3	2	2	4	4	5	5	30	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48	106
28	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	124

## Anexo 5: Estadístico de fiabilidad de la variable comunicación asertiva

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
-6,208E-6	,840	25

### Interpretación de los resultados

Se visualiza en la tabla que el coeficiente de alfa de cronbach su coeficiente es ,840 este resultado muestra que tiene una buena consistencia interna.

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Marca temporal	101,00	69,000	-,037	.	,843
Reconoce la importancia del trabajo cooperativo entre los docentes de la institución	13810671859,39	10761540461,946	-,197	.	-4,611E-6 <sup>a</sup>
Cuando dialoga suele usar gestos para que todos comprendan el mensaje que quiere dar	13810671860,84	10761493681,272	,130	.	-9,156E-6 <sup>a</sup>
Propone alternativas pertinentes cuando se presentan conflictos o problemas en la escuela	13810671859,94	10761520771,335	,015	.	-6,524E-6 <sup>a</sup>

Propone soluciones donde no haya ganadores ni perdedores	13810671860, 12	10761535484, 306	-,059	.	-5,095E-6 <sup>a</sup>
Un ambiente agradable en la institución motiva el trabajo en equipo	13810671859, 39	10761495391, 022	,228	.	-8,990E-6 <sup>a</sup>
Promueve un ambiente agradable de trabajo que ayude al desarrollo personal y profesional de los docentes	13810671859, 84	10761484927, 460	,279	.	-1,001E-5 <sup>a</sup>
Expresa sus ideas de forma sincera y sin ánimo de conflicto	13810671860, 03	10761540325, 643	-,081	.	-4,625E-6 <sup>a</sup>
Expresa sus desacuerdos ante situaciones negativas, de manera cordial	13810671860, 12	10761582374, 336	-,299	.	-5,396E-7 <sup>a</sup>
Expresa sentimientos de forma respetuosa ante situaciones negativas que se presentan	13810671859, 94	10761563682, 203	-,296	.	-2,356E-6 <sup>a</sup>
Expresa su malestar de forma asertiva, ante actitudes inadecuadas de algunos docentes.	13810671860, 75	10761523015, 236	,003	.	-6,306E-6 <sup>a</sup>
Muestra una conducta dialogante cuando participa de un debate o discusión con compañeros de trabajo	13810671859, 75	10761490698, 042	,233	.	-9,446E-6 <sup>a</sup>
Mantiene un comportamiento adecuado ante alguna crítica de parte de otro docente	13810671859, 84	10761492057, 750	,228	.	-9,314E-6 <sup>a</sup>

Regula sus emociones cuando participa de una discusión	13810671859, 84	10761484332, 928	,378	.	-1,006E-5 <sup>a</sup>
Mantiene la serenidad ante críticas o respuestas groseras de las personas.	13810671860, 12	10761435084, 146	,351	.	-1,485E-5 <sup>a</sup>
Se comunica fluidamente con los demás cuando trata temas afines.	13810671859, 75	10761499183, 101	,228	.	-8,622E-6 <sup>a</sup>
Tiene un discurso fluido y continuo al momento de interactuar	13810671860, 03	10761630310, 306	-,587	.	4,117E-6
Usa un lenguaje claro y sencillo para comunicarse con los demás	13810671859, 66	10761593495, 773	-,488	.	5,407E-7
Hace uso de matices de los tonos de voz en la comunicación con las personas	13810671859, 75	10761576799, 237	-,371	.	-1,081E-6 <sup>a</sup>
Desarrolla una comunicación equilibrada con los padres de familia	13810671859, 39	10761504492, 105	,231	.	-8,106E-6 <sup>a</sup>
Intercambia ideas mediante una comunicación horizontal y respetuosa	13810671859, 30	10761510160, 228	,220	.	-7,555E-6 <sup>a</sup>
Se expresa con sinceridad ante las personas con las que interactúa	13810671859, 30	10761560282, 663	-,582	.	-2,686E-6 <sup>a</sup>
Muestra honesta cuando dialoga con las personas	13810671859, 39	10761546540, 568	-,270	.	-4,021E-6 <sup>a</sup>
Acompaña procesos de transformación mediante una comunicación respetuosa	13810671859, 30	10761510160, 228	,220	.	-7,555E-6 <sup>a</sup>

### Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
Marca temporal	13810671763,21	1 04:48:58,074	11
Reconoce la importancia del trabajo cooperativo entre los docentes de la institución	4,82	00:00:00,405	11
Cuando dialoga suele usar gestos para que todos comprendan el mensaje que quiere dar	3,36	00:00:01,120	11
Propone alternativas pertinentes cuando se presentan conflictos o problemas en la escuela	4,27	00:00:01,009	11
Propone soluciones donde no haya ganadores ni perdedores	4,09	00:00:00,944	11
Un ambiente agradable en la institución motiva el trabajo en equipo	4,82	00:00:00,603	11
Promueve un ambiente agradable de trabajo que ayude al desarrollo personal y profesional de los docentes	4,36	00:00:00,674	11
Expresa sus ideas de forma sincera y sin ánimo de conflicto	4,18	00:00:00,982	11
Expresa sus desacuerdos ante situaciones negativas, de manera cordial	4,09	00:00:00,944	11
Expresa sentimientos de forma respetuosa ante situaciones negativas que se presentan	4,27	00:00:00,647	11
Expresa su malestar de forma asertiva, ante actitudes inadecuadas de algunos docentes.	3,45	00:00:01,293	11
Muestra una conducta dialogante cuando participa de un debate o discusión con compañeros de trabajo	4,45	00:00:00,688	11
Mantiene un comportamiento adecuado ante alguna crítica de parte de otro docente	4,36	00:00:00,674	11

Regula sus emociones cuando participa de una discusión	4,36	00:00:00,505	11
Mantiene la serenidad ante críticas o respuestas groseras de las personas.	4,09	00:00:01,221	11
Se comunica fluidamente con los demás cuando trata temas afines.	4,45	00:00:00,522	11
Tiene un discurso fluido y continuo al momento de interactuar	4,18	00:00:00,874	11
Usa un lenguaje claro y sencillo para comunicarse con los demás	4,55	00:00:00,688	11
Hace uso de matices de los tonos de voz en la comunicación con las personas	4,45	00:00:00,688	11
Desarrolla una comunicación equilibrada con los padres de familia	4,82	00:00:00,405	11
Intercambia ideas mediante una comunicación horizontal y respetuosa	4,91	00:00:00,302	11
Se expresa con sinceridad ante las personas con las que interactúa	4,91	00:00:00,302	11
Muestra honesta cuando dialoga con las personas	4,82	00:00:00,405	11
Acompaña procesos de transformación mediante una comunicación respetuosa	4,91	00:00:00,302	11

## Anexo 6: Matriz de validación de los expertos de la variable Comunicación Asertiva

### MATRÍZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir la variable Comunicación Asertiva

**OBJETIVO:** Conocer la escala valorativa de comunicación asertiva

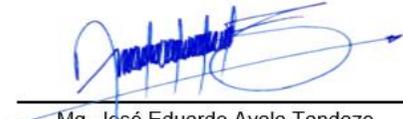
**DIRIGIDO A:** Docentes de una escuela de Educación Básica Honorato Vásquez, Lomas de Sargentillo

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mg. Ayala Tandazo José Eduardo

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Educación

**VALORACIÓN:**

<b>Aplicable</b>	Aplicable después de corregir	No aplicable
<b>X</b>		



Mg. José Eduardo Ayala Tandazo  
DNI 02897143

## MATRÍZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir la variable Comunicación Asertiva

**OBJETIVO:** Conocer la escala valorativa de comunicación asertiva

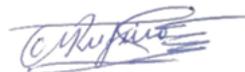
**DIRIGIDO A:** Docentes de una escuela de Educación Básica Honorato Vásquez, Lomas de Sargentillo

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mg. Rufino Sosa Mario

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Educación

**VALORACIÓN:**

<b>Aplicable</b>	Aplicable después de	No aplicable
<b>X</b>	corregir	



---

Mg. Mario Rufino Sosa  
DNI 02862954

## MATRÍZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir la variable Comunicación Asertiva

**OBJETIVO:** Conocer la escala valorativa de comunicación asertiva

**DIRIGIDO A:** Docentes de una escuela de Educación Básica Honorato Vásquez, Lomas de Sargentillo

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dra. Espinoza Salazar Liliana Ivonne

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora en Ciencias de la Educación

**VALORACIÓN:**

Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
X		

  
Dra. Espinoza Salazar Liliana Ivonne

## Anexo 7: Instrumento de recolección de datos 2

### ENCUESTA QUE EVALÚA EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Estimado docente recibe un cordial saludo, esperando contar con tu apoyo, la presente encuesta que tiene la finalidad de recoger información para evaluar liderazgo pedagógico de los docentes. La Información que brindarás es de mucho interés para la elaboración de una tesis de Maestría que se desarrolla en la Universidad César Vallejo de Piura, para lo cual se solicita su participación completando el presente cuestionario; el mismo que es de carácter confidencial. Agradezco antemano su participación.

**Instrucciones:** A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, marque con un aspa en la casilla que considera representa que tan de acuerdo se encuentra con cada una de ellas:

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

#### I. Información general:

Género: Masculino (   )      Femenino (   )

#### II. Información específica:

Cuestionario Liderazgo Pedagógico

Opción de respuestas

Dimensión planificador	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
Las diversas actividades y acciones se planifican de forma concatenada y vinculada a los documentos de gestión escolar	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
Las decisiones que se toman están orientadas de forma concatenada al logro de la misión y visión	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)

Las actividades que se planifican, se elaboran de forma secuencial	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
Realiza la planificación durante el proceso de gestión pedagógica de forma secuencial	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
El docente prevé los objetivos que desea alcanzar en el aula y en la escuela	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
Promueve el logro de metas que permitan una mejora en el aprendizaje	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
El docente al momento de planificar prevé dificultades que se puedan presentar	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
El docente prevé si la programación anual de los docentes está en función a las competencias a desarrollar según el ciclo o área	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)

#### **Dimensión organizador**

Se delimitan funciones de forma pertinente y de acuerdo al perfil del docente	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
Hace cumplir delimitando funciones en el cronograma de actividades programadas	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
Se delimitan actividades de forma equitativa a todos los docentes	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
Se delimitan actividades en la construcción del PEI	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)

#### **Dimensión evaluador**

Evalúa todas las actividades que desarrolla en el aula y en la institución	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
--	--------------	-------------------	----------------	---------------------	----------------

El docente evalúa el correcto desempeño de las tareas	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
Evalúa los resultados obtenidos en una actividad o proceso	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
Evalúa los avances y resultados en el cumplimiento de objetivos y las metas	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
Le da una categoría o nivel a las acciones actividades que evalúa	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
Jerarquiza los resultados de las acciones o actividades realizadas	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)

## Anexo 8: Ficha técnica V.2 Liderazgo Pedagógico

### FICHA TÉCNICA SOBRE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

1. NOMBRE: Escala para medir el nivel del liderazgo pedagógico
2. AUTOR: Pluas Chipre Ingrid Imelda
3. FECHA: 2020
4. OBJETIVO: Determinar de manera individual el nivel del liderazgo pedagógico en los docentes de una escuela de educación básica Honorato Vásquez, Guayas, 2020.
5. APLICACIÓN: Docentes de la escuela de educación básica Honorato Vásquez, Lomas de Sargentillo, 2020
6. ADMINISTRACIÓN: Individual
7. DURACIÓN: 15 minutos aproximadamente
8. TIPO DE ITEMS: Enunciados
9. N° DE ITEMS: 18
10. DISTRIBUCIÓN: Dimensiones e indicadores

<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>N° ITEMS</b>
Planificador	Planificación concatenada	1, 2
	Planificación secuencial	3, 4
	Prever objetivos	5, 6
	Prever dificultades	7, 8
Organizador	Delimitar funciones	9, 10
	Delimitar actividades	11, 12
Evaluador	Evaluar	13, 14, 15, 16
	Categorizar	17, 18

**Total de ítem: 18**

**11. EVALUACIÓN.**

**Puntuaciones**

<b>Escala Cuantitativa</b>	<b>Escala cualitativa</b>
5	Siempre
4	Casi siempre
3	A veces
2	Casi nunca
1	Nunca

**Evaluación en niveles por dimensión**

<b>Escala cualitativa</b>	<b>Escala cuantitativa</b>					
	<b>Planificador</b>		<b>Organizador</b>		<b>Evaluador</b>	
<b>Niveles</b>	<b>Puntaje mínimo</b>	<b>Puntaje máximo</b>	<b>Puntaje mínimo</b>	<b>Puntaje máximo</b>	<b>Puntaje mínimo</b>	<b>Puntaje máximo</b>
Bajo	1	13	1	6	1	10
Regular	14	26	7	12	11	20
Alto	27	40	13	20	21	30

**Evaluación de la variable Liderazgo Pedagógico**

<b>Niveles</b>	<b>Liderazgo Pedagógico</b>	
	<b>Puntaje mínimo</b>	<b>Puntaje máximo</b>
Bajo	1	30
Regular	31	60
Alto	61	90

Interpretación de los niveles.

Nivel Bajo	Nivel Regular	Nivel Alto
Los docentes que se encuentran en este nivel poseen un bajo liderazgo pedagógico, en las actividades que se planifican no aplica estrategias adecuadas al planificar. Su puntuación oscila entre 1 a 30	Los docentes que se encuentran en este nivel poseen un liderazgo pedagógico, limitándose a desempeñar con las actividades que se planifican. Su puntuación oscila entre 31 a 60	Los docentes que se encuentran en este nivel transmiten un liderazgo pedagógico de forma orientada en las actividades que se planifican, promueve el logro hacia la meta. Su puntuación oscila entre 61 a 90

12. VALIDACIÓN: El instrumento presenta validez de contenido, pues fue evaluado por tres expertos del tema.

13. CONFIABILIDAD: A través de estudio piloto el coeficiente Alfa de Crombach fue de 0,909. Con respecto a la prueba de ítem total, los valores oscilan entre ,887. y ,882.

## Anexo 9: Base de datos Variable Liderazgo Pedagógico

2 = LIDERAZGO PEDAGOGICO																						
	D1 = Planificador									D2 = Organizador					D3 = Evaluador							LP
	1	2	3	4	5	6	7	8	T	9	10	11	12	T	13	14	15	16	17	18	T	
1	1	2	3	4	4	5	4	3	25	4	4	4	3	15	4	5	4	5	5	4	27	45
2	5	5	5	5	4	5	4	4	32	4	4	4	4	16	3	4	3	3	3	3	19	51
3	4	4	5	4	4	5	4	4	30	3	4	3	4	14	4	5	4	4	4	4	25	48
4	5	4	5	5	5	5	5	5	34	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	4	29	58
5	4	4	4	4	4	4	5	5	30	1	2	3	4	10	4	5	5	5	5	4	28	45
6	4	2	5	5	5	5	5	5	32	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	5	30	56
7	5	5	5	5	5	5	5	5	35	4	3	3	3	13	5	5	5	5	5	5	30	53
8	3	4	3	2	4	4	5	2	24	3	3	3	3	12	4	5	5	4	3	3	24	39
9	5	5	5	5	5	4	4	5	33	5	4	5	4	18	5	5	4	4	5	4	27	56
10	4	5	4	5	4	5	5	5	33	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	58
11	3	5	5	5	5	5	5	4	34	4	5	5	5	19	4	4	4	4	4	4	24	57
12	4	3	4	4	4	4	4	3	26	3	4	4	3	14	3	5	5	4	4	5	26	44
13	5	5	5	5	5	5	4	3	32	5	3	5	5	18	5	5	5	5	5	4	29	55
14	5	5	5	5	4	5	5	4	33	4	4	3	3	14	5	5	4	5	3	3	25	50
15	5	5	5	5	5	5	4	5	34	5	5	4	5	19	4	5	5	5	5	4	28	58
16	3	4	5	5	4	5	4	4	31	3	4	3	3	13	4	5	4	4	3	2	22	47
17	5	4	5	5	5	5	4	3	31	4	4	3	4	15	4	5	4	5	3	3	24	49
18	4	3	5	4	5	4	3	4	28	3	4	3	4	14	4	4	4	4	3	3	22	45
19	3	4	5	5	5	5	5	5	34	4	4	5	5	18	5	5	5	5	5	4	29	57
20	5	5	5	5	5	5	4	5	34	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	5	30	58
21	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	4	18	5	5	5	5	5	5	30	58
22	5	5	4	4	5	5	4	4	31	4	2	2	2	10	5	4	5	5	4	4	27	45
23	3	4	5	5	4	4	5	4	31	4	4	5	5	18	3	5	5	5	5	5	28	54
24	5	5	5	5	4	5	5	4	33	5	5	5	4	19	4	4	4	5	4	4	25	56
25	5	4	5	5	5	4	5	5	33	4	5	5	5	19	5	5	4	5	5	5	29	57
26	5	5	5	5	5	5	4	5	34	4	4	4	5	17	5	5	5	5	4	5	29	55
27	5	5	5	5	5	5	5	1	31	1	5	5	5	16	5	5	5	5	3	5	28	50
28	4	4	4	5	5	5	5	3	31	5	4	4	4	17	5	5	5	5	5	4	29	53
29	5	5	5	5	4	5	5	4	33	4	4	4	5	17	4	5	5	4	4	4	26	54

## Anexo 10: Estadísticos de fiabilidad de la variable Liderazgo Pedagógico

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,894	,909	18

### Interpretación de los resultados

Se visualiza en la tabla que el coeficiente de alfa de cronbach su coeficiente es ,909 este resultado muestra que tiene una buena consistencia interna.

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Las diversas actividades y acciones se planifican de forma concatenada y vinculada a los documentos de gestión escolar	74,82	61,364	,564	.	,887
Las decisiones que se toman están orientadas de forma concatenada al logro de la misión y visión	74,64	62,855	,535	.	,888
Las actividades que se planifican, se elaboran de forma secuencial	74,64	63,455	,478	.	,890

Realiza la planificación durante el proceso de gestión pedagógica de forma secuencial	74,64	61,055	,711	.	,883
El docente prevé los objetivos que desea alcanzar en el aula y en la escuela	74,45	63,873	,679	.	,887
Promueve el logro de metas que permitan una mejora en el aprendizaje	74,36	65,855	,479	.	,891
El docente al momento de planificar prevé dificultades que se puedan presentar	75,00	65,400	,264	.	,896
El docente prevé si la programación anual de los docentes está en función a las competencias a desarrollar según el ciclo o área	75,09	61,891	,615	.	,886
Se delimitan funciones de forma pertinente y de acuerdo al perfil del docente	75,18	61,564	,421	.	,894
Hace cumplir delimitando funciones en el cronograma de actividades programadas	74,73	64,418	,387	.	,892
Se delimitan actividades de forma equitativa a todos los docentes	75,18	67,764	,000	.	,915
Se delimitan actividades en la construcción del PEI	75,09	60,691	,601	.	,886

Evalúa todas las actividades que desarrolla en el aula y en la institución	74,91	57,691	,775	.	,879
El docente evalúa el correcto desempeño de las tareas	74,45	62,673	,593	.	,887
Evalúa los resultados obtenidos en una actividad o proceso	74,64	62,455	,574	.	,887
Evalúa los avances y resultados en el cumplimiento de objetivos y las metas	74,73	57,418	,891	.	,875
Le da una categoría o nivel a las acciones actividades que evalúa	74,73	57,418	,891	.	,875
Jerarquiza los resultados de las acciones o actividades realizadas	74,82	59,564	,716	.	,882

### Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
Las diversas actividades y acciones se planifican de forma concatenada y vinculada a los documentos de gestión escolar	4,36	,809	11
Las decisiones que se toman están orientadas de forma concatenada al logro de la misión y visión	4,55	,688	11
Las actividades que se planifican, se elaboran de forma secuencial	4,55	,688	11
Realiza la planificación durante el proceso de gestión pedagógica de forma secuencial	4,55	,688	11
El docente prevé los objetivos que desea alcanzar en el aula y en la escuela	4,73	,467	11
Promueve el logro de metas que permitan una mejora en el aprendizaje	4,82	,405	11
El docente al momento de planificar prevé dificultades que se puedan presentar	4,18	,751	11
El docente prevé si la programación anual de los docentes está en función a las competencias a desarrollar según el ciclo o área	4,09	,701	11
Se delimitan funciones de forma pertinente y de acuerdo al perfil del docente	4,00	1,000	11
Hace cumplir delimitando funciones en el cronograma de actividades programadas	4,45	,688	11
Se delimitan actividades de forma equitativa a todos los docentes	4,00	1,183	11

Se delimitan actividades en la construcción del PEI	4,09	,831	11
Evalúa todas las actividades que desarrolla en el aula y en la institución	4,27	,905	11
El docente evalúa el correcto desempeño de las tareas	4,73	,647	11
Evalúa los resultados obtenidos en una actividad o proceso	4,55	,688	11
Evalúa los avances y resultados en el cumplimiento de objetivos y las metas	4,45	,820	11
Le da una categoría o nivel a las acciones actividades que evalúa	4,45	,820	11
Jerarquiza los resultados de las acciones o actividades realizadas	4,36	,809	11

**Anexo 11.** Matriz de validación de los expertos de la variable Liderazgo Pedagógico

### **MATRÍZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir la variable Liderazgo Pedagógico

**OBJETIVO:** Conocer la escala valorativa del liderazgo pedagógico

**DIRIGIDO A:** Docentes de una escuela de Educación Básica, Honorato Vásquez Lomas de Sargentillo

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mg. Ayala Tandazo

<b>Aplicable</b>	Aplicable después de corregir	No aplicable
<b>X</b>		



Mg. José Eduardo Ayala Tandazo  
DNI 02897143

## MATRÍZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir la variable Liderazgo Pedagógico

**OBJETIVO:** Conocer la escala valorativa del liderazgo pedagógico

**DIRIGIDO A:** Docentes de una escuela de Educación Básica, Honorato Vásquez Lomas de Sargentillo

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mg. Rufino Sosa Mario

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Educación

**VALORACIÓN:**

<b>Aplicable</b>	Aplicable después de corregir	No aplicable
<b>X</b>		



---

Mg. Mario Rufino Sosa  
DNI 02862954

## MATRÍZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir la variable Liderazgo Pedagógico

**OBJETIVO:** Conocer la escala valorativa del liderazgo pedagógico

**DIRIGIDO A:** Docentes de una escuela de Educación Básica, Honorato Vásquez Lomas de Sargentillo

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dra. Espinoza Salazar Liliana Ivonne

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora en Ciencias de la Educación

**VALORACIÓN:**

Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
X		

  
Dra. Espinoza Salazar Liliana Ivonne

## Anexo 12. Solicitud de autorización de estudios



Lomas de Sargentillo, 11 de Junio del 2020

Msc. Pedro Saltos  
Director Distrital 09D14  
Pedro Carbo  
Presente.-

Mediante la presente reciba un afectuoso saludo y a la vez deseándole éxitos en sus funciones de esta dirección distrital 09D14 Isidro Ayora – Lomas de Sargentillo - Pedro Carbo - Educación.

Yo, Lic. Pluas Chipre Ingrid Imelda con cedula de ciudadanía 092194858-4 docente de la escuela de Educación Básica Honorato Vásquez, ubicada en el sector San Lorenzo perteneciente al cantón Lomas de Sargentillo. Solicito a usted de la manera más cordial se me autorice y facilite, realizar una encuesta a los docentes de la institución antes mencionada con el propósito de cumplir con mi proyecto de tesis titulada "Comunicación asertiva y el liderazgo pedagógico en docentes de la escuela de educación básica Honorato Vasquez, Lomas de Sargentillo, 2020" de la Universidad de posgrado Cesar Vallejo – Piura – Perú.

Investigación que servirá para obtener el grado de maestrante, con mención en administración de la educación.

Me despido de usted esperando tener una respuesta favorable que de seguro será a beneficio de esta institución Educativa.

Atentamente.-

  
Ingrid Pluas Chipre  
Docente

## Anexo 13. Documento de autorización de estudios

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Oficio Nro. MINEDUC-CZ5-09D14-2020-0233-OF

Pedro Carbo, 19 de junio de 2020

**Asunto:** AUTORIZACION

Ingrid Imelda Plas Chipre  
En su Despacho

De mi consideración:

En respuesta a MINEDUC-CZ5-09D14-UDAC-2020-0156-E, tengo a bien informar lo siguiente:

Por medio de la presente AUTORIZO a Lcda. **PLUAS CHIPRE INGRID IMELDA**, con CC. 0921948584, para que pueda aplicar una encuesta a los docentes en la Escuela de Educación Básica Honorato Vasquez, con el propósito de cumplir con su proyecto de tesis titulado:

“COMUNICACION ASERTIVA Y EL LIDERAZGO PEDAGOGICO EN DOCENTES DE LA ESCUELA DE EDUCACION BASICA HONORATO VASQUEZ, LOMAS DE SARGENTILLO, 2020;” perteneciente a esta Dirección Distrital 09D14, que comprende los cantones Pedro Carbo, Isidro Ayora y Lomas de Sargentillo.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Mgs. Pedro Antonio Salas García  
**DIRECTOR DISTRITAL DE EDUCACIÓN 09D14 PEDRO CARBO ISIDRO  
AYORA LOMAS DE SARGENTILLO**

Referencias:  
- MINEDUC-CZ5-09D14-UDAC-2020-0156-E

Anexos:  
- 09d14-0018-2020.pdf

Dirección: Av. Amazonas N°4-401 y Av. Atahualpa.  
Código postal: 170507 / Quito-Ecuador  
Teléfono: 052-2-399-1300 - www.educacion.gob.ec

\* Documento firmado electrónicamente por Gubec

Lenin



## Anexo 14. Protocolo de Consentimiento

### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

**Título del trabajo de investigación:**

Comunicación asertiva y el liderazgo pedagógico en docentes de la escuela de educación básica, Lomas de Sargentillo, 2020

**Objetivo de la investigación:**

Determinar la relación entre comunicación asertiva y liderazgo pedagógico en los docentes de una escuela de educación básica, Honorato Vásquez Lomas de Sargentillo, 2020.

**Autora:**

Ingrid Inelda Plas Chipre

**Lugar donde se realizará la investigación:**

Institución Educativa Honorato Vásquez

**Nombre del participante:**

Ingrid Inelda Plas Chipre

Yo, Alexandra Marilú González Espinoza identificado con DNI N° 0911539468 docente de la escuela de Educación básica Honorato Vásquez, he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados para el desarrollo de la investigación arriba mencionada; por lo tanto convengo y autorizo su participación.

Lomas de Sargentillo, 26. de junio del 2020

.....*Alexandra González E.*.....  
Nombres y Apellidos: Alexandra Marilú González Espinoza  
DNI N°:0911539468