



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo transformacional y comunicación asertiva en instituciones públicas de la ugel 15 de la provincia de Huarochirí-2021.

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

AUTORA:

Alan Saavedra, Florencia Vidalmina (ORCID: 0000-0001-9537-1311)

ASESORA:

Dra. Gonzales Sanchez, Aracelli del Carmen (ORCID: 0000-0003-0028-9177)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, a mis nietos que son mi inspiración y razón de mi vida a mi familia y compañeros por su apoyo incondicional.

Agradecimiento

Agradezco a la casa de estudios de la Universidad Cesar Vallejo y a la plana de directivos, docentes que gracias a sus enseñanzas y conocimientos me ayudaron a realizar este proyecto de investigación.

Índice de contenidos

	Página
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	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	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
3.5. Procedimiento	18
3.6. Métodos de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	20
IV.RESULTADOS	21
V.DISCUSIÓN	30
VI.CONCLUSIONES	37
VII.RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	45

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Ficha técnica para medir la variable 1: Liderazgo Transformacional	16
Tabla 2	Ficha técnica para medir la variable 2: Comunicación Asertiva	16
Tabla 3	Validación de expertos	17
Tabla 4	El resultado de consistencia interna del instrumento	18
Tabla 5	Distribución de frecuencias por nivel del liderazgo transformacional en docentes	21
Tabla 6	Nivel de las dimensiones del liderazgo transformacional en docentes	22
Tabla 7	Nivel de la comunicación asertiva en docentes	23
Tabla 8	Distribución de frecuencias por nivel de las dimensiones de la comunicación asertiva y la asertiva en docentes	24
Tabla 9	Grado de correlación y nivel de significación entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva en docentes	25
Tabla 10	Grado de correlación y nivel de significación relación entre la influencia idealizada y la comunicación asertiva en docentes	26
Tabla 11	Grado de correlación y nivel de significación relación entre la motivación inspiracional y la comunicación asertiva en docentes	27
Tabla 12	Grado de correlación entre la estimulación intelectual y la comunicación asertiva en docentes	28
Tabla 13	Grado de correlación entre la consideración individualizada y la comunicación asertiva en docentes	29

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Niveles porcentuales del liderazgo transformacional en docentes	21
Figura 2	Niveles porcentuales de las cuatros dimensiones de la variable	22
Figura 3	Distribución de frecuencias por nivel de la comunicación asertiva	23
Figura 4	Niveles de las dimensiones de la comunicación asertiva en docentes	24

Resumen

En el año 2021 el sistema educativo peruano continuó afectado por la pandemia que originó el COVID-19, esta coyuntura exigió acciones coordinadas entre los distintos actores de la comunidad educativa, los directivos tuvieron una importante labor de llevar el mensaje de las actividades a realizar de forma clara o precisa. Por tal razón, se propuso como objetivo determinar la relación que tiene entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva, en docentes en las Instituciones educativas públicas de la Ugel N°15 de la provincia de Huarochirí 2021.

La metodología de investigación fue de tipo básica, de nivel descriptiva y correlacional, con enfoque cuantitativo, el diseño de investigación no experimental de tipo transaccional. La muestra estuvo constituida por 53 docentes, a los cuales se aplicó los instrumentos de cuestionario de preguntas que fueron previamente validados por 3 especialistas en el tema.

Los resultados obtenidos fueron satisfactorios mediante la aplicación del coeficiente de Rho Spearman con $r_s=0.898$ que representa una alta correlación directa y positiva frente al grado de significancia estadística de valor $p_valor=0.000$ siendo menor que 0.05 según el planteamiento en este estudio. Concluyendo que existe la relación en ambas variables, es decir, a mayor desarrollo de liderazgo transformacional es mayor la comunicación asertiva entre docentes y los directivos.

Palabras clave: Comunicación, consideración, individualizada, liderazgo, motivación.

Abstract

In 2021, the Peruvian educational system continued to be affected by the pandemic that originated COVID-19, this situation required coordinated actions between the different actors of the educational community, the directors had an important task of carrying the message of the activities to be carried out from clearly or precisely. For this reason, it was proposed as an objective to determine the relationship between transformational leadership and assertive communication, in teachers in public educational institutions of Ugel N ° 15 in the province of Huarochirí 2021.

The research methodology was of a basic type, descriptive and correlational level, with a quantitative approach, the non-experimental research design of a transactional type. The sample consisted of 53 teachers, to whom the questionnaire instruments were applied that were previously validated by 3 specialists on the subject.

The results obtained were satisfactory by applying the Rho Spearman coefficient with $r_s = 0.898$, which represents a high direct and positive correlation with the degree of statistical significance of $p\text{-value} = 0.000$ being less than 0.05 according to the approach in this study. Concluding that there is a relationship in both variables, that is, the greater the development of transformational leadership, the greater the assertive communication between teachers and managers.

Keywords: Communication, consideration, individualized, leadership, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

El crecimiento económico y la globalización ha generado nuevas necesidades cosmopolitas, por un lado, trae avances tecnológicos, cambios en las políticas económicas y sociales a nivel internacional. por otro lado, trae nuevas formas de delincuencias, terrorismo, el tráfico de estupefacientes, este último ocasiona daño irreparable al medio ambiente. Estos problemas también afectan las políticas nacionales, la sociedad en general y la economía local; las estrategias pueden ayudar a los líderes a mejorar en conducción de nuevas transformaciones. Por esta razón, los líderes de las instituciones educativas de diversas zonas deben formar a los maestros y funcionarios en la educación de los estudiantes (Ortiz, 2017).

Las dificultades más generales que se presentan en liderazgo es que existe poca prevalencia en la combinación de los estilos de liderazgo y esta no favorece la supervivencia de las instituciones. Otros problemas es el liderazgo y la gestión como se aplican en el estilo de liderazgo transformacional que favorece equilibrada conservación y transformación una oportuna de las organizaciones (Riquelme-Castañeda et al., 2019). Frente a ello debe haber la coordinación mutuaentre el equipo directivo y el gobierno del central, en ello es importante la colaboración del docente y su entorno, en donde también deben incidir el desarrollo personal y profesional del docente. estos ejes principales del centro educativo no solo refuerzan la organización sino empoderan a los miembros de la institución educativa para que sean agentes claves que construyen de manera conjunta mejores condiciones para que la educación sea de calidad y equidad en una sociedad más justa y sana (Trujillo, 2020).

Otro problema que probablemente no predominaba en la comunicación asertiva es las redes sociales, el cual hizo su auge en la pandemia a pesar que la comunicación siempre existió con el tiempo la comunicación de la sociedad ha ido cambiando, luego se une la comunicación y educación este el binomio sirve para que la sociedad un avance hacia nuevos retos y nuevos paradigmas educativos

que funcionó hace siglos. La velocidad con la que circulan la información en los medios de comunicación digitales es enorme, la respuesta de los usuarios a través de estos medios muestra otra manera de enfrentar el mundo de la enseñanza es también es reto para los docentes y que no se debe dejar de lado este problema (Recio & Santos, 2014).

El sistema educativo en el Perú se proyecta donde los actores principales fomentan la innovación descartando los métodos y prácticas escolares tradicionales que impiden a los docentes que desarrollen sus capacidades. En ese sentido debe predominar la comunicación asertiva generado un clima propicio dando como resultado desempeño eficiente que cumpla con las exigencias de la globalización, aquí el papel el liderazgo transformacional es básico, que deben practicar los maestros y los directivos que en muchas ocasiones lo utilizan de manera negativa.

Hay propuestas educativas obsoletas desde el sector educativo, y especialmente desde la educación superior, que se han quedado obsoletas y no se adaptan a las exigencias de los tiempos actuales. En este sentido, los profesores de Ugel 15 en Huarochirí no fueron una excepción a estas debilidades; quienes también enfrentan diversas limitaciones y deficiencias en ello posiblemente este inmerso el liderazgo que practican los jefes inmediatos y ésta no ayuda a que se visualice las acciones buenas que ellos pueden hacer.

En vista de lo anterior, el liderazgo transformacional merece una reforma; para responder plenamente a los cambios que se están realizando. Ante este predicamento, el estudio planteó la pregunta: ¿cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva entre los docentes de la UGEL, 15 en Huarochirí? y se sugieren los siguientes temas específicos: a) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional desde la influencia idealizada y la comunicación asertiva entre docentes? b) ¿Cómo se vinculan la motivación inspiradora y la comunicación asertiva entre los docentes? c) ¿Cómo se vinculan la estimulación intelectual y la comunicación asertiva entre los docentes? d) c)

¿Cómo se vinculan la consideraciones de personalización y la comunicación asertiva entre los docentes?

La justificación teórica referente a la primera variable, se vale de los fuente primarios y secundarios, para reforzar se utiliza el formulario de Kouzes & Posner (2016) ya este autor desarrolla el liderazgo transformacional de Bernard Bass y Avolio (1985) además sustenta la necesidad de desarrollar un programa de liderazgo transformacional que mejore el nivel de liderazgo comunicación asertiva entre profesores. Según Alvarez (2020) la justificación metodológica es razonable porque el estudio se realizará de acuerdo con los lineamientos metodológicos del método científico para lo cual se ha encontrado conocimiento de grados de ambos. Búsqueda a través de cuestionarios confiables y válidos que se hayan aplicado a los profesores de este estudio pueden resultar útiles para otras consultas similares.

Con el objetivo general se buscó determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva en docentes de UGEL 15 de la Provincia de Huarochirí - 2021, y las metas específicas son; a) Determinar la relación entre el liderazgo transformacional desde la influencia idealizada y la comunicación asertiva entre docentes. b). Determinar la relación entre motivación inspiradora y comunicación asertiva entre docentes. c) determinar la relación entre estimulación intelectual y comunicación asertiva entre docente. d). Definición de relaciones que tengan en cuenta la comunicación individualizada y asertiva entre docentes. Se formuló como hipótesis general el liderazgo transformacional está relacionado con la comunicación asertiva entre docentes de la Ugel 15. Es una hipótesis concreta: a) El liderazgo transformacional desde la influencia idealizada se asocia a la comunicación asertiva entre docentes. b) La motivación inspiradora está ligada a la comunicación asertiva entre los docentes. c) La estimulación intelectual está relacionada con la comunicación asertiva entre profesores. d). Las consideraciones de personalización están asociadas con la comunicación asertiva entre los profesores.

II. MARCO TEÓRICO

Se consideró los aportes de investigadores nacionales e internacionales como: Alvarez (2020) estudió el entorno institucional y el liderazgo transformacional en Arequipa. El método aplicado fue científico, con una correlación descriptiva básica no experimental cuantitativo, con 20 docentes de diferentes niveles de Educación Básica Regular en la institución, técnica mencionada utilizada para recolectar datos de encuestas mediante preguntas triviales. Concluyó al aplicar el coeficiente Rho de Spearman $r_s=0,784$ y p -valor= 0,000 menor que 0,05, indica una correlación importante con el nivel significancia alta.

Según Montenegro (2018) estudió la correlación interpersonal de maestros y el liderazgo transformacional; desarrollo su análisis implementando el procedimiento hipotético deductivo, detallado no correlacional de diseño no empírico, que se aplicó a 110 maestros y concluyo que si hay una interacción en medio de las cambiantes y de un elevado grado de significancia bilateral.

Según Cañas y Hernández (2019) tuvieron como objetivo diagnosticar la comunicación asertiva desde la perspectiva individual en relación a las particularidades sociodemográficas de los claustros. Después de los resultados planificó y ejecutó la intervención pedagógica. La metodología aplicada, enfoque cuantitativo, mediante la investigación descriptivo, dirigido a un grupo de 39 docentes. Obteniendo como resultado que los participantes se encontraban por encima del promedio, lo que indica que eran autoritarios en su comunicación. Pero para el nivel de entrenamiento halló $f = 4.189$ con valor de $p = 0.048$, para los años de experiencia con $f = 3.39$ y p -valor = 0.05. Concluyendo es que importante fortalecer la comunicación asertiva.

Por otro lado Baca (2020) propuso buscar la relación entre la transformación del liderazgo y la gestión pedagógica entre docentes de la red N° 11, Ancón, 2020, realizó una investigación básica cuantitativa análisis de correlación, mediante censo de conveniencia, donde la muestra es la población

total, en este caso el grupo de docentes de dos instituciones mencionó educación, Ancón, donde se aplican dos encuestas, un ítem por cada variable para un total de dos ítems, debido a las características de las que vivimos, aplicadas mediante formularios de google. Concluyó con Rho de Spearman $r_s=804$ que existe el grado de correlación en las variables el liderazgo transformacional y educación solidaria según el coeficiente de correlación y significación bilateral $p=0,00 < 0.05$ asu vez es una categoría muy positiva y fuerte.

Salvador y Sánchez (2017) con fin de analizaron la correlación el compromiso organizacional y el liderazgo del director los maestros de la Red Nacional de Educación 22. Análisis fundamental de la horizontal no planificada experimental enfoque cuantitativo del campo de descripción de correlación. Liderando una población de muestreo probabilístico finito obtuvo el resultado de correlación Rho Spearman $r_s = 0.676$ con valor- $p < 0.05$ encontrando una correlación positiva moderada y significativa entre el liderazgo directivo y el compromiso entre los maestros.

Alpaca (2017) investigó en una institución como solucionar la interacción que hay en medio de las cambiantes de la comunicación y el liderazgo transformacional interno de los profesores. La metodología empleada en esta indagación ha sido elemental de enfoque cuantitativo, de procedimiento hipotético deductivo, de diseño no empírico; empleado a 120 profesores en una muestra censal y concluyo que si hay una alta correlación en medio de las cambiantes.

Paredes (2016) en un análisis llevado a cabo en la, UGEL 04 de comas tuvo como fin establecer la interacción entre el asertividad de maestros y el procedimiento usado ha sido hipotético deductivo no empírico de grado correlacional de corte transaccional, la encuesta estaba formada por 40 cuestiones para el liderazgo transformacional y 35 para el asertividad en escala Likert. Por medio de la aplicación de las herramientas estadísticas tuvo como resultados que si hay una interacción significativa entre los dos cambiantes.

Berrocal (2017), tuvo como objetivo señalar la interacción entre la Ética

Profesional y la Comunicación Asertiva en los claustros de nivel primaria de Ugel 01, el procedimiento aplicado es el hipotético deductivo no empírico, enfoque cuantitativo, construyo una herramienta en el que uso la escala de polinómica, donde concluyo que, la comunicación asertiva se aplicó de manera eficiente.

Por otro lado, Luján (2019), tomó como objetivo general del estudio estuvo determinar correlación el variable con la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional entre los profesores de una facultad de la Universidad Federico Villarreal. El estudio se desarrolló mediante el método cuantitativo del esquema de correlación horizontal numérico experimental. La muestra está conformada por grupo de 139 pedagogos de la escuela estudiada. Se aplicaron dos instrumentos de cuestionarios preguntas tanto para liderazgo transformacional y la comunicación asertiva previamente válidos. Se encontró que el liderazgo transformacional mediante el Rho Spearman $Rho=0,740$ correlación positiva alta con nivel significancia $p\text{-valor}<0.05$, por lo que se aprobó la hipótesis propuesta ha sido probada.

Calua et al. (2021) tuvieron como propósito analizar el progreso científico de la comunicación asertiva entre estudiantes entre 2016 y 2020, mediante el enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo, retrospectivo-comparativo mediante revisión bibliográfica, entre otros los resultados obtenidos después de filtrar por autor, año-publicación, objetivo, tipo, definición, estudio y el tipo de diseño muestra. Concluyeron que, la comunicación asertiva conduce a coincidencias y ligeras diferencias en las opiniones de cada investigador, lo que se ve como un comportamiento más que como un rasgo de personalidad, por lo que estamos hablando de competencia en el área de habilidades sociales.

Sardon (2017) realizó una averiguación que tuvo como finalidad solucionar la interacción que halla en la administración estudiantil en instituciones educativas primarias y el Liderazgo Transformacional en el director, implementando una averiguación elemental no empírico el muestreo poblacional ha sido de 118 docentes concluyo que, hay una correlación positiva moderada.

Para Castro y Oseda (2021) analizaron la predominancia entre las variables el liderazgo transformacional y la comunicación no verbal en los docentes en instituciones pedagógicas, emplearon el diseño correlacional. El trabajo concluyo que, en el análisis correlacional de los dos cambiantes, la comunicación no verbal (CNV) en cada una de sus magnitudes, se relaciona de manera significativa con estilos del Liderazgo Transformacional.

Pérez-Ortega et al. (2017) sostuvieron que, las instituciones educativas en el siglo XXI afrontan diversos retos en el crecimiento de la sociedad, aportando el cumplimiento de funciones de investigación y docencia. Ello incide, en la transformación institucional, a través de la solución de sus problemas de financiación organizacional, el incremento de la cobertura, en la calidad educativa, etc. Donde el líder transformacional juega un papel primordial en la gerencia educativa. Es por en este estudio los autores plantearon una investigación cuantitativo, positivista y racional, donde demuestran de manera teórica la importancia del liderazgo transformacional, que afrontan los directivos para resolver los problemas de gerenciamiento en el sistema educativo universitario. Para ello, luego de haber desarrollado una encuesta a un grupo de población de muestra de 627 entre docente y el personal administrativo mediante la técnica encuesta y el cuestionario de preguntas como instrumento previamente validados por expertos, aplicó formulario de Kouzes y Posner – IPL y luego plantó una propuesta teórica desde la percepción de los encuestados, previo validó las guía de hipótesis, mediante herramienta de IPL, donde comprobó la necesidad de aplicar el Liderazgo Transformacional.

Corrales et al. (2017) desarrollaron en el trabajo académico titulado comunicación asertiva y seguimiento de empatía, de normas para mejorar las habilidades en la vida. El programa tuvo como objetivo proponer la convivencia de los estudiantes a fin que pongan en práctica sus habilidades en relacionarse de manera positiva con su entorno, una aplicado hicieron seguimiento respectivo referente a las normas debido a sus necesidades y demandas expuesta por la organización. Para ello, tuvo participantes 37 adolescentes entre edades de 13 y

16 años en una institución educativa de México. El diseño es tipo pre-experimental entre pre-post, es de tipo aplicada y alcance explicativo. Los resultados contienen una vez comparado, para los estilos de comunicación, según la muestra obtuvo entre pre-post para la comunicación pasiva de 15.3%, a 14%, para la comunicación asertiva de 53.4%, a 32.3% disminuyó y para la comunicación agresiva de 69.3% a 52.5% disminuyó, asimismo obtuvo cambios en el seguimiento de normas y seguimiento de empatía.

Rovira y Reza (2020) investigaron sobre la variable liderazgo transformacional y su impacto en la eficiencia en la desarrollado en la provincia de Santa Elena de Ecuador, tuvieron como objetivo determinar la correlación entre la pedagogía y el liderazgo transformacional, mediante análisis bibliográfica y de campo, mediante un enfoque mixto, no experimental, transformacional, descriptivo y de estudio de caso, la herramienta utilizada fue una encuesta, una para docentes (37) y otra para administradores (3). Obteniendo como resultado el 87,8% de los evaluados manifestaron que el liderazgo transformacional afecta el desempeño del docente, seguido con 97,3% manifestaron que es necesario desarrollar el plan de capacitación mejorar el liderazgo transformacional.

En este contexto fue necesario desarrollar las bases teóricas de las variables planteadas, la primera el liderazgo transformacional. Luperdi (2021) expresó que, para ser un líder se debe trabajar la autoestima, así poder sentirse seguro y competente, respetándose y valorándose así mismo. Como además un jefe debería desarrollar el liderazgo interpersonal que le accederá a una correcta comunicación y buena interacción con su trabajo en grupo.

De acuerdo a Valdez y Huerta (2014) el liderazgo es la autoridad que ejecuta sobre las personas desde ahí las motiva a creer en ella para realizar la actividad establecida y tomar sus propias decisiones de esta manera aceptar la cosmovisión de la vida. La función del líder es re-direccionar el proceso administrativo orientados a dirigir las funciones de las organizaciones y las operaciones que sean éstas privadas o públicas. Existen diversas opiniones sobre

el liderazgo directivo de los centros educativos donde se invocan tipos de liderazgo: liderazgo transformador, pedagógico centrado en el aprendizaje, liderazgo sistémico, liderazgo de gestión, liderazgo heroico, liderazgo situacional e incluso liderazgo servicial. Haciendo que el liderazgo directivo en la educación se compleje más la función en el dentro del sistema educativo (Trujillo, 2020). De todo los estilos o tipos de liderazgo que existen en medio obviamente trabajan de manera diferente en ello influye mucho los valores y la ética profesional del directivo.

El concepto de liderazgo transformacional, según Maraboto (2021) comenzó en el año 1973 con James Downton, luego más adelante fue ampliado por James Burns y Bernard Bass en los años de 1978 a 1985, donde incidieron mayor énfasis de que el tipo de liderazgo transformacional se dio especialmente en profesionales quienes tienen una personalidad de proyección sólida y que éstas son capaces de crear cambios tangibles en motivaciones, en las percepciones y expectativas de los trabajadores que conforman parte de su equipo de trabajo. Estas características son particulares en los líderes transformacionales, el cual se distingue por tener altas capacidades en la gestión de una organización a diferencia de los demás estilos de liderazgo. Un líder de éste estilos alientan y motivan el desempeño positivo de sus colaboradores, con una mentalidad en la que trabajan por el bien común, ejemplificando los patrones morales y culturales dentro de la institución fomentando así un ambiente de trabajo sano con valores éticos.

Otra particularidad de este tipo de liderazgo se observó, proporcionan entrenamiento a los trabajadores, pero les permite tomar sus propias decisiones al momento de realizar sus tareas. Para Díaz (2020) el líder debe poseer habilidades para ejercer tareas y la competencia de motivar al equipo de trabajo a cargo mostrando empatía y brindando aliento. Por otra parte, un líder debe encaminar la acción para que el equipo de trabajo sean sus seguidores en función a la meta u objetivos (De la Vega, 2014). Para la primera variable se tomaron como dimensiones: Influencia idealizada; en esta los líderes son admirados, respetados

y generan confianza, según (López et al., 2017) los rasgos del liderazgo transformacional predominan formado por carisma entre la influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual e importancia individualizada de manera positiva en la función del aprendizaje organizacional.

La estimulación intelectual donde el jefe transformacional se caracteriza por promover por medio de la estimulación intelectual de los miembros del equipo que cuestionen las maneras clásicas de hacer las cosas, utilice el saber y la prueba para evaluar los inconvenientes de diferentes aspectos y busca procedimientos alternativos para resolver los inconvenientes.

La motivación inspiracional se refleja en la manera como el jefe articula una perspectiva retadora para el futuro de la organización y muestra una reacción optimista, con confianza y decisión para conseguir las metas propuestas, sobre todo juega un papel clave en la manera como la organización consigue, interpreta, distribuye y almacena su entendimiento.

La interacción individualizada se refleja que el jefe y los miembros del equipo beneficia la función de la organización para explorar, que afirma en los esfuerzos del jefe transformacional para detectar las competencias y motivaciones particulares de cada persona, con lo que ayuda a potenciar las fortalezas de cada miembro del equipo.

La comunicación asertiva corresponde a la segunda variable para Saucedo (1998) es la forma de expresar de manera sensata, optimista, equilibrada, clara, y directa. Cuyo objetivo es transferir ideas nuevas, emociones de contacto o proteger derechos legales, sin afectar a las demás personas. se considera dimensión; estrategia asertiva: según (Ferrero y Martin, 2013) la estrategia asertiva surge cuando el líder, como persona fundamental en la comunicación, ayuda a los demás a ubicarse y afirmarse; a los demás, consigo mismo intercambiando sus logros, con un lenguaje sano en un ambiente amigable. La comunicación entre las personas se basa en la expresión de las ideas, a veces ello implica una igualdad, ya que cada remitente se convierte en receptor, en ese

momento exacto cuando su interlocutor le responde.

Se enfatizó el control disciplina a través de la gestión de la comunicación, donde se establece el orden y el respeto mutuo en la interacción entre docentes y alumnos, el remitente debe actuar también como receptor, de esta forma, ambos encuentran satisfacción. En ese sentido los profesores y alumnos pueden expresar sus emociones y diferencias. A las personas les resulta difícil manejar sus ideas y emociones haciendo que en ciertos casos sean más fáciles de explotar, ocasionando problemas a pesar que ésta se dio cuenta del daño generó a su semejante sigue atacando. En este caso debe manejar sus emociones y actuar con mucha calma y empatía, analizando la situación de sí mismo y de sus semejantes (Tobón, 2015).

Según Castanyer (2017) agregó que, las estrategias asertivas es un medio que permite aprender a sentir, razonar, comportarse de manera asertiva. Para ello, se deben desarrollar estrategias internas que permita la auto transferencia, reestructuración cognitiva y reducción de la ansiedad, con respecto extrínsecas desarrolla las estrategias como afrontar la conducta asertiva. En las estrategias internas es importante tener claro el derecho asertivo, en una conversación no solo se piensa a la persona con quien se trata, sino se debe pensar en uno mismo en cómo le gustaría que le trate y tratarle de la misma forma. En cambio, en la estrategia externa la conducta agresiva o sumisa en ello, es importante sustituir por la conducta respetuosa, asertiva y el autocontrol. Cuando se discute con los demás es básico el manejo del temperamento para no perder la paciencia y tratar en todo momento mantener una comunicación clara y precisa.

Para la dimensión del estilo asertivo: según Ferrero y Martín (2013) es una actitud democráticamente integrada se da cuando el remitente asume por comunicarse hablando directamente sus deseos y sentimientos, se enfrenta a las críticas sin usar la hostilidad hacia los demás. Se le ve como un representante capaz asumir lo que quiere hacer, en este punto existe una complementariedad entre el lenguaje verbal y gestual. en estilo asertivo el que habla no debe agredir

cuando a su receptor ya este puede responder de la misma forma, a pesar que el receptor esté actuando con agresividad, de esta manera será capaz de contrarrestar cualquier agresividad de su oponente. Saber manejar el asertividad ayuda que la comunicación fluya de manera natural y además permite crear un ambiente positivo entre las dos.

La comunicación precisa ocurre cuando el ser humano tiene manejo de la comunicación fluida y del mismo código en ella no existe adornos exagerados ni ausencia de gala, la comunicación clara ocurre en dos o más personas que tienen dominio del mismo lenguaje, expresar sus pensamientos con precisión es un aspecto fundamental para el desarrollo profesional, favoreciendo retroalimentación e interacción determinar resultados esperados. El asertividad es la clave para desarrollar las habilidades sociales de las personas que, a la larga, ayudan a prevenir dificultades psicosociales en ámbitos ocupacionales y de diferentes individuos. (Quintero et al., 2021)

Según Ferrero y Martin (2013) afirmaron que, el interlocutor tiene dominio un idioma de su semejante intercambio en el dialogo el cual produce en la intersección de sus respectivos códigos en ambos casos debe tener un vocabulario fluido y preciso sobre común según el tema relacionado y de su interés. La comunicación también es enviar un mensaje específico y sencillo que es fácil de entender según la respuesta del destinatario. Según (Trillo, 2018) es importante que las personas manejen el mismo código para comunicarse de manera concisa, correcta y clara en caso contrario, no habrá reciprocidad de palabras entre el que redactar y lo que capta el receptor, por eso que ambas conozcan el mismo código de comunicación efectiva de una forma específica.

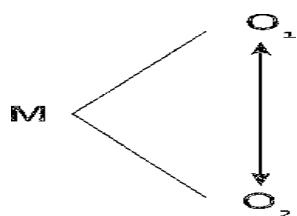
III. METODOLOGÍA:

3.1 Tipo y diseño de investigación

Esta investigación es parte del modelo positivista, con un método de inferencia hipotético del tipo básico descriptivo. El método del conocimiento se asocia al método científico mediante procedimientos lógicos deductivos, a partir de hipótesis a priori o planteamiento comprobado.

La investigación que se desarrollada es de tipo teórica o básica que se basa en búsqueda de conocimiento nuevo, pero sin ningún fin práctico inmediato con los resultados se busca los principios y leyes científicas para presentar una teoría científica básica. También es conocido como Enfoque cuantitativo de investigación en ciencias básicas por Sánchez et al. (2018) argumentan que los estudios se basan en medidas numéricas. La investigación realizada con este enfoque utiliza la selección y el análisis de datos, luego responde preguntas de investigación mediante la prueba hipótesis planteado basándose en las mediciones numéricas, recuento y uso frecuente de estadística para determinar el modelo de comportamiento poblacional precisos.

El propósito del diseño de rango correlacional y no experimental, porque solo se busca la asociación entre la variable 1 y la variable 2 en un momento dado, como se expresa en las hipótesis probadas. La opción de diseño es:



M Muestra

O1 Variable 1

O2 Variable 2

↕ relación

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Liderazgo transformacional

El líder debe trabajar en su autoestima para sentirse seguro y competente, respetándose así mismo. Por otro lado, debe desarrollar el liderazgo interpersonal que le accederá a una adecuada comunicación y buena relación con su trabajo en equipo (Díaz, 2020).

Definición operacional

El liderazgo transformacional se dimensionó en; influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y considere individualizadas, fueron evaluadas con un cuestionario con escala de Likert con 27 ítems, se consideró los niveles malo, regular y bueno.

Variable 2: Comunicación asertiva

Es la capacidad que tienen el ser humano para expresar sus ideas y sentimientos, está sean positivas o negativas de manera abierta, clara y directa, permitiendo reconocer sus propios derechos al mismo tiempo respeta los derechos de los demás semejantes (Marini, 2021).

Definición operacional.

El procesamiento de datos de la comunicación asertiva se desarrolló mediante las dimensiones estrategias asertivas, estilo asertivo y comunicación precisa, las cuales son evaluadas con un cuestionario con escala de Likert con 25. se consideró los niveles malo, regular y bueno

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Según Hernández- Sampiere y Mendoza (2018) la población es el fenómeno total que forma parte de la investigación, el cual debe ser cuantificado para una determinada investigación, tomando en cuenta los sujetos o factores que deben tener características comunes. En este estudio, la población comprende 56

profesores de dos pertenecientes a la Ugel No. 15 - Huarochirí Lima.

Criterios de inclusión:

Docentes que laboran en instituciones educativas de instituciones educativas pertenecientes a la Ugel N ° 15 - Huarochirí Lima y docentes que deseen participar voluntariamente en el estudio.

Muestra:

Según Hernández y Mendoza (2018) establece que la muestra censal considera toda la unidad de investigación por tanto se considera a la población y la muestra al mismo tiempo para este estudio.

En este estudio, la muestra será un censo, por lo que fue realizado por 56 docentes de dos instituciones educativas en Ugel 15 Huarochirí.

Muestreo:

En este estudio, no se utilizó muestreo porque la muestra es de diseño no probabilístico.

Unidad de análisis:

Unidades analíticas son cada unidad de muestreo; es qué o quién se está estudiando, en cuanto que deben tener unas características comunes (Arias, 2020). En este estudio, la unidad de análisis incluirá a los maestros de las I.E públicas de Ugel N° 15 de Huarochirí en donde se elaboró la encuesta desarrollada en esta tesis.

3.3Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica:

En este punto Palomino et al. (2019) determinó que es un conjunto de medios, mecanismos o recursos que se utilizan para recolectar, analizar y transmitir información de quienes se investiga. Para el caso de la investigación se utiliza para ambas variables la técnica de encuesta tanto para el liderazgo

transformacional y para la comunicación asertiva que fueron previamente validados.

Instrumento:

Luego de haber seleccionado la técnica, es importante también seleccionar el instrumento que se va utilizar en la investigación (Ñaupas et al., 2018). Para el estudio se selecciona el cuestionario de preguntas, el cual se aplicó a los docentes según el número de población definida, luego se extrajo la información en un cuadro e Excel.

Se validó la confiabilidad del cuestionario en escala tipo Likert para dos variables, liderazgo transformacional y comunicación asertiva. Luego las características de la tarjeta en las tablas 1 y 2 donde podemos observar.

Tabla 1:

Ficha técnica para medir la variable 1: Liderazgo Transformacional

Instrumento de validación del Liderazgo Transformacional	
Autor:	Florencia Vidalmina Alán Saavedra
Adaptación:	Propia
Lugar:	San Antonio
Mes y año:	Setiembre a octubre 2021
Objetivo:	Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva en docentes de la UGEL N° 15
Administrado a:	Grupo de 56 docentes del nivel de Educación Inicial, primaria y secundaria
Duración:	Aproximadamente 20 minutos
Márgenes de error:	En la encuesta todos dieron su consentimiento para proporcionar la información. Las preguntas fueron desarrolladas en un formulario de drive
Comentarios:	Google Chrome: https://docs.google.com/forms/d/1vQyXquOid9_kgMtD2XNus_Y_YJqZ845wdPYJqQCYTFI/edit

Tabla 2:

Ficha técnica para medir la variable 2: Comunicación Asertiva

Instrumento de validación de Comunicación Asertiva

Autor:	Florencia Vidalmina Alán Saavedra
Adaptación:	Propia
Lugar:	San Antonio
Mes y año:	Setiembre a octubre 2021
Objetivo:	Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva en docentes de la UGEL N°15
Administrado a:	Grupo de 56 docentes del nivel de Educación Inicial, primaria y secundaria
Duración:	Aproximadamente 20 minutos
Márgenes de error:	En la encuesta todos dieron su consentimiento para proporcionar la información. Las preguntas fueron desarrolladas en un formulario de drive Google Chrome
Comentarios:	https://docs.google.com/forms/d/1vQyXquOid9_kgMtD2XNus_Y_YJqZ845wdPYJqQCYTFI/edit

Validación

La validez como atributo se refiere al resultado del ajuste de aceptabilidad, y su confiabilidad es que indica en qué medida se ha utilizado la aplicación y esta es la respuesta a las preguntas (Tapia, 2016). Según las variables planteadas en este estudio se realizó las preguntas respectivas, los cuales fueron validados mediante tres jueces experto en el tema y se detallan en la tabla 3.

Tabla 3:
Validación de expertos

Nombre y grado	Liderazgo transformacional	Comunicación asertiva
Dra. Aracelli del Carmen Gonzales Sánchez	Aplicable	Aplicable
Mg. Rafael Luis Gutiérrez Sánchez	Aplicable	Aplicable
Mg. Olmedo Teódulo Reyes Jiménez	Aplicable	Aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad es el grado en que una herramienta, aplicada repetidamente al

mismo sujeto, produce el mismo resultado y el grado de validez del instrumento mide lo que se plantea a medir (Tapia, 2016). Es decir, cuan consistente son los resultados internos de la muestra que se ha aplicado a los docentes de las instituciones educativa, mediante Alfa de Chonbach, donde el valor más alto es el 1 y el valor mínimo es el 0, los cuales se muestra la tabla 4, la consistencia interna para la variable liderazgo transformacional es 0.939, que es muy cercano al 1, eso quiere decir que la constancia de la muestra es muy buena. Con respecto a la variable comunicación asertiva el resultado es 0.942, el cual es muy cerca al 1, por lo que se pude afirmar que la consistencia de los datos de la muestra es también muy buena.

Tabla 4:

El resultado de consistencia interna del instrumento

	Elementos	Alfa de Cronbach	N de elementos
Variable 1	Liderazgo Transformacional	.939	24
Variable 2	Comunicación Asertivo	.942	20

3.5. Procedimientos

El proceso de investigación anterior se coordinó con las instituciones educativas para fijar fechas y realizar encuestas entre los docentes, además, se entregaron a la institución los documentos relevantes para su respectivalicenciatura, realizar este estudio sin perjuicio.

Los procedimientos según Supo (2014) para desarrollar pruebas de hipótesis también se conocen como rituales de significación estadística, deben seguir los pasos de Fisher en el enfoque, es decir, deben pasar por las hipótesis y:

- a) proponen una hipótesis sistemática, b) establecen un nivel de significancia, c) elegir un estadístico de prueba, d) leer el valor p calculado, e) tomar una decisión estadística, que finalmente se responde de acuerdo con la fórmula o enfoque de la hipótesis; Esta conjetura desde un punto de vista de análisis matemático tiene dos

variaciones la hipótesis nula, se expresa con la letra mayúscula H y el cero H_0 , se interpreta H sub cero, la segunda hipótesis alternativa, indicada con mayúscula H y el número uno, H_1 , se interpreta como H debajo de uno.

En este estudio se aplicó el cuestionario a 53 maestros que pertenece al Ugel 15 en Huarochirí, luego de recolectar toda la información de los encuestados, los datos fueron tabulados en el programa Microsoft Excel 2019.

De igual manera, las informaciones recolectadas serán transferidos al software SPSS V 26, y luego sintetizados utilizando variables de investigación, tamaños e índices para medir el coeficiente de Spearman., con el objetivo de verificar las hipótesis planteadas en este estudio, se presentarán mediante gráficos descriptivos y tablas de inferencia.

3.6 Método de análisis de datos

Análisis de datos descriptivos

Implica ayudar al investigador a proponer una combinación de resultados obtenidos a través de gráficos y tablas, como también se ha mencionado. (Hernández y Mendoza, 2018) que se deben elegir algunos resultados que puedan ser representado gráficamente sin pasar ningún dato o cambiar los valores estadísticos.

Para el procesamiento de datos se utilizaron programas especializados como el SPSS versión 26, así como Excel 2019 para los datos tabulares recolectados a partir de la implementación del cuestionario, esto permitió la elaboración de tablas, frecuencia, gráfico e interpretación.

Análisis de datos inferencial

Hernández et al. (2014) mencionaron que estos son valores obtenidos por p-valores, para ello se realizaron pruebas de significancia estadística, ya que se relacionan con amplitudes. De la muestra, cabe mencionar que, en el estudio, las

hipótesis se probaron a través del coeficiente de Rho Spearman (r_s), con el fin de conocer la relación de las variables dos variables planteadas, así como analizar sus dimensiones, permite que la investigación encuentre conclusiones más fácticas y honestas que sugieran el problema planteado desde el principio.

3.7. Aspectos éticos

En este estudio se examinan los criterios éticos establecidos por la Universidad César Vallejo, teniendo en cuenta las normas de redacción de los estándares y lineamientos de la APA para la elaboración de informes de investigación además se respecta la autoría las investigaciones realizadas que son citadas en esta tesis, La autenticidad de la información tiene prioridad, se aplicará permiso previo a los dispositivos de medición

Para desarrollar la investigación, previo se hizo las coordinaciones correspondientes, como primera instancia se coordinó con los representantes de los centros educativas de la Provincia de Huarochirí, en donde se les explicó la necesidad desarrollar la investigación, luego se solicitó al área administrativa de la Universidad una carta, a fin que facilite dicho documento para regularizar las coordinaciones ya realizadas con los directivos de los colegios, finalmente el colegio emitió su autorización dando consentimiento a que se realice la investigación. Asimismo, se coordinó con docentes explicándoles la necesidad de su participen en la encuesta, con respecto el consentimiento informado obviamente se les respetó su opinión a aquellos que manifestaron no participar en dicha encuesta.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Una vez procesado la información se procedió a sumar los resultados según las puntuaciones de cada variable el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva en docentes de UGEL N° 15, a continuación, se presentan los resultados por niveles de acuerdo los datos procesados luego de haber realizado de trabajo de campo.

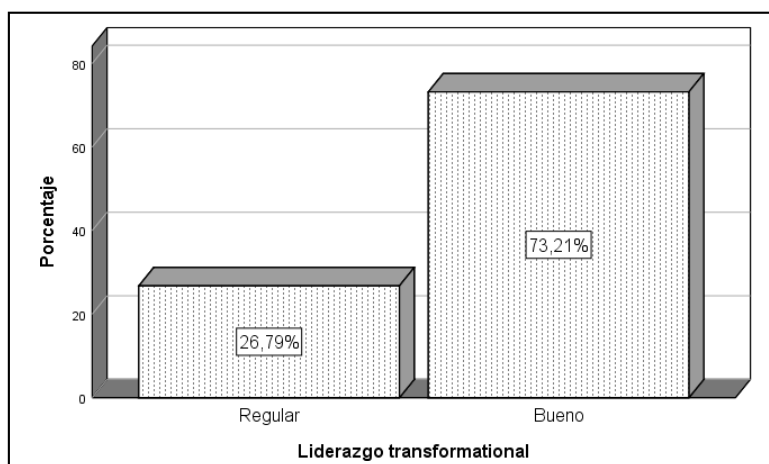
Tabla 5:

Distribución de frecuencias por nivel del liderazgo transformacional en docentes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	15	26,8	26,8
	Bueno	41	73,2	100,0
	Total	56	100,0	100,0

Figura 1:

Niveles porcentuales del liderazgo transformacional en docentes



En la tabla 5 y la figura 1, se presentan los resultados obtenidos donde observa que se identifican los niveles porcentuales para las dos variables correlacionales y se aprecia que el nivel de percepción es bueno con el 73.21%

los encuestados, mientras que el 26.79% indicaron que perciben un nivel regular en cuanto al liderazgo transformacional y la comunicación asertiva en docentes.

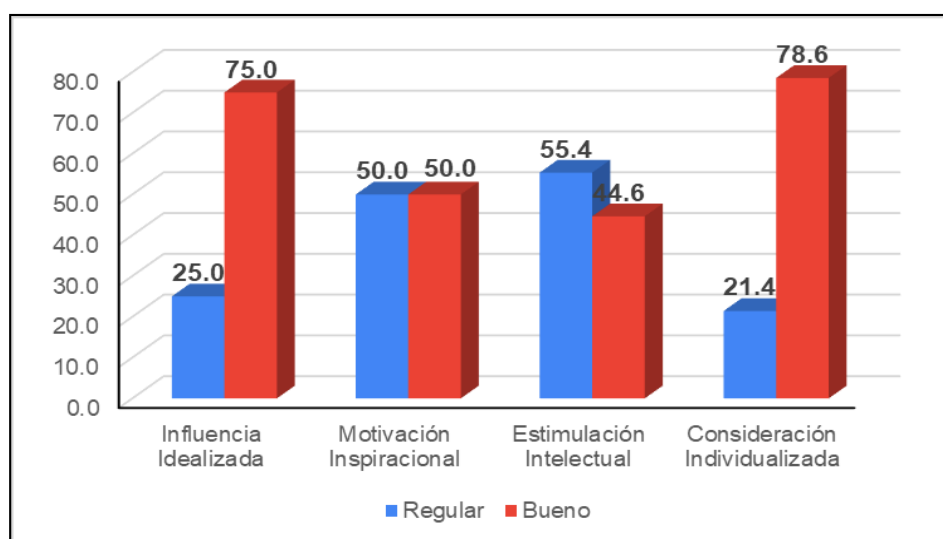
Tabla 6:

Nivel de las dimensiones del liderazgo transformacional en docentes

Niveles	Influencia Idealizada		Motivación Inspiracional		Estimulación Intelectual		Consideración Individualizada	
	fi	po%	fi	po%	fi	po%	fi	po%
Regular	14	25.0	28	50.0	31	55.4	12	21.4
Bueno	42	75.0	28	50.0	25	44.6	44	78.6
Total	56	100.0	56	100.0	56	100.0	56	100.0

Figura 2:

Niveles porcentuales de las cuatros dimensiones de la variable 1



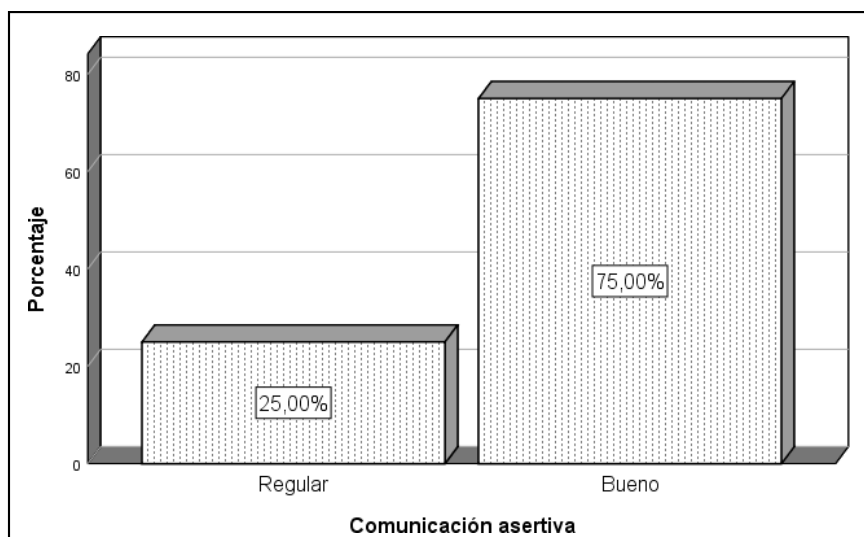
En la tabla 6 y figura 2, se observa en cuanto a los niveles del liderazgo transformacional en docentes, se tiene a la dimensión con sideraciones individualizadas, el 78.6% presentan buen nivel mientras que el 21.4% presentan regular nivel, así mismo se tiene a la dimensión estimulación intelectual, el cual, el 55.4% perciben regular nivel, mientras que el 44.6% perciben buen nivel, encunto a la dimensión motivación inspiracional, el 50% de los docentes perciben

regular y buen nivel y en la dimensión influencia idealizada, el 75% de los docentes encuestados perciben buen nivel, mientras que el 25% perciben regular nivel en cuanto al liderazgo transformacional en docentes.

Tabla 7:
Nivel de la comunicación asertiva en docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	14	25,0	25,0	25,0
	Bueno	42	75,0	75,0	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Figura 3:
Distribución de frecuencias por nivel de la comunicación asertiva en docentes



En la tabla 7 y la figura 3, se presenta los resultados donde se observa en referencia a los niveles de la variable de la comunicación asertiva en docentes de UGEL 15 de Huarochirí, donde el 75% de los maestros encuestados perciben buen nivel de comunicaciones asertivas, seguido con el 25% regular nivel en cuanto a la comunicación asertiva en docentes de UGEL 15.

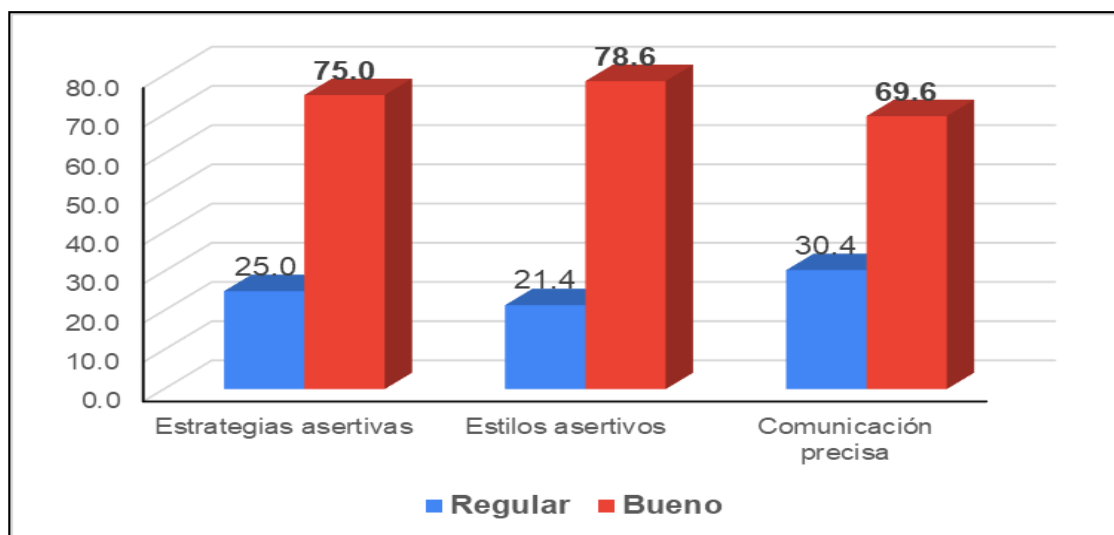
Tabla 8:

Distribución de frecuencias por nivel de las dimensiones de la comunicación asertiva y la asertiva en docentes

Niveles	Estrategias asertivas		Estilos asertivos		Comunicación precisa	
	fi	po%	fi	po%	fi	po%
Regular	14	25.0	12	21.4	17	30.4
Bueno	42	75.0	44	78.6	39	69.6
Total	56	100.0	56	100.0	56	100.0

Figura 4:

Niveles de las dimensiones de la comunicación asertiva en docentes



Los resultados obtenidos en la tabla 8 y la figura 4, en cuanto a las dimensiones de la de la comunicación asertiva en docentes, se tiene a la dimensión comunicación precisa, donde el 69.6% de los encuestados presentan buen nivel, mientras que el 30.4% regular nivel, así mismo se tiene a la dimensión estilos asertivos, donde el 21.4% de los encuestados presentan regular nivel y el 78.6% buen nivel. finalmente se tiene a la dimensión estrategias asertivas, de los cuales el 75% presentan buen nivel y el 25% regular nivel en cuanto a las dimensiones de la comunicación asertiva.

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

H₀: El liderazgo transformacional no se relaciona con la comunicación asertiva en docentes de UGEL 15 de la Provincia de Huarochirí- 2021

H₁: El liderazgo transformacional si se relaciona con la comunicación asertiva en docentes de UGEL 15 de la Provincia de Huarochirí- 2021

Nivel de significación: $\alpha = 0.05$ (con una confianza de 95%)

Por las características de los datos procesados del instrumento no son paramétricas y la intensidad de la hipótesis se utilizó al estadístico de prueba. Rho de Spearman de acuerdo a Vallecillos (1996).

Rechazar la hipótesis nula si: $p_valor < 0.05$

Tabla 9:
Grado de correlación y nivel de significación entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva en docentes

		Liderazgo transformacional	Comunicación asertiva
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	,898**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	56
	Comunicación asertiva	Coefficiente de correlación	,898**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	56

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

En la tabla 9, se observa los resultados estadísticos para las variables del estudio mediante el coeficiente del Rho de Spearman $r_s=0.898$ representando el grado correlación positiva alta y directa, frente al nivel de significancia $p_valor < 0.05$, por ende, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, por lo que se concluye que a mayor liderazgo transformacional existe mayor la comunicación asertiva en docentes de UGEL 15 de Huarochirí- 2021.

Hipótesis específica Especifico 1

H₀: La influencia idealizada se relaciona con la comunicación asertiva en docentes de UGEL 15 de la Provincia de Huarochirí- 2021

H₁: La influencia idealizada se relaciona con la comunicación asertiva en docentes de UGEL 15 de la Provincia de Huarochirí- 2021

Nivel de significación: $\alpha = 0.05$ (con una confianza de 95%)

Rechazar la hipótesis nula si: $p_valor < 0.05$

Tabla 10:

Grado de correlación y nivel de significación relación entre la influencia idealizada y la comunicación asertiva en docentes

			Comunicación asertiva	Influencia Idealizada
Rho de Spearman	Comunicación asertiva	Coeficiente de correlación	1,000	,754**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Influencia Idealizada	Coeficiente de correlación	,754**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

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

Se muestra en la tabla 10, los resultados estadísticos para la dimensión y la variable del estudio, mediante el uso del coeficiente del Rho de Spearman $r_s=0.754$ representando el grado correlación positiva alta y directa, frente al nivel de significancia $p_valor < 0.05$, por ende, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, por lo que se concluye que a mayor liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada existe mayor la comunicación asertiva en docentes de UGEL 15 de Huarochirí- 2021.

Hipótesis específica Especifico 2

H₀: La motivación inspiracional se relaciona con la comunicación asertiva en docentes de UGEL 15 de la Provincia Huarochirí - 2021

H₁: La motivación inspiracional se relaciona con la comunicación asertiva en docentes de UGEL 15 de la Provincia Huarochirí - 2021.

Nivel de significación: $\alpha = 0.05$ (con una confianza de 95%)

Rechazar la hipótesis nula si: $p_valor < 0.05$

Tabla 11:

Grado de correlación y nivel de significación relación entre la motivación inspiracional y la comunicación asertiva en docentes

			Comunicación asertiva	Motivación Inspiracional
Rho de Spearman	Comunicación asertiva	Coeficiente de correlación	1,000	,828**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Motivación Inspiracional	Coeficiente de correlación	,828**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

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

En la tabla 11, se muestra los resultados estadísticos para la dimensión y la variable del estudio, mediante el uso del coeficiente del Rho de Spearman $r_s=0.828$ representando el grado correlación positiva alta y directa, frente al nivel de significancia $p_valor < 0.05$, por ende, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna; por lo que, se concluye que a mayor liderazgo transformacional en su dimensión motivación inspiracional existe mayor la comunicación asertiva en docentes de UGEL 15 de Huarochirí- 2021.

Hipótesis específica específico 3

Ho: La estimulación intelectual se relaciona con la comunicación asertiva en docentes de UGEL 15 de la Provincia de Huarochirí - 2021

H3: La estimulación intelectual se relaciona con la comunicación asertiva en docentes de UGEL 15 de la Provincia de Huarochirí - 2021.

Nivel de significación: $\alpha = 0.05$ (con una confianza de 95%)

Rechazar la hipótesis nula si: $p_valor < 0.05$

Tabla 12:

Grado de correlación entre la estimulación intelectual y la comunicación asertiva en docentes

			Comunicación asertiva	Estimulación Intelectual
Rho de Spearman	Comunicación asertiva	Coeficiente de correlación	1,000	,807**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Estimulación Intelectual	Coeficiente de correlación	,807**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

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

En la tabla 12, se muestra los resultados estadísticos para la dimensión y la variable del estudio, mediante la aplicación del coeficiente del Rho de Spearman $r_s=0.807$ representando el grado correlación positiva alta y directa, frente al nivel de significancia $p_valor < 0.05$, por ende, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna; por lo que, se concluye que a mayor liderazgo transformacional en su dimensión estimulación intelectual existe mayor la comunicación asertiva en docentes de UGEL 15 de Huarochirí- 2021.

Hipótesis específica específico 4

Ho: La consideración individualizada se relaciona con la comunicación asertiva en docentes de UGEL 15 de la Provincia de Huarochirí - 2021.

H2: La consideración individualizada se relaciona con la comunicación asertiva en docentes de UGEL 15 de la Provincia de Huarochirí - 2021.

Nivel de significación: $\alpha = 0.05$ (con una confianza de 95%)

Rechazar la hipótesis nula si: $p_valor < 0.05$

Tabla 13:

Grado de correlación entre la consideración individualizada y la comunicación asertiva en docentes

			Comunicación asertiva	Consideración Individualizada
Rho de Spearman	Comunicación asertiva	Coeficiente de correlación	1,000	,879**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Consideración Individualizada	Coeficiente de correlación	,879**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

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

Por último se tiene la tabla 13, donde se muestra los resultados estadísticos para la dimensión y la variable del estudio, mediante la aplicación del coeficiente del Rho de Spearman $r_s=0.879$ representando el grado correlación positiva alta y directa, frente al nivel de significancia $p_valor < 0.05$, por ende, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna; por lo que, se concluye que a mayor liderazgo transformacional en su dimensión consideración individualizada existe mayor la comunicación asertiva en docentes de UGEL 15 de Huarochirí- 2021.

V. DISCUSIÓN

Habiendo procesado la información según el planteamiento de las variables, se obtuvo los resultados con los cuales se realizan las comparaciones con las demás fuentes citadas en esta investigación, que a continuación se desarrollan:

En cuanto al objetivo general, determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva en docentes de UGEL 15 de la Provincia de Huarochirí- 2021. En referencia se tiene los resultados descriptivos referente a la primera variable estudiada, se identificó que los niveles porcentuales, donde se aprecia que el nivel de percepción es bueno con el 73.21% de los encuestados, mientras que el 26.79% perciben un nivel regular entre los encuestados en cuanto al liderazgo transformacional en docentes. Con respecto los resultados descriptivos de la segunda variable, se tiene que el 75% de los encuestados perciben buen nivel, mientras que el 25% regular nivel en cuanto a la comunicación asertiva en docentes de Ugel 15 de la Provincia de Huarochirí.

Con el resultado inferencial se puede afirmar los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre la variable planteadas por el Rho de Spearman $r_s=0.898$ el grado de correlación positiva alta y directa, frente al nivel de significancia $p_valor<0.05$, en consecuencia, se aceptó la hipótesis alterna. Ésta investigación guarda relación con lo hallado por (Alpaca, 2017) quien concluyó en su investigación existe la relación entre las variables estudiadas, donde el coeficiente de Rho de Spearman de $r_s=0,740$ con $p<0.05$ que indica una significancia alta y positiva entre variables entre el liderazgo transformacional y la comunicación interna en docentes.

En la investigación realizada por Baca (2020) empleando el análisis de la correlación Rho de spearman $r_s=0.804$ donde afirmó que existe una relación las variables entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa, con una significancia bilateral $sig=0,000$ el cual el tipo es positiva alta directa, razón por la que aceptó la hipótesis del investigador, afirmando que a mayor liderazgo

transformacional es mayor comunicación asertiva en los docentes.

Asimismo, el estudio realizado por (Salvador & Sánchez, 2017) al aplicar este modelo obtuvo el resultado de correlación de Rho Spearman $r_s=0,676$ con el valor $p = 0,000$ menor que $\alpha=0,05$. Con el cual concluyó que si existe la relación moderada pero significativa entre el liderazgo directivo y compromiso organizacional en los docentes de la institución investigada. Asimismo, el (Alvarez, 2020) al aplicar el coeficiente de Rho de Spearman encontró que la $r_s=0,784$ entre las variables analizadas y el grado de relación alta positiva, con un nivel de significancia bilateral el $p=0,000$ siendo menor que 0.05. El hallazgo realizado por (Berrocal, 2017) tiene relación con respecto a la variable comunicación asertiva mediante la aplicación del coeficiente de Rho Spearman obtuvo la $r_s=0,741$ con el cual indica existe una asociación alta entre las variables estudiadas, concluyendo que la comunicación asertiva utilizada de manera eficiente repercute en la ética profesional. En cambio, hallado por (Paredes, 2016) no guarda relación con ésta investigación porque al aplicar coeficiente Rho de Spearman $r_s= 0,235$ encontró una correlación positiva débil con un $p=0,007$ que concluyó si bien es cierto existe una correlación, pero es muy débil entre el liderazgo transformacional y asertividad, el cual puede que atribuirse a existen otros factores al estudio realizado.

Este otro estudio realizado referencia el liderazgo transformacional por Pérez-Ortega et al. (2017) afirma que un líder debe viabilizar la transformación de las capacidades individuales convirtiéndolas en fortalezas institucionales, Ello permite su perdurabilidad y sostenibilidad. a través de la solución de sus problemas de financiación organizacional, el incremento de la cobertura, en la calidad educativa, etc. Es aquí, donde el líder transformacional juega un papel primordial en el gerenciamiento.

Este otro estudio realizado por Corrales et al. (2017) con respecto a la comunicación asertiva concluyó que existe este tipo de estudio aporta diversas estrategias para la reducción de comportamientos no deseados y además fomenta

las habilidades, así como el cumplimiento de normas escolares y la convivencia, (Aguilar, 2018) reafirma este sustento al aplicar el Rho de Spearman obtiene el $r_s=0,746$ con valor $p<0.05$, indicando el grado de correlación fuerte y positiva directa entre las variables comunicación asertiva y las relaciones interpersonales en docentes, (Paez, 2021) resalta que es importante ser claro, conciso, concreto, correcto, coherente sobre todo ser cortés poniendo un ingrediente especial ganarse la confianza, (Cañas & Hernández, 2019) la comunicación asertiva es una habilidad para la vida, el cual son claves para el desarrollo y promoción en el ser humano sobre en la prevención de diversos problemas psicosociales.

Con respecto al objetivo específico 1, determinar la relación entre la comunicación asertiva influencia idealizada y la comunicación asertiva en docentes de UGEL 15 de la Provincia de Huarochirí – 2021. Al respecto se tiene los resultados descriptivos para la dimensión influencia idealizada, donde el 75% de los encuestados perciben buen nivel, mientras que el 25% perciben regular nivel en cuanto al liderazgo transformacional en docentes. Los resultados inferenciales luego de haber aplicado el coeficiente Rho de Spearman $r_s=0,754$ se puede demostrar que existe la relación positiva alta y directa entre la dimensión y la variable, siendo el nivel de significación estadística $p_valor<0.05$, por lo que, se aceptó la hipótesis alterna.

En esa línea la investigación realizada por Álvarez (2020) guarda relación con ésta investigación, donde al aplicar el coeficiente de correlación Rho de Spearman encontró la $r_s=0,773$ de grado de correlación positiva alta entre la dimensión influencia idealizada con la variable clima institucional, con un $p<0.05$ de nivel de significancia, aceptando la hipótesis alternativa. Referente a este estudio (Luján, 2019) obtuvo según los resultados estadísticos el grado de relación de la dimensión influencia idealizada y la variable comunicación asertiva en docentes. Con la aplicación del coeficiente de Rho de Spearman $r_s=0,712$ para pruebas no paramétricas, obtuvo el nivel de significancia de $p<0.05$, con el cual sostiene que existe alta relación positiva directa en las variables estudiadas.

En función a los resultados del primer objetivo específico, que fueron satisfactorios al hallarse una relación positiva directa, permitió inferir que esto se fortalece con el acompañamiento socioemocional porque mejora las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa (Agostini et al., 2019), además se necesita líderes comprometidos y competentes (Beltrán, 2015) capaces de motivar a sus colaboradores sintiéndose satisfechos al interior de la institución (Riveros & Grimaldo, 2017) el líder contribuye a conseguir las metas; pro también debe evalúa los objetivos propuestos constantemente (Manrique, 2016), dejando claro que la influencia idealizada del tipo de liderazgo transformacional fortalece la comunicación asertiva, (Pardo & Díaz, 2014) declara que la perspectiva frente al hecho negativo y la restricción en la comunicación es posible que genere obstáculo que entorpezcan el desarrollo institucional porque, la comunicación asiste en la realización del proceso de la actividad humana, siendo necesario saber escuchar para que predomine la comunicación asertiva, lo cual favorece al ámbito institucional e involucra al individuo.

En cuanto a el objetivo específico 2, determinar la relación entre la motivación Inspiracional y la comunicación asertiva en docentes de Ugel 15 de la Provincia de Huarocharí – 2021. Según los resultados descriptivos se tiene para la dimensión motivación inspiracional, el 50% de los docentes encuestados perciben regular, seguido con el 50% de los encuestado perciben un nivel bueno. Con respecto a los resultados inferenciales, se tiene el coeficiente de correlación Rho de Spearman $r_s=0,828$, se puede afirmar que existe la relación positiva alta y directa entre la dimensión y la variable estudiada, con nivel de significancia estadística $p\text{-valor}<0,05$, por lo que, se aceptó la hipótesis alterna.

La investigación realizada por Álvarez (2020) tuvieron similares aproximaciones, al aplicar el coeficiente de Rho de Spearman obtuvo la $r_s=710$ de grado de relación entre sus dos variables, de nivel positiva considerable entre la dimensión motivación inspiracional con la variable estudiada. Este otro estudio realizado por (Castro & Oseda, 2021) guarda relación con este estudio porque al desarrollar el coeficiente Rhode Spearman halló el $r_s=0.407$ con el $p=0.000$ y es

menor ($\text{Sig} < 0.05$) indicando el grado moderado de correlación positiva directa entre dimensión motivación inspiradora y a la variable comunicación no verbal.

El estudio realizado por Luján (2019) presentó referente la variable motivación inspiracional y comunicación asertiva en los docentes de una Facultad de la Universidad Nacional Federico Villarreal. Donde pudo determinar mediante el coeficiente Rho de Spearman $r_s = 0,714$, donde el grado alto de correlación positiva directa con $p < 0.05$ de nivel de significación estadística y se concluye que existe la correlación entre dichas las variables. Al respecto (Calua et al., 2021) la comunicación asertiva conduce a coincidencias y ligeras diferencias en las opiniones de cada investigador, lo que se ve como un comportamiento más que como un rasgo de personalidad cuando se habla de la competencia en el área de habilidades sociales y la motivación inspiracional.

Con respecto el objetivo específico 3, determinar la relación entre la estimulación intelectual y la comunicación asertiva en docentes de la UGEL 15 de la Provincia de Huarochirí – 2021. Al respecto los resultados descriptivos se tienen para la dimensión estudiada, el 55.4% los encuestados indicaron que percibieron regular nivel, mientras que el 44.6% indicaron que percibieron buen nivel el liderazgo transformacional en su dimensión estimulación intelectual.

Con los resultados obtenidos mediante el análisis del coeficiente de correlación Rho de Spearman $r_s = 0.807$ se demostró que existe relación positiva alta y directa entre la dimensión y la variable, ante el nivel de significancia estadística, $p < 0,05$, en consecuencia, se aceptó la hipótesis alterna. Existe este otro estudio (Luján, 2019) presentó los resultados estadísticos entre la dimensión estimulación intelectual y comunicación asertiva en los docentes. Donde determinó el coeficiente Rho de Spearman $r_s = 0,751$, que indicó que existe alta correlación directa con $p < 0.50$ de nivel de significación estadística.

El estudio realizado por Pezo (2021) guardó relación con lo hallado en la tesis, donde al desarrollar la correlación de la dimensión estimulación intelectual con la variable desempeño laboral mediante el coeficiente de Rho de Spearman el

$r_s=0,696$ con $p=0.000$ de significancia bilateral, por lo que indica que la estimulación intelectual depende de la eficiencia del desempeño de personal de la UGEL de Coronel Portillo. Los hallazgo encontrado pro (L. G. Álvarez, 2020) mediante la aplicación Rho de Spearman obtuvo la $r_s=0,861$ de grado de correlación fuerte directo positiva entre la dimensión estimulación intelectual y la variable clima institucional, con $p=0.000$ de nivel de significancia bilateral menor 0.05; sostenido que si desarrolla adecuadamente el liderazgo transformación ensu dimensión estimulación intelectual se tiene resultados óptimos.

Este otro estudio realizado por Castro & Oseda (2021) al aplicar el coeficiente de Rho Spearman obtuvo la $r_s=394$ entre la dimensión estimulación intelectual y comunicación no verbal, con pe valor $p<0.05$ siendo esta correlación es débil pero significativo. En otra investigación elaborada por (Sardon, 2017) no guarda relación con la investigación realizado en esta tesis, porque obtuvo el resultado de $r=0.72$ el grado correlacion muy débil entre la dimensión estimulación intelectual del tipo de liderazgo transformacional del director y la gestión escolar. La investigación realizada por (Rovira & Reza, 2020) sostiene que la influencia de la dimensión motivación inspiracional y el desempeño del docente, sostiene que obtuvo un nivel alto estando la necesidad de que, el líder exponga las ayudas para alcanzar las metas institucionales, que a su vez motivando a que se inspire la confianza en el equipo liderado logre mejores resultados. En liderazgo transformacional en su dimensión estimulación intelectual es importante porque permite mejorar el rendimiento y el desempeño del docente en comunicación asertiva, además despierta la motivación, el entusiasmo y favorece el trabajo en equipo entre el docente, director y estudiantes, elementos importantes para una mejorar la gestión educativa (Ugalde & Canales, 2016).

En cuanto al objetivo específica 4, e determinar la relación entre la consideración individualizada y la comunicación asertiva en docentes de la Ugel 15 de la Provincia de Huarochirí – 2021. Al respecto se tuvo para la dimensión consideraciones individualizadas, el 78.6% de los encuestados manifestaron que se presentaban buen nivel mientras que el 21.4% presentan regular nivel. Los

resultados inferenciales mediante la aplicación del coeficiente de correlación Rho de Spearman $r_s=0,879$ se demostró que existe relación positiva alta entre la dimensión y la variable, frente al grado de significancia estadística $p<0,05$; por lo se aceptó la hipótesis alterna.

El estudio realizado por Pezo (2021) cuyo resultado con la investigación de estudio, mediante el coeficiente de Rho de Spearman de $r_s=0,720$ con significancia bilateral de $p=0,00$ y es menor que 0.05 por lo que, la estimulación intelectual si se desarrolla adecuadamente se relaciona eficaz en el desempeño del personal administrativo de la UGEL - Coronel Portillo. Asimismo, los estudios realizados por (Castro & Oseda, 2021) obtuvo según la aplicación la correlación de Rho de Spearman la $r_s=388$ para la dimensión consideraciones individualizadas, indicando a pesar que es débil la correlación, es significativo porque el $p=0.000$ es menor que 0.05.

Ésta otra investigación realizado por Sardon (2017) no guarda relación porque obtuvo el resultado para la dimensión consideración individualizada del tipo de liderazgo transformacional del director y la gestión escolar el valor $r=0.62$ el grado de correlación muy débil. La investigación realizada por (Rovira & Reza, 2020) también guarda relación con ésta investigación, porque sostiene que la influencia de la dimensión consideración individualizada referente el desempeño del docente, se demostró que existe la necesidad de que el líder debe priorizar los requerimientos del equipo considerando a que cada persona de la colectividad forme ambientes solidarios y armónico sobre todo creativo para el desarrollo profesional del docente.

VI. CONCLUSIONES

Primero: El liderazgo transformacional se relaciona con la comunicación asertiva en docentes, de acuerdo los resultados obtenidos mediante la aplicación del coeficiente de Rho de Spearman $r_s=0.898$ se puede afirmar que existe una correlación positiva alta y directa entre la dimensión y la variable estudiada, con nivel de significancia $p_valor<0.05$, por ende, se aceptó la hipótesis alterna.

Segundo: La influencia idealizada se relaciona con la comunicación asertiva en docentes, luego de haber desarrollado los datos estadísticos mediante el coeficiente de Rho de Spearman $r_s=0.757$ se demuestra que existe correlación positiva alta y directa entre la dimensión y la variable estudiada, con nivel de significancia $p_valor<0.05$.

Tercero: La motivación inspiracional se relaciona con la comunicación asertiva en docentes, una vez procesado los datos con el coeficiente de Rho de Spearman de $r_s=0.828$, se afirma que existe correlación positiva alta y directa entre la dimensión y la variable estudiada, con nivel de significancia $p_valor<0.05$, por ende, se aceptó la hipótesis alterna.

Cuarto: La estimulación intelectual se relaciona con la comunicación asertiva en docentes, después analizar los datos mediante el coeficiente del Rho de Spearman $r_s=0.807$ se demostró que existe correlación positiva alta y directa entre la dimensión y la variable estudiada frente al nivel de significancia $p_valor<0.05$, por ende, se aceptó la hipótesis alterna.

Quinto: La consideración individualizada se relaciona con la comunicación asertiva en docentes, luego de analizar los datos mediante el coeficiente del Rho de Spearman $r_s=0.879$ se demostró que existe el grado correlación positiva alta y directa entre la dimensión y la variable planteada, frente al nivel de significancia $p_valor<0.05$, por ende, se aceptó la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Los líderes de Ugel 15 Huarochirí deben planificar e implementar programas de actualización educativa con intervención oportuna, donde desarrollen un liderazgo transformacional que les ayude a adquirir actitudes, destrezas y actitudes, conocimiento del contexto, a la vez que influyen positivamente en la comunicación asertiva y veraz en la comunidad educativa.

Segunda: El director de Instituciones Educativas de la Ugel 15 Huarochirí, diseñará estrategias y mecanismos para promover y desarrollar habilidades de formación, creatividad e innovación que permitan resolver los problemas de una manera más eficiente y autónoma.

Tercera: Los docentes, como gestores pedagógicos de las instituciones educativas de la Ugel 15 Huarochirí, deben esforzarse por mejorar su práctica pedagógica para que tenga más sentido la misión que tiene cada persona. y contribuir a la mejora del aprendizaje reflexivo en la comunidad educativa.

Cuarta: Los colaboradores de las instituciones educativas de la Ugel 15 Huarochirí, deben interactuar, cuidando sus necesidades, expectativas y desarrollo profesional, haciéndoles sentir parte importante de la organización puesto base.

Quinta: Docentes de las instituciones educativas de la Ugel 15 Huarochirí, deben mejorar continuamente en su convivencia socioemocional para generar un mayor impacto en el liderazgo transformacional.

REFERENCIAS

- Agostini, C. S., Daura, F. T., & Laudadio, J. (2019). The school community as a means for the social emotional development of the students. A case study in the Argentine Republic. *Estudios Pedagogicos*, 45(3), 31-49. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052019000300031>
- Aguilar, M. A. (2018). Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de secundaria de instituciones educativas de Los Olivos, 2018. In *Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25629>
- Alpaca, M. Y. (2017). Liderazgo transformacional y comunicación interna en docentes de la I.E.N. Túpac Amaru 2016. In *Repositorio Institucional - UCV*.
- Álvarez, A. (2020). Justificación de la investigación. *Justificación de La Investigación*, 15(1), 3. [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/Nota Académica 5 %2818.04.2021%29 - Justificación de la Investigación.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/NotaAcademica5%2818.04.2021%29-Justificaci%20de%20la%20Investigaci%20n.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Álvarez, L. G. (2020). *Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima institucional en la institución educativa n° 40542 - Huarcaya, distrito Huaynacotas, Provincia la unión, Región Arequipa - 2020*. <http://hdl.handle.net/20500.12773/12710>
- Arias, J. L. (2020). *Proyecto de tesis Guía para la elaboración* (Autor-Editor (ed.); Issue tabla 1).
- Baca, D. A. (2020). *Liderazgo transformacional y gestión educativa en los docentes de la Red N° 11, Ancón, 2020*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/59664>
- Beltrán Sánchez, A. V. (2015). Argullol, R. (2014). Pasión del dios que quiso ser hombre. Barcelona: Acantilado. ISBN: 978-84-16011-10-0. Número de páginas: 88. *Universitas Philosophica*, 31(63). <https://doi.org/10.11144/javeriana.uph31-63.rpdh>

- Berrocal, E. R. (2017). *Comunicación Asertiva y Ética profesional en docentes de primaria de la Red 22, Ugel 01, San Juan de Miraflores 2017*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11197>
- Calua, M., Delgado, Y., & López, Ó. (2021). Comunicación Asertiva En EL Contexto Educativo: Revisión Sistemática Assertive Communication in the Educational Context: Systematic Review. *Revista Boletín Redipe*, 10(4), 315- 334.
- Cañas, D. C., & Hernández, J. (2019). *Vista de Comunicación asertiva en profesores_ diagnóstico y propuesta educativa.pdf*. 10(24), 143-165.
- Castanyer, O. (2017). *Voy a ser asertiva: Utiliza tu inteligencia emocional para autoafirmarte* (S. A.-U. RGM (ed.)).
- Castro, R. del P., & Oseda, D. (2021). Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 5728-5756. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.720
- Corrales, A., Quijano, N. K., & Góngora, E. A. (2017). Empatía, Comunicación Asertiva y Seguimiento de Normas. Un Programa para Desarrollar Habilidades para la Vida. *Enseñanza e Investigación En Psicología*, 22(1), 58-65.
- De la Vega, M. A. (2014). *Hábitos, Inteligencia Emocional y Habilidades Directivas para ganar Liderazgo: Avanzando en el Coaching Empresarial* (K. Edition (ed.); 2da. Edici).
- Díaz, L. (2020). *Liderazgo Transformacional: La mejor guía para aumentar tu capacidad de liderazgo*. (Edición Ki). https://www.amazon.com/-/es/Luis-Diaz-ebook/dp/B08T8MBCV4/ref=sr_1_7?__mk_es_US=ÅMÅŽÕÑ&keywords=transformational+leadership&qid=1639698541&sr=8-7&asin=B08T8MBCV4&revisionId=e685bea5&format=1&depth=1
- Ferrero, M. I., & Martin, M. (2013). *Comunicación asertiva* (Editorial Biblos (ed.)).

Buenos Aires - Argentina.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Issue México).

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (M.-H. E. S.A. (ed.); 6ta. Edici).

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2016). *Liderazgo de aprendizaje: los cinco fundamentos para convertirse en un líder ejemplar* (P. by T. L. Challenge (ed.)). <https://doi.org/10.987654321>

López, E., Hincapié, S., & Zuluaga, Y. (2017). Dimensiones del liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional en Pymes. *Espacios*, 38(57), 16.

Luján, P. M. (2019). Liderazgo transformacional y comunicación asertiva en docentes de una Universidad Pública. In *Universidad César Vallejo*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27125/Luján_MP M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27125/Luján_MP_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Luperdi, R. A. (2021). *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa superior tecnológico del distrito de Villa El Salvador*. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/3552>

Manrique López, A. (2016). Management and design: Convergence disciplinar. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, 40, 129-158. <https://doi.org/10.14482/pege.40.8808>

Maraboto, J. M. (2021, February 10). *Liderazgo Transformacional*. <https://www.elfinanciero.com.mx/monterrey/jose-manuel-maraboto-liderazgo-transformacional/>

Marini, J. (2021). *Comunicación Asertiva: Los secretos de una comunicación eficaz para superar la ansiedad social, aumentar la autoestima y ganarse el respeto*. Edición Kindle.

- Montenegro, M. F. (2018). Liderazgo transformacional directivo y relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa César Vallejo, la Victoria - 2018. In *Universidad César Vallejo*.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. J., & Romero, H. E. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (5a. Edición, Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ortiz, A. M. (2017). Factores de liderazgo transformacional que impactan el clima organizacional de la corporación Batuta Risaralda. In *Universidad Tecnológica del Pereira* (Vol. 6). <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/8236/6584092077.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Paez, L. (2021). *Las mejores técnicas de comunicación asertiva para establecer relaciones positivas* 2022. <https://www.crehana.com/pe/blog/empleabilidad/tecnicas-de-comunicacion-asertiva/>
- Palomino, J. A., Peña, J. D., & Zevallos, G. (2019). *Metodología de la investigación guía para elaborar un proyecto en salud y educación* (E. S. Marcos (ed.)).
- Pardo, C. E., & Díaz, O. L. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. *Suma de Negocios*, 5(11), 39-48. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2215910X14700187>
- Paredes, S. (2016). Liderazgo transformacional y asertividad en docentes del nivel secundaria de la Red 05, UGEL 04, 2015. In *Universidad César Vallejo*.
- Pérez-Ortega, G., Jiménez-Valdés, G. L., & Romo-Morales, G. (2017). Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de instituciones de educación superior. Caso de estudio en una universidad del departamento de Antioquia (Colombia) *. *Entramado*, 13(1), 48-61.

<https://doi.org/10.18041/entramado.2017v13n1.25137>

- Pezo, J. L. (2021). *El liderazgo transformacional y la eficiencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/75500>
- Quintero, F., Quintero, O., & Amador, D. (2021). *Journal of Science and Technology in Physical Culture*. 16(3), 13.
- Recio, J. C. M., & Santos, J. A. (2014). Integrative model for training communications professional in virtual environments: creating entrepreneurs. *Investigación Bibliotecológica*, 28(64), 75-100. [https://doi.org/10.1016/s0187-358x\(14\)70910-4](https://doi.org/10.1016/s0187-358x(14)70910-4)
- Riquelme-Castañeda, J. A., Pedraja-Rejas, L. M., & Vega-Massó, R. A. (2019). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. *Publicado Formación Universitaria*, 21(1), 135-144. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000100135>
- Riveros Paredes, P. N., & Grimaldo Muchotrigo, M. P. (2017). Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Lima. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 179. <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1489>
- Rovira, I. R., & Reza, L. B. (2020). El líder transformacional y su influencia en el desempeño docente. In *Universidad de Guayaquil*.
- Salvador, E. M., & Sánchez, J. (2017). *Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente*. 115-124. <https://doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. In *Mycological Research*. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>
- Sardon, D. L. (2017). Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas. *Revista de Investigaciones Altoandinas - Journal of High Andean Research*, 19(3), 295-304. <https://doi.org/10.18271/ria.2017.294>

- Saucedo, M. D. (1998). Comunicación asertiva. In *Inpharma Weekly: Vol. NA*; (Issue 1144). <https://doi.org/10.2165/00128413-199811440-00016>
- Supo, J. (2014). *Cómo probar una hipótesis: El ritual de la significancia estadística*. Médico Bioestadístico.
- Tapia, E. (2016). *Investigación Educativa: Fundamentos para la investigación formativa* (U. T. L. V. T. de Esmeraldas (ed.)).
- Tech Universidad Tecnológica. (2011). *Los 4 componentes del liderazgo transformacional*. <https://www.losrecursoshumanos.com/los-4-componentes-del-liderazgo-transformacional/>
- Tobón, S. (2015). *Comunicación asertiva y formación integral*. Cife Educación México.
- Trillo, H. B. F. (2018). Comunicación asertiva y relaciones interpersonales de los docentes en la Institución Educativa “Túpac Amaru”, Villa María del Triunfo, 2018. *Universidad César Vallejo*.
- Trujillo, F. (2020). *Aprender y enseñar en tiempos de confinamiento* (Editorial).
- Ugalde, M. E., & Canales, A. (2016). El liderazgo académico, comunicación asertiva y motivación. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 11(2), 45-61.
- Valdez, A., & Huerta, J. J. (2014). *Liderazgo y habilidades directivas: Cuaderno de trabajo* (Universitaria (ed.); Primera Ed).

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			Variable 1: Liderazgo transformacional				
PROBLEMA GENERAL ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva en docentes de UGEL 15 de la Provincia de Huarochirí -2021?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva en docentes de UGEL 15 de la Provincia de Huarochirí -2021.	HIPÓTESIS GENERAL El liderazgo transformacional se relaciona con la comunicación asertiva en docentes de UGEL 15 de la Provincia de Huarochirí -2021.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalasvalores	Niveles o rangos
						Influencia Idealizada	Identidad Pertinencia
			Identidad Pertinencia	Estimulo Motivación	9-15		
			Estimulación Intelectual	Entrenamiento Capacitación	16-20		
			Consideración Individualizada	Escucha asertiva Trato con equidad	21-27		
			Variable 2: Comunicación Asertiva				
			Estrategias asertivas	Control de emociones Gesticulación verbal Expresión de ideas asertivas	1 al 4	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	1 2 3 4 Malo () Regular () Bueno ()
			Estilos asertivos	Actitud asertiva Elocuencia y serenidad Pensamiento y conducta asertiva	5 al 9		
				Comunicación directa Personalidad asertiva Comportamiento y acciones asertivas	10 al 21		

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLES E INDICADORES				
Variable 1: Liderazgo transformacional				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
Influencia Idealizada	Identidad Pertinencia	1-8		
Identidad Pertinencia	Estimulo Motivación	9-15	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3	Malo () Regular()
Estimulación Intelectual	Entrenamiento Capacitación	16-20	Casi siempre 4 Siempre 5	Bueno ()
Consideración Individualizada	Escucha asertiva Trato con equidad	21-27		
Variable 2: Comunicación Asertiva				
Estrategias asertivas	Control de emociones Gesticulación verbal Expresión de ideas asertivas	1 al 4		
Estilos asertivos	Actitud asertiva Elocuencia y serenidad Pensamiento y conducta asertiva	5 al 9	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3	Malo () Regular()
Comunicación precisa	Conversación directa Personalidad asertiva Comportamiento y acciones asertivas	10 al 21	Casi siempre 4 Siempre	Bueno ()

Anexo 3: Instrumentos Cuestionario de Liderazgo transformacional

Estimado docente:

A continuación, se presentan 27 afirmaciones, las cuales se agrupan en cuatro dimensiones. Para responderlo dispone de 40 minutos.

Debe marcar con una “x” en el casillero que considere conveniente. Tener presente la valoración mostrada a continuación:

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

Dimensión 1: Influencia idealizada						
No	Items	1	2	3	4	5
1	Acepta el personal los cambios con respeto durante la educación remota.					
2	Inspira a realizar actividades más que necesaria en la educación a distancia					
3	Promueve la visión institucional y las acciones para mejorarla en el contexto de la emergencia sanitaria.					
4	Enfatiza el aspecto ético en la toma de decisiones.					
5	Promueve el trabajo colaborativo.					
6	Prioriza las necesidades en la emergencia sanitaria.					
7	Emplea comunicación asertiva para brindar indicaciones					
8	Considera Ud. que se logra los resultados esperados en la educación remota.					
Dimensión 2: Motivación inspiracional						
9	Motiva retos en el personal docente.					
10	Cree Ud. Que el líder de su institución es optimista con respecto al futuro					
11	Involucra al equipo de docentes con la realización de sus actividades.					
12	Motiva en el equipo docente estándares de desempeños para mejorar la calidad educativa.					
13	Comunica de forma adecuada las dificultades que presenta la institución educativa durante la pandemia.					
14	Muestra confianza en las metas propuestas.					
15	Alienta al personal para que realice su trabajo durante la educación remota.					
Dimensión 3: Estimulación intelectual						
16	Promueve incrementar capacitaciones virtuales para el equipo docente.					
17	Busca nuevas estrategias para las experiencias de aprendizajes sincrónicas y asincrónicas .					
18	Promueve las competencias digitales.					
19	Asume retos en acuerdos con su equipo docente para mejorar su práctica pedagógica					
20	Brinda confianza a los docentes en la educación a distancia.					
Dimensión 4: Consideración individualizada						
21	Atiende las necesidades individuales del personal.					
22	Conoce las debilidades y necesidades de los docentes.					
23	Ejerce con empatía el rol de orientador y guía.					
24	Felicita a los docentes por sus logros individuales durante la emergencia sanitaria					
25	Delega actividades al equipo de docentes.					
26	Destaca las fortalezas individuales de los docentes durante la educación remota.					
27	Cree que la comunicación por el director durante la emergencia sanitaria es permanente.					

Instrumentos Cuestionario de comunicación asertiva

Estimado docente:

Indicaciones: Leer con atención y marcar solo una alternativa con una (x) como respuesta a cada pregunta, por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

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

Nº	Estrategias asertivas	Escala				
		1	2	3	4	5
1	Considera que se dirige con respeto durante la comunicación sincrónica y asincrónica.					
2	Regula sus emociones					
3	Respeto las ideas y opiniones contrarias.					
4	Transmite adecuadamente indicaciones requeridas durante la emergencia sanitaria.					
	Estilos asertivos	1	2	3	4	5
5	Muestra actitud asertiva frente algún problema que se presente en la Institución educativa durante la educación remota.					
6	Acompaña a los docentes para mejorar su práctica profesional.					
7	Brinda retroalimentación en el momento oportuno.					
8	Demuestra trato adecuado en la comunicación sincrónica y asincrónica.					
9	Reflexiona con los docentes sobre su práctica pedagógica.					
	Comunicación precisa	1	2	3	4	5
10	Mantiene una comunicación directa y precisa con los docentes.					
11	Brinda apoyo en el momento necesario.					
12	Considera que la comunicación es empática					
13	Muestra interés por las necesidades y dificultades por los docentes.					
14	Cree Ud. que los líderes educativos son asertivos					
15	Genera un adecuado clima institucional en la emergencia sanitaria.					
16	Identifica las cualidades y defectos de los docentes.					
17	Emplea una comunicación clara y precisa con los docentes durante el trabajo remoto.					
18	Promueve valores en la comunicación con los docentes.					
19	Muestra transparencia en la comunicación que emite.					
20	Fortalece la comunicación comprensible con los docentes.					
21	Toma acuerdos consensuados en las reuniones colegiadas con los docentes en la educación remota.					

Anexo 4: Ficha de validación de los expertos 1

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Liderazgo Transformacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: Influencia Idealizada													
1	Acepta el personal los cambios con respeto durante la educación remota.			X				X					X	
2	Inspira a realizar actividades más que necesaria en la educación a distancia				X			X					X	
3	Promueve la visión institucional y las acciones para mejorarla en el contexto de la emergencia sanitaria.				X			X					X	
4	Enfatiza el aspecto ético en la toma de decisiones.				X			X					X	
5	Promueve el trabajo colaborativo.				X			X		X				
6	Prioriza las necesidades en la emergencia sanitaria.				X			X					X	
7	Emplea comunicación asertiva para brindar indicaciones			X				X					X	
8	Considera Ud. que se logra los resultados esperados en la educación remota.				X			X					X	
	DIMENSIÓN 2: Motivación inspiracional													
9	Motiva retos en el personal docente.				X			X					X	
10	Cree Ud. Que el líder de su institución es optimista con respecto al futuro				X			X					X	
11	Involucra al equipo de docentes con la realización de sus actividades.				X			X					X	
12	Motiva en el equipo docente estándares de desempeños para mejorar la calidad educativa.			X			X						X	
13	Comunica de forma adecuada las dificultades que presenta la institución educativa durante la pandemia.				X			X					X	
14	Muestra confianza en las metas propuestas.				X			X					X	
15	Alienta al personal para que realice su trabajo durante la educación remota.				X			X					X	
	DIMENSION 3 : Estimulación intelectual													
16	Promueve incrementar capacitaciones virtuales para el equipo docente.				X			X					X	

17	Busca nuevas estrategias para las experiencias de aprendizajes sincrónicas y asincrónicas.				X					X					X	
18	Promueve las competencias digitales.				X					X					X	
19	Asume retos en acuerdos con su equipo docente para mejorar supráctica pedagógica				X					X					X	
20	Brinda confianza a los docentes en la educación a distancia.				X					X					X	
	DIMENSION 4: Consideración individualizada															
21	Atiende las necesidades individuales del personal.				X					X					X	
22	Conoce las debilidades y necesidades de los docentes.				X					X					X	
23	Ejerce con empatía el rol de orientador y guía.				X					X					X	
24	Felicita a los docentes por sus logros individuales durante la emergencia sanitaria				X					X					X	
25	Delega actividades al equipo de docentes.				X					X					X	
26	Destaca las fortalezas individuales de los docentes durante la educación remota.				X					X					X	
27	Cree que la comunicación por el director durante la emergencia sanitaria es permanente.				X					X					X	

Observaciones: Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dra. Gonzales Sánchez Aracelli del Carmen

DNI: 06673412



Especialidad del validador: Dra. en Educación.
20 de diciembre del 2021

Firma del Experto Informante Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la comunicación Asertiva

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: Estrategias asertivas													
1	Considera que se dirige con respeto durante la comunicación sincrónica y asincrónica.												X	
2	Regula sus emociones												X	
3	Respeto las ideas y opiniones contrarias.												X	
4	Transmite adecuadamente indicaciones requeridas durante la emergencia sanitaria.												X	
	DIMENSIONE 2: Estilos asertivos													
5	Muestra actitud asertiva frente algún problema que se presente en la Institución educativa durante la educación remota.												X	
6	Acompaña a los docentes para mejorar su práctica profesional.												X	
7	Brinda retroalimentación en el momento oportuno.												X	
8	Demuestra trato adecuado en la comunicación sincrónica y asincrónica.												X	
9	Reflexiona con los docentes sobre su práctica pedagógica.												X	
	DIMENSION 3: Comunicación precisa													
10	Mantiene una comunicación directa y precisa con los docentes.												X	
11	Brinda apoyo en el momento necesario.												X	
12	Considera que la comunicación es empática												X	
13	Muestra interés por las necesidades y dificultades por los docentes.												X	
14	Cree Ud. que los líderes educativos son asertivos												X	
15	Genera un adecuado clima institucional en la emergencia sanitaria.												X	
16	Identifica las cualidades y defectos de los docentes.												X	
17	Emplea una comunicación clara y precisa con los docentes durante el trabajo remoto.												X	
18	Promueve valores en la comunicación con los docentes.												X	
19	Muestra transparencia en la comunicación que emite.												X	
20	Fortalece la comunicación comprensible con los docentes.												X	
21	Toma acuerdos consensuados en las reuniones colegiadas con los docentes en la educación remota.												X	

Toma acuerdos consensuados en las reuniones colegiadas con los docentes en la educación remota.

Observaciones: Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Gonzales Sánchez Aracelli del Carmen **DNI: 06673412**

Especialidad del validador: Dra. En Educación

20 de diciembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente odimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteadosson suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Liderazgo Transformacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ^{a2}				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: Influencia Idealizada													
1	Acepta el personal los cambios con respeto durante la educación remota.			X				X				X		Requiere mejoras la redacción del ítem
2	Inspira a realizar actividades más que necesaria en la educación a distancia				X				X				X	
3	Promueve la visión institucional y las acciones para mejorarla en el contexto de la emergencia sanitaria.				X				X				X	
4	Enfatiza el aspecto ético en la toma de decisiones.				X				X				X	
5	Promueve el trabajo colaborativo.				X				X				X	
6	Prioriza las necesidades en la emergencia sanitaria.				X				X				X	
7	Emplea comunicación asertiva para brindar indicaciones				X				X				X	
8	Considera Ud. que se logra los resultados esperados en la educación remota.			X				X				X		Debe ser una pregunta directa.
	DIMENSIÓN 2: Motivación inspiracional													
9	Motiva retos en el personal docente.				X					X			X	
10	Cree Ud. Que el líder de su institución es optimista con respecto al futuro			X					X			X		Debe ser una pregunta directa.
11	Involucra al equipo de docentes con la realización de sus actividades.				X				X				X	
12	Motiva en el equipo docente estándares de desempeños para mejorar la calidad educativa.				X				X				X	
13	Comunica de forma adecuada las dificultades que presenta la institución educativa durante la pandemia.				X				X				X	
14	Muestra confianza en las metas propuestas.				X				X				X	
15	Alienta al personal para que realice su trabajo durante la educación remota.				X				X				X	
	DIMENSION 3 : Estimulación intelectual													
16	Promueve incrementar capacitaciones virtuales para el equipo docente.				X				X				X	

17	Busca nuevas estrategias para las experiencias de aprendizajes sincrónicas y asincrónicas.				X				X				X	
18	Promueve las competencias digitales.				X				X				X	
19	Asume retos en acuerdos con su equipo docente para mejorar su práctica pedagógica				X				X				X	
20	Brinda confianza a los docentes en la educación a distancia.				X				X				X	
DIMENSION 4: Consideración individualizada														
21	Atiende las necesidades individuales del personal.				X				X				X	
22	Conoce las debilidades y necesidades de los docentes.				X				X				X	
23	Ejerce con empatía el rol de orientador y guía.				X				X				X	
24	Felicita a los docentes por sus logros individuales durante la emergencia sanitaria				X				X				X	
25	Delega actividades al equipo de docentes.				X				X				X	
26	Destaca las fortalezas individuales de los docentes durante la educación remota.				X				X				X	
27	Cree que la comunicación por el director durante la emergencia sanitaria es permanente.			X				X				X		Debe ser una pregunta directa.

Observaciones: Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable []

Aplicable después de corregir [X]

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Rafael Luis Gutierrez Sanchez

DNI: 16293358

Especialidad del validador: Magíster en Administración de Educación.

20 de diciembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante

Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la comunicación Asertiva

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias	
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A		
DIMENSIÓN 1: Estrategias asertivas															
1	Considera que se dirige con respeto durante la comunicación sincrónica y asincrónica.													X	
2	Regula sus emociones													X	
3	Respeto las ideas y opiniones contrarias.													X	
4	Transmite adecuadamente indicaciones requeridas durante la emergencia sanitaria.													X	
DIMENSIONE 2: Estilos asertivos															
5	Muestra actitud asertiva frente algún problema que represente en la Institución educativa durante la educación remota.												X	Requiere mejoras la redacción del ítem	
6	Acompaña a los docentes para mejorar su práctica profesional.													X	
7	Brinda retroalimentación en el momento oportuno.													X	
8	Demuestra trato adecuado en la comunicación sincrónica y asincrónica.													X	
9	Reflexiona con los docentes sobre su práctica pedagógica.													X	
DIMENSION 3: Comunicación precisa															
10	Mantiene una comunicación directa y precisa con los docentes.													X	
11	Brinda apoyo en el momento necesario.													X	
12	Considera que la comunicación es empática													X	
13	Muestra interés por las necesidades y dificultades por los docentes.												X	Requiere mejoras la redacción del ítem, uso inadecuado de preposición "por"	
14	Cree Ud. que los líderes educativos son asertivos												X	Debe ser pregunta directa, mejorar la ortografía.	
15	Genera un adecuado clima institucional en la emergencia sanitaria.													X	
16	Identifica las cualidades y defectos de los docentes.													X	
17	Emplea una comunicación clara y precisa con los docentes durante el trabajo remoto.													X	
18	Promueve valores en la comunicación con los docentes.													X	
19	Muestra transparencia en la comunicación que emite.													X	
20	Fortalece la comunicación comprensible con los docentes.													X	
21	Toma acuerdos consensuados en las reuniones colegiadas con los docentes en la educación remota.													X	

Toma acuerdos consensuados en las reuniones colegiadas con los docentes en la educación remota.

Observaciones: Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Rafael Luis Gutiérrez Sánchez

DNI: 16293358

Especialidad del validador: Magíster en Administración de la Educación

20 de diciembre del 2021



¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Ficha de validación de expertos 2

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Liderazgo Transformacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: Influencia Idealizada													
1	Acepta el personal los cambios con respeto durante la educación remota.													
2	Inspira a realizar actividades más que necesaria en la educación a distancia													
3	Promueve la visión institucional y las acciones para mejorarla en el contexto de la emergencia sanitaria.													
4	Enfatiza el aspecto ético en la toma de decisiones.													
5	Promueve el trabajo colaborativo.													
6	Prioriza las necesidades en la emergencia sanitaria.													
7	Emplea comunicación asertiva para brindar indicaciones													
8	Considera Ud. que se logra los resultados esperados en la educación remota.													
	DIMENSION 2: Motivación inspiracional													
9	Motiva retos en el personal docente.													
10	Cree Ud. Que el líder de su institución es optimista con respecto al futuro													
11	Involucra al equipo de docentes con la realización de sus actividades.													
12	Motiva en el equipo docente estándares de desempeños para mejorar la calidad educativa.													
13	Comunica de forma adecuada las dificultades que presenta la institución educativa durante la pandemia.													
14	Muestra confianza en las metas propuestas.													
15	Alienta al personal para que realice su trabajo durante la educación remota.													
	DIMENSION 3 : Estimulación intelectual													
16	Promueve incrementar capacitaciones virtuales para el equipo docente.													

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la comunicación Asertiva

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: Estrategias asertivas													
1	Considera que se dirige con respeto durante la comunicación sincrónica y asincrónica.			X				X				X		
2	Regula sus emociones			x				X				X		
3	Respeto las ideas y opiniones contrarias.			X				X				X		
4	Transmite adecuadamente indicaciones requeridas durante la emergencia sanitaria.			X				X				X		
	DIMENSIONE 2: Estilos asertivos			X				X				X		
5	Muestra actitud asertiva frente algún problema que se presente en la Institución educativa durante la educación remota.			X				X				X		
6	Acompaña a los docentes para mejorar su práctica profesional.			X				X				X		
7	Brinda retroalimentación en el momento oportuno.			X				X				X		
8	Demuestra trato adecuado en la comunicación sincrónica y asincrónica.			X				X				X		
9	Reflexiona con los docentes sobre su práctica pedagógica.			X				X				X		
	DIMENSION 3: Comunicación precisa			X				X				X		
10	Mantiene una comunicación directa y precisa con los docentes.			X				X				X		
11	Brinda apoyo en el momento necesario.			X				X				X		
12	Considera que la comunicación es empática							X				X		
13	Muestra interés por las necesidades y dificultades por los docentes.			X				X				X		
14	Cree Ud. que los líderes educativos son asertivos			X x				X				X		
15	Genera un adecuado clima institucional en la emergencia sanitaria.			X				X				X		
16	Identifica las cualidades y defectos de los docentes.			X				X				X		
17	Emplea una comunicación clara y precisa con los docentes durante el trabajo remoto.			X				X				X		
18	Promueve valores en la comunicación con los docentes.							X				X		
19	Muestra transparencia en la comunicación que emite.			X				X				X		
20	Fortalece la comunicación comprensible con los docentes.			X				X				X		
21	Toma acuerdos consensuados en las reuniones colegiadas con los docentes en la educación remota.			X				X						

Toma acuerdos consensuados en las reuniones colegiadas con los docentes en la educación remota
x

Observaciones: Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Reyes Jiménez Olmedo Teódulo

DNI: 161359

Especialidad del validador: Maestro en Administración de la Educación



20 de Diciembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Especialidad

ANEXO 5
Evidencia de formulario de la encuesta Plan piloto

ENCUESTA DE LIDERAZGO (Respuestas)									
Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Extensiones Ayuda									
100% \$ % .0 .00 123 Predetermi... 10 B I <u>A</u> [Grid] [List] [Table] [Chart] [Pie] [Bar] [Sum] [Avg]									
A1	Marca temporal								
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	Marca temporal	LIDERAZGO TRANSFOI	LIDERAZGO TRANSFOI	LIDERAZGO TRANSFOI	LIDERAZGO TRANSFOI	LIDERAZGO TRANSFOI	LIDERAZGO TRANSFOI	LIDERAZGO TRANSFOI	LIDERAZGO TR
21	23/10/2021 18:03:15	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA
22	23/10/2021 19:26:17	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE
23	23/10/2021 22:21:44	A VECES	CASI NUNCA	SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUNCA
24	24/10/2021 12:22:43	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE
25	28/10/2021 14:30:29	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES		CASI SIEMPRE	A VECES
26	28/10/2021 23:56:21	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
27	29/10/2021 18:51:19	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
28	29/10/2021 18:52:31	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
29	29/10/2021 19:25:43	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE		
30	29/10/2021 19:30:17	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	A VECES
31	30/10/2021 11:08:53	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA
32	30/10/2021 11:58:27	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
33									
34									

Prueba de confiabilidad de los instrumentos

ENCUESTA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL (Respuestas)

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Extensiones Ayuda

100% \$ % ,0 .00 123+ Predetermi... 10 B I G A

A1 Marca temporal

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	Marca temporal	LIDERAZGO TRANSFOI	LIDERAZGO TRANSFOI	LIDERAZGO TRANSFOI	LIDERAZGO TRANSFOI	LIDERAZGO TRANSFOI	LIDERAZGO TRANSFOI	LIDERAZGO TRANSFOI	LIDERAZGO TR
43	15/11/2021 18:20:42	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES
44	15/11/2021 18:32:17	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES
45	15/11/2021 19:18:52	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE
46	15/11/2021 19:27:02	CASI SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
47	15/11/2021 19:28:55	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
48	15/11/2021 19:31:49	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE
49	15/11/2021 19:32:31	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
50	15/11/2021 19:33:56	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES
51	15/11/2021 20:17:47	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	A VECES
52	15/11/2021 20:22:09	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
53	15/11/2021 20:57:01	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES
54	15/11/2021 21:13:01	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
55	15/11/2021 21:49:58	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE
56	15/11/2021 21:54:19	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
57	15/11/2021 22:10:44	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
58									

ENCUESTA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Preguntas Resuestas Configuración



ENCUESTA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMUNICACIÓN ASERTIVA .

Esta encuesta es ANÓNIMA, dirigida para docentes de colegios públicos ubicadas en la provincia de HUARACHIRI, solicitamos que sea sincero en las respuestas. Además, nos comprometemos que dicha información es solo para uso de investigación y estrictamente confidencial.

ENCUESTA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMUNICACIÓN ASERTIVA .

Esta encuesta es ANÓNIMA, dirigida para docentes de colegios públicos ubicadas en la provincia de HUARACHIRI, solicitamos que sea sincero en las respuestas. Además, nos comprometemos que dicha información es solo para uso de investigación y estrictamente confidencial.

Se agradece de antemano por su colaboración y comprensión.

Escala de valoración:

NUNCA = 1 CASI NUNCA = 2 A VECES = 3 CASI SIEMPRE = 4 SIEMPRE = 5

Nota: Esta encuesta es para el estudio de Maestría de Educación de la Universidad César Vallejo.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL: Influencia idealizada

	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Acepta el perso...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Escala: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Escala: - Estadísticas de fiabilidad - octubre 30, 2021

Estadísticas de fiabilidad Estadísticas de fiabilidad, tabla, 1 niveles de cabeceras de columna y 0 niveles de cabeceras de fila, tabla con 3 columnas y 3 filas

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.939	.940	27

Escala: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

escala: liderazgo transformacional - Estadísticas de elemento - octubre 30, 2021

Estadísticas de elemento Estadísticas de elemento, tabla, 1 niveles de cabeceras de columna y 1 niveles de cabeceras de fila, tabla con 4 columnas y 28 filas

	Media	Desv. Est.	Desviación	N
VAR00001	3.79		.738	28
VAR00002	3.89		.916	28
VAR00003	3.93		.940	28
VAR00004	3.96		.838	28
VAR00005	4.07		.979	28
VAR00006	4.07		.900	28
VAR00007	3.93		.940	28
VAR00008	3.50		1.000	28
VAR00009	4.11		.737	28
VAR00010	3.93		.900	28
VAR00012	4.18		.772	28
VAR00013	4.11		.786	28
VAR00014	4.14		.803	28
VAR00015	4.21		.957	28
VAR00016	4.00		.861	28
VAR00017	3.75		.844	28
VAR00018	3.93		.766	28
VAR00019	4.14		.705	28
VAR00020	4.11		.916	28
VAR00022	3.68		.945	28
VAR00024	4.07		.900	28
VAR00025	4.11		.832	28
VAR00026	4.00		.943	28
VAR00027	3.96		1.071	28

Escala: COMUNICACION ASERTIVA

Escala: Comunicación asertiva- Estadísticas de total de elemento - octubre 30, 2021

Estadísticas de total de elemento Estadísticas de total de elemento, tabla, 1 niveles de cabeceras de columna y 1 niveles de cabeceras de fila, tabla con 6 columnas y 22 filas

	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
VAR00001	76.21	118.175	.691	.	.939
VAR00002	76.50	116.037	.776	.	.938
VAR00003	76.50	114.185	.794	.	.937
VAR00004	76.36	115.646	.786	.	.937
VAR00005	76.96	117.221	.587	.	.941
VAR00006	77.04	119.739	.483	.	.943
VAR00007	77.14	119.238	.438	.	.944
VAR00008	76.68	120.448	.458	.	.943
VAR00009	76.86	118.275	.481	.	.943
VAR00010	76.61	117.877	.678	.	.939
VAR00011	76.64	119.053	.628	.	.940
VAR00012	76.39	118.840	.701	.	.939
VAR00013	76.46	116.036	.758	.	.938
VAR00015	76.46	118.851	.680	.	.939
VAR00016	76.79	115.138	.679	.	.939
VAR00017	76.43	118.328	.647	.	.940
VAR00018	76.32	119.455	.630	.	.940
VAR00019	76.36	113.868	.845	.	.936
VAR00020	76.36	117.646	.788	.	.938
VAR00021	76.46	115.962	.783	.	.938

Escala: COMUNICACIÓN ASERTIVA escala: Comunicación asertiva- Estadísticas de total de elemento - octubre 30, 2021

Escala: Comunicación asertiva

Escala: - Estadísticas de fiabilidad - octubre 30, 2021

Estadísticas de fiabilidad Estadísticas de fiabilidad, tabla, 1 niveles de cabeceras de columna y 0 niveles de cabeceras de fila, tabla con 3 columnas y 3 filas

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.942	.946	21

Escala: COMUNICACIÓN ASERTIVA

Escala: Comunicación asertiva- Estadísticas de total de elemento - octubre 30, 2021



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 30 de Mayo del 2022 Carta de Presentación N° 348 - 2022 - UCV - VA - EPG - F06L03/J

Señor(a)

Lic. Maritza Correa Panduro

I.E N° 20955-19 VALLE HERMOSO

Directora Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ALAN SAAVEDRA FLORENCIA VIDALMINA con N° DNI 16146519 y código de matrícula N° 7002551764, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMUNICACIÓN ASERTIVA EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA UGEL 15 DE LA PROVINCIA DE HUAROCHIRÍ-2021

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.



Dra. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 30 de Mayo del 2022 Carta de Presentación N° 349 - 2022 - UCV - VA - EPG - F06L03/J

Señor(a)
Lic. Olmedo Teódulo Reyes Jiménez
I.E N° 20955-15 VIÑAS DE MEDIA LUNA
Director Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ALAN SAAVEDRA FLORENCIA VIDALMINA con N° DNI 16146519 y código de matrícula N° 7002551764, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMUNICACIÓN ASERTIVA EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA UGEL 15 DE LA PROVINCIA DE HUAROCHIRÍ-2021

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.



Dra. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate