UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

ESTRATEGIAS ASERTIVAS Y SU RELACIÓN CON EL LIDERAZGO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 468-64069VILLA SELVA, YARINACOCHA, UCAYALI – 2021

Tesis para optar el grado académico de

MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

IVETH PEZO RAMÍREZ

Pucallpa, Perú

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ANEXO Nº 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 800 am horas, del día 22 de Diciembre-2023., ante el Jurado de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

Dr. Hugo Aysanoa Celestino. ..... Presidente

Dr. Juan Robert Ruiz de la cruz ..... Secretario

Mg. Adan Genaro Arrunategui Sousa. ..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en: Educación

.....

Mención: Gestion Educativa.

Don(ña) Dieth Pezo Ramirez ,

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:
"Estrategias Asertivas y su relacion con el liderazgo en la Institucion Educativa 468-64069 Villa Selva Yarinacocha-2021"

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

a) Presentación personal
b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

.....
.....
.....
.....
.....

Obteniendo en consecuencia el Maestrista la **Nota** de Dieciseis (16)
Equivalente a Aprobado, por lo que se recomienda .....
(aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 9:00 am horas del 22 de Diciembre del 2023.

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
DIRECCION GENERAL DE PROPIEDAD INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND/OURIGINAL

Nº V/0319-2023.

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis, titulado: **"ESTRATEGIAS ASERTIVAS Y SU RELACIÓN CON EL LIDERAZGO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 468-64069 VILLA SELVA, YARINACOCHA – 2021."**

Autor(es)	:	**PEZO RAMIREZ, IVETH**
Facultad	:	**ESCUELA DE POSGRADO**
Escuela	:	**Maestría EN GESTIÓN EDUCATIVA**
Asesor(a)	:	**Dra. Choy Sanchez Panduro, Jessenia**

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud 5%.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia

Fecha: 06/06/2023

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Ivett Pezo Ramirez

Autor de la tesis titulada: "Estrategias asertivas y su relación con el liderazgo en la institución educativa 468 - 64069 Villa Selva, Yarinacocha - 2021".

Sustentada el año: 2023

Asesor(a): Dra. Jessenia Choy Sanchez Panduro

Escuela de Posgrado

Maestría: Educación

Mención: Gestión Educativa

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 22 / 12 / 2023

Email: jesusvaloumar@gmail.com Firma:

Teléfono: 920624019 DNI: 41195113

DEDICATORIA

A Dios por ser el creador de todo el universo, y a mis padres que con su cariño, esfuerzo y paciencia consiguieron convertirme en profesional y un buen ser humano, productiva para la sociedad. A mis hijos, por ser mi motor y motivo para alcanzar mis metas y fuente de motivación para seguir avanzando profesionalmente.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Ucayali por darme la oportunidad de cursar os estudios de posgrado.

A los docentes de la escuela de posgrado y asesora por los conocimientos brindados.

A mi hija Lourdes Maribel por todo el apoyo brindado durante este proceso.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal demostrar como las estrategias asertivas y su relación con el liderazgo en la Institución Educativa 468-64069 Villa Selva, Yarinacocha – 2021. El tipo de estudio que serealizó no fue experimental. La población estuvo conformada por 20 docentes, nuestra muestra fue no probabilística porque el investigador decidió trabajar con todos. Se empleó como instrumento dos cuestionarios estandarizados paraestrategias de asertividad y liderazgo.La principal conclusión afirma que es significativa el tipo de relación existente entra estrategia de asertividad y liderazgo, ya que su resultado es der=1.000 con una correlación positiva grande y fuerte y su Sig. =0.000, indica que la correlación e altamente significativa. Asimismo, es significativo el tipo de relación existe entra la dimensión asertividad con liderazgo, ya que su r=1.000 con una correlación positiva grande y fuerte y su Sig.=0.10. también existe una relación entre la dimensión estilo asertivo con liderazgo, ya que, el r=1.000 con una correlación positiva grande y fuerte y su Sig. =0.10, indica una correlación significativa. Finalmente, la dimensión nivel de comunicación con liderazgo tienen unarelación, ya que su r=1.000 y su Sig. =0.000, indicando que su correlación es significativa.

Palabras clave: Estrategia, liderazgo, experiencia, asertividad y comunicación.

ABSTRACT

The present investigation had as main objective to demonstrate how assertive strategies and their relationship with leadership in the Educational Institution 46864069 Villa Selva, Yarinacocha - 2021. The type of study that was carried out was not experimental. The population was made up of 20 teachers, our sample was nonprobabilistic because the researcher decided to work with all of them. Two standardized questionnaires for assertiveness and leadership strategies were used as an instrument. The main conclusion states that the type of relationship between assertiveness and leadership strategy is significant, since its result is r=1,000 with a large and strong positive correlation and its Sig. =0.000, indicates that the correlation is highly significant. Likewise, the type of relationship that exists between the assertiveness dimension with leadership is significant, since its r=1,000 with a large and strongpositive correlation and its Sig.=0.10. there is also a relationship between the assertive style dimension with leadership, since r=1,000 with a large and strongpositive correlation and its Sig. =0.10, indicates a significant correlation. Finally, the dimension level of communication with leadership has arelationship, since its r=1.000 and its Sig. =0.000, indicating that its correlation is significant.

Keywords: Strategy, leadership, experience,assertiveness and communication.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad todas las acciones que realizamos deben tener estrategias, es por ello, que las estrategias asertivas son fundamentales para poder actuar en situaciones específicas de manera razonable, asimismo el liderazgo es la capacidad que tenemos los seres humanos para poder dirigir de manera correcta y eficaz.

Por lo tanto, las estrategias de asertividad y el liderazgo es de suma importancia implementar y mantener dentro del ámbito de la institución educativa, ya que, gracias a ello, se podrá realizar acciones favorables en el contexto que se pueda encontrar.

Debemos tener en cuenta, que toda acción debe ser planificada, organizada y orientada, bajo estrategias correctas y sobre todo asertivas, manteniendo el pilar del liderazgo como eje base de progreso.

La investigación realizada demostró que existe un buen vínculo entre las estrategias asertivas y el liderazgo en la institución educativa 468-64069 Villa Selva, Yarinacocha – 2021.

Es por eso, de suma importancia poder establecer siempre buenas relaciones entre docentes de la institución educativa bajos los ejes rectores de las estrategias asertivas y el liderazgo.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA vi

AGRADECIMIENTO vii

RESUMEN viii

ABSTRACT ix

INTRODUCCIÓN x

CAPÍTULO I 17

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 17

1.1.Descripción del problema. 17

1.2.Formulación del problema. 18

1.2.1.Problema general. 19

1.2.2.Problemas específicos. 19

1.3.Objetivo General y objetivos específicos. 20

1.3.1.Objetivo general 20

1.3.2.Objetivos específicos. 20

1.4.Hipótesis y/o sistema de hipótesis 20

1.4.1.Hipótesis General. 20

1.4.2.Hipótesis Específicos. 20

1.5.Definición operacional de variables - Estrategias de Asertividad y Liderazgo. 21

1.6.Justificación e importancia. 22

1.7.Viabilidad.. 22

1.8.Limitaciones. 23

CAPÍTULO II 24
MARCO TEÓRICO 24
2.1.Antecedentes 24
2.1.1.Antecedentes Internacionales. 24
2.1.2.Antecedentes Nacionales. 25
2.1.3.Local. 29
2.2.Bases teóricas. 31
2.2.1.La Comunicación 31
2.2.2.La Asertividad. 32
2.2.3.Comportamiento externo: 33
2.2.4.Sentimientos/emociones: 33
2.2.5.La conducta asertiva tendrá consecuencias tanto en el entornocomo en la conducta de los demás: 33
2.2.6.Liderazgo del Profesor. 34
2.3.Bases o Fundamentos filosóficos del tema deinvestigación. 36
2.3.1.Estilo Asertivo 36
2.3.2.Niveles de Comunicación 38
2.3.3.La sociabilidad 39
2.3.4.Valores Universales 40
2.3.5.Las experiencias 42
2.4.Definiciones conceptuales. 44
2.5.Bases epistémicos. 45
2.5.1.La educación básica regular y sus docentes. 45
2.6.Bases antropológicas 47
CAPÍTULO III 48

METODOLOGÍA 48
3.1.Tipo de investigación – Enfoque Tipo Mixto. 48
3.1.1.Nivel o Alcance de la Investigación – Descriptivo – Explicativo. 48
3.2.Diseño y esquema de la investigación – No Experimental 48
3.3.Población y muestra 49
3.3.1.Población. 49
3.3.2.Muestra. 49
3.4.Definición operativa del Instrumentos de recolección dedatos 50
3.4.1.Materiales y Equipos ..... **¡Error! Marcador no definido.**
3.5.Técnicas de recojo, procesamiento y presentación dedatos 51
3.5.1. Técnica. 51
3.5.2. Procesamiento de Datos 52
Presentación de Datos. 53
CAPÍTULO IV 54
RESULTADOS 54
4.1. Descripción de los resultados 54
4.2. Prueba de normalidad 57
4.3. Pruebas de hipótesis general 58
CAPÍTULO V ..... **¡Error! Marcador no definido.**
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 62
CONCLUSIONES 65
SUGERENCIAS 65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 66
ANEXOS 69
Anexo N°01 70

Matriz. Estrategias de asertividad y su relación con el liderazgo en la Institución Educativa 468-64069 Villa Selva, Yarinacocha..... 70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalidad de Variables. 21
Tabla 2. Resultados descriptivos de la variable 1 “Estrategias de asertividad” y variable 2 “Liderazgo”. 54
Tabla 3. Comparación de las escalas de medición obtenidos de las dimensiones perteneciente a la variable 1 “Estrategias de asertividad”. 55
Tabla 4. Resultados descriptivos de los porcentajes de las dimensiones, pertenecientes a la variable 2 “Liderazgo”. 56
Tabla 5. Prueba de normalidad de Shapiro – Wilk, sobre Estrategias de asertividad, respecto a sus dimensiones en la Institución Educativa 468-64069 Villa Selva, Yarinacocha – 2021. 57
Tabla 6. Prueba de normalidad de Shapiro – Wilk, sobre Liderazgo, respecto a sus dimensiones en la Institución Educativa 468-64069 Villa Selva, Yarinacocha 58
Tabla 7. Resumen de hipótesis general. 59
Tabla 8. Resumen de la primera hipótesis especifica. 60
Tabla 9. Resumen de la segunda hipótesis especifica. 61
Tabla 10. Resumen de la tercera hipótesis especifica. 62

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gráfico 1: Resultados descriptivos de los porcentajes de las variable1 “Estrategias de asertividad” y variable 2 “Liderazgo”. 54

Figura 2. Resultados descriptivos de los porcentajes de las dimensiones, perteneciente a la variable 1 “Estrategias de asertividad”. 55

Figura 3. Resultados descriptivos de los porcentajes de las dimensiones, pertenecientes a la variable 2 “Liderazgo”. 56

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

La educación es una actividad muy importante en la sociedad, y enella la labor docente ocupa un lugar preponderante, alrededor del cual se mueve un sinnúmero de variables, que, de uno u otro modo, son un reflejodel sistema educativo. Por esta razón, el asertividad, el desempeño directivo y su relación con el liderazgo en las Instituciones Educativas Públicas, representan factores fundamentales en el entendimiento y comprensión de la labor educativa de una determinada comunidad o institución; como lo menciona (Aguilar, 2018) el manejo de asertividad es un tema importante en una comunicación, permiten crear un clima positivo, y actúa pensando en sí mismo y en los demás, si una persona crea un clima favorable, el entorno también responde a ello, si transmitimos sentimientos, opiniones, emociones con empatía, pues cada quien merece el respeto común para que no haya indiferencia, en las reacciones encontradas debemos responder con una creación, esto es importante ya que ayudará a poner fin a un conflicto, en un entorno de desmotivación el que rodea también se sentirá desanimado, sedebe tratar a las personas con empatía.

Así mismo, en algunas instituciones educativas se notan una falta de comunicación eficiente entre sus miembros, viéndose éste reflejado enel clima que impera en la institución, lo cual repercute en el desempeño

pedagógico del docente que debe liderar los procesos el directivo con su liderazgo. Resaltando lo mencionado por

(Coromac, 2014) “la importancia de la asertividad en relación alconflicto, el cual radica en poder resolver un conflicto es sumamente necesario poder expresar los sentimientos”.

En otros casos la falta de una adecuada comunicación asertiva porparte de los docentes, dificulta un desempeño pedagógico efectivo en su labor. Del mismo modo (Aguilar, 2018) comenta que la comunicación es intercambiar ideas con otra u otras personas hacerle de conocimiento y elotro responde según lo que pretende el emisor, encontramos una variada forma de comunicarnos, por escrito, con palabras, con mimos, etc. Todos estos aspectos afectan el clima organizacional del docente frente a los directivos; por lo que es importante conocer las estrategias de asertividad y su relación con el liderazgo.

1.2. Formulación del problema.

Los directivos en su diaria labor administrativa y pedagógica hacenuso de una serie de estrategias didácticas, métodos, técnicas y destrezascon la finalidad de que su plana docente aprendan los conocimientos, y pueden presentar un buen nivel de desempeño. No obstante, si bien algunos docentes aplican adecuadas metodologías, otros no lo hacen. Incluso se puede decir que hay casos en que los docentes improvisan su labor, por ello es necesario evaluar el desempeño pedagógico del docentey permitir de esta manera identificar factores y situaciones anómalas sea

similar o diferente. En tal sentido (Aguilar, 2018) afirma que la mayor partede los gestores de la educación carecen de habilidades de interacción debido a que no cuenta con una preparación que les admita interactuar demodo adecuada y de estimular a los docentes a que se comprometan conla institución.

Las estrategias de asertividad al parecer se encuentran relacionadocon un buen liderazgo; por ende, conlleva a una buena gestión. Ante la problemática planteada; surgen la necesidad de dilucidar las siguientes interrogantes

1.2.1. Problema general.

- ¿Cuáles son las estrategias de asertividad y su relación con el liderazgo en la Institución Educativa 468-64069, Villa Selva, ¿Yarinacocha – 2021?

1.2.2. Problemas específicos.

- ¿Cuáles son las estrategias de asertividad en la Institución Educativa 46864069 Villa Selva?
- ¿Cuáles son las características de liderazgo en la Institución Educativa 46864069 Villa Selva?
- ¿Cuál es la relación entre la comunicación con estilo asertivo y el liderazgo en la Institución Educativa 468-64069 Villa Selva?

1.3. Objetivo General y objetivos específicos.

1.3.1. Objetivo general.

Determinar las estrategias de asertividad y su relación con el liderazgo en la Institución Educativa 468-64069 Villa Selva, Yarinacocha-2021.

1.3.2. Objetivos específicos.

- Determinar las estrategias de asertividad en la Institución Educativa 468-64069 Villa Selva.
- Determinar las características de liderazgo en la Institución Educativa 468-64069 Villa Selva.
- Determinar la relación entre la comunicación con estilo asertivo y el liderazgo en la Institución Educativa 468-64069 Villa Selva.

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

1.4.1. Hipótesis General.

No existe diferencia significativa las estrategias de asertividad y el liderazgo en la Institución Educativa 468-64069 Villa Selva, Yarinacocha-2021.

1.4.2. Hipótesis Específicos.

- Las estrategias de asertividad en la Institución Educativa 468- 64069 Villa Selva, no son significativamente diferentes.
- Las características de liderazgo en la Institución Educativa 468-64069 Villa Selva, no son significativamente diferentes.
- La relación entre la comunicación con estilo asertivo y el liderazgo en la Institución Educativa 468-64069 Villa Selva, no son significativamente diferentes.

1.5. Definición operacional de variables - Estrategias de Asertividad y Liderazgo.

Tabla 1. Operacionalidad de Variables.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición Nominal
X1. **Estrategiasde asertividad**	**Asertividad**	Resuelve conflictos. Expresa sentimientos. Se relaciona con los demás.No es hostil ni agresivo. Demuestra seguridad.	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
	Estilo Asertivo	Expresa actitud democrática. Expresa actitud de integración. Demuestra respeto al comunicare. Sabe ubicarse en el contexto. Posee experiencias enriquecedoras. Demuestra habilidades asertivas. Disfruta de la compañía institucional. Disfruta siendo parte del grupo. Involucra a los demás en lo que está haciendo. Establece una conversación de manera fácil y rápida.	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
	Valores	Respeta las normas de convivencia. Comunica las normas de convivencia. Tiene en práctica los valores axiológicos. Practica la honestidad dentro y fuera de la institución. Respeta la idea de los demás. Considera la puntualidad como eje de formación.	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
	Experiencia	Comunica con respeto su experiencia. Ejemplifica su experiencia en una situación real. Usas sus experiencias como hecho de aprendizaje. Considera las experiencias de los demás para enriquecer los aprendizajes. Considera las experiencias como conjunto de conocimientos. Considera las costumbres de los demás como experiencia	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

1.6. Justificación e importancia.

Por el valor teórico; como comenta Aguilar, (2018) la comunicación asertiva entre directivos, docentes y alumnos en las instituciones educativas, es una problemática que surge como producto de la experiencia en la cual se ha logrado observar como la comunicación cuando no es clara, eficaz ni asertiva propicia un ambiente conflictivo entre las personas que están involucradas en el escenario educativo. Situación que lleva a ahondar la investigación de la Comunicación asertiva y de las interacciones quese dan entre los diferentes miembros de una institución educativa yen particular entre docente-estudiante (Aguilar, 2018).

Por el valor práctico; permitirá mejorar la comunicación asertiva en las instituciones educativas, donde la problemática con todas sus falencias perjudica las labores académicas y al alumnado; donde luego de aumentar las competencias de los docentes.

Por el valor metodológico; en donde la comunicación asertivaeducacional reflejará un servicio de calidad educacional en los alumnos y la satisfacción de los padres de familia; que es la razón de vida de una institución educativa; lo cual justifica y le da un alto grado de importancia a la propuesta de investigación.

1.7. Viabilidad.

El estudio que se pretende desarrollar se consideratotalmente viable por lo que se dispone de acceso a la información requerida, predisposición de los directores a mejorar la calidad administrativa y educativa de la institución en la cual laboran.

1.8. Limitaciones.

En cuanto al objeto de estudio de las variables, la principalidad limitación es la disponibilidad de tiempo de los directosy docentes que puedan dedicarle en apoyo al estudio planteado.

En cuanto al enfoque; la información que se pueda recabar;se debe confiar íntegramente en los actores involucrados, sin la posibilidad de refutarlos.

En cuanto a la localización, la Pandemia Covid-19 con susprotocolos podrían ocasionar retraso en la aplicación del estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Calderón, (2017) manifiesta en su investigación “ComunicaciónAsertiva y su Influencia en las Relaciones Interpersonales en la Unidad Educativa Martha Bucaram De Roldós”, el cual tuvo como objetivo mejorar la comunicación en la Unidad Educativa Martha Bucaram de Roldós, para esto es importante llevar a cabo buenas relaciones interpersonales, es decir promover buenasconductas y valores dentro y fuera del plantel, al comienzo se observó que no se implementaba una comunicación asertiva con los miembros de la institución. Los métodos que se emplearon fueron método inductivo y deductivo y los tipos de investigación: cualitativas, investigación de campo,investigación explicativa. La muestra es del tipo probabilístico obtenida deuna población estratificada. Como técnicas de investigación se emplearon: la observación, la entrevista y la encuesta. Los resultados de aplicar los instrumentos de investigación se representar de manera tabular y gráfica; y permitieron justificar la propuesta de elaborar e implementar una Guía comunicacional para promover la Comunicación Asertiva entre los miembros de la Unidad Educativa Martha Bucaram de Roldós (Calderón, 2017).

Cortez, (2018) refiere en su investigación “Indicadores de comunicación asertiva del docente y la generación del clima escolar en el aula en situaciones de aprendizaje”, el cual tuvo como objetivo analizar la literatura sobre los indicadores de comunicación asertiva como competencia social.

Para la metodología se realizó un estudio exploratorio y descriptivode los aportes bibliográficos relacionados con la teoría de inteligencia emocional de Daniel Goleman, y los modelos de competencias emocionales de los autores Bisquerra y Baron. Los resultados alcanzados exponen la necesidad de fortalecer la comunicación asertiva en las aulas de educación especializada. El contacto visual, los enunciados completos y expresados en forma clara se presentan como los de mayor uso entre los docentes. Los resultados hacen necesaria la propuesta de actividades para la formación en habilidades de comunicación asertiva a fin de garantizar los climas de aula favorables y una disminución del estrés laboral (Cortez,2018).

Ugalde, (2016) plantea en su investigación “El liderazgo académico, comunicación asertiva y motivación” el cual tuvo como objetivo mejorar el rendimiento académico, despertar el entusiasmo, la motivación, la comunicación asertiva y favorecer el trabajo en equipo, el cual lo forman docentes, estudiantes y la dirección. Además, se define cómo se ejerce elliderazgo actualmente, por qué es importante, cuál es su relación con el contexto educativo y cómo se relacionan la comunicación asertiva, la escucha y la motivación

con el liderazgo académico, elementos importantes para una mejor gestión académica (Ugalde, 2016).

2.1.2 Antecedentes Nacionales.

Aguilar, (2018) sostiene en su investigación “Comunicación asertivay relaciones interpersonales en docentes de secundaria de instituciones educativas de Los

Olivos, 2018”, el cual tuvo como objetivo determinar la relación entrela comunicación asertiva y relaciones interpersonales en los docentes de

secundaria de instituciones educativas de Los Olivos, 2018. Es de tipo básica, de diseño no experimental, transversal – correlacional. La población es censal estuvo conformada por 90 docentes de instituciones educativas del distrito de Los Olivos; los cuestionarios cumplieron con los requisitos de validez y la confiabilidad. El método que se utilizó fue el hipotético deductivo, para el análisis de datos se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Los resultados determinaron que la comunicación asertiva se relaciona (Rho=0, 753) y significativamente (p=0.000) con las relaciones interpersonales en docentes de instituciones educativas de Los Olivos, 2018 (Aguilar, 2018).

Rodas, (2018) propone en su investigación “El Liderazgo Asertivo como Estrategia para mejorar las Relaciones Interpersonales en la Institución Educativa Nuestra Señora de La Paz – Urb. Las Brisas, Provincia de Chiclayo, en La Región Lambayeque Año 2013”, el cual tuvo como objetivo determinar el Liderazgo Asertivo como Estrategia para mejorar las Relaciones Interpersonales en la Institución Educativa Nuestra Señora de La Paz – Urb. Las Brisas, Provincia de Chiclayo, en La Región Lambayeque. La propuesta en mención tiene como sustento teórico la teoría del liderazgo asertivo y la teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo, cuyo aporte principal es el Modelo de Liderazgo Asertivo (Rodas, 2018).

El cual consta de tres acciones estratégicas básicas: estrategias para entrenamiento de habilidades asertivas en los directivos y personal, estrategias para la práctica de la comunicación asertiva, y estrategias parala convivencia institucional saludable, dichas estrategias han sido formuladas de manera contextualizada, pertinente y con una ruta sencilla y clara para su implementación, la cual debe ser dirigida desde el liderazgode los Directivos de

la I.E. El presente programa de estrategias del liderazgo asertivo es una herramienta práctica, funcional y pertinente que permitirá en los Directivos, dar direccionalidad y manejo eficaz y eficiente a las relaciones interpersonales en la Institución Educativa “Nuestra Señora de la Paz, sirviendo como soporte en la mejora delas condiciones laborales y por ende de la práctica pedagógica de los maestros (Rodas, 2018).

Agustina, (2020) menciona en su investigación “Estrategia de comunicación asertiva para mejorar las relaciones interpersonales de los Docentes de la Institución Educativa N° 86686 Señor de la Soledad, distritode Huaraz, provincia de Huaraz”, el cual tuvo como objetivo plantear estrategias de comunicación asertiva para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa N° 86686 “Señor de la Soledad”, Distrito de Huaraz, Provincia de Huaraz. El método de investigación y las teorías que fundamentan la propuesta las determino la naturaleza del problema de investigación. El tipo de investigación es descriptivo propositiva. La población con la que se trabajó estárepresentada por todos los docentes de la I.E. N° 86686 “Señor de la Soledad”, Distrito de Huaraz, Provincia de Huaraz, quienes suman 28 docentes (Agustina, 2020).

Las relaciones interpersonales entre los docentes se encuentran deterioradas, se percibe un tipo de comunicación agresiva entre ellos, les importa más los intereses personales, existe un distanciamiento entre todos ellos, se refleja una falta de organización para las labores académicas y en las pocas actividades que se realizan, no se construye unclima laboral favorable para la interacción, la comunicación, la asociatividad (Agustina, 2020).

Huerta, (2018) afirma en su investigación “La comunicación asertivay la

gestión en la Institución Educativa Nro. 1160 José Faustino Sánchez Carrión del Cercado de Lima", el cual tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la comunicación asertiva y la gestión de laInstitución Educativa Nro. 1160 José Faustino Sánchez Carrión del Cercado de Lima. Para tal efecto, se realizó una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional. Conun diseño correlacional, la población estuvo conformado por 292 personas y la muestra fue no probabilística de 30 estudiantes, a quienes se les aplicóel cuestionario de la comunicación asertiva y el cuestionario de la gestión utilizando la técnica de la encuesta, el procesamiento estadístico y los resultados evidenciaron: que existe relación significativa entre la comunicación asertiva y la gestión de los estudiantes de la Institución Educativa Nro. 1160 José Faustino Sánchez Carrión del Cercado de Lima.Determinado por el Rho de Spearman = 0.662, frente al grado de significación $p < 0.05$ (Huerta, 2018).

Medina, (2018) considera en su investigación "La Comunicación Asertiva de los Directores en los Conflictos Laborales de los Profesores dela UGEL Condesuyos - Chuquibamba - Arequipa".

El objetivo general fue analizar la relación entre la comunicación asertiva de los Directores y el manejo de los conflictos laborales de los Profesoresde las Instituciones Educativas de la UGEL Condesuyos de Arequipa; su hipótesis fue a un nivel bajo de comunicación asertiva de los Directores, existe un nivel bajo del manejo de los conflictos laborales de los Profesoresde la UGEL Condesuyos de Arequipa, el método fue cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, se aplicó como instrumento el cuestionario y la muestra fue de 5 Directores y 36 Profesores. En donde se observan permanentes conflictos como resultado de una comunicación destinada sólo a impartir lineamientos, pero con

ausencia de diálogo y retroalimentación. Para ello, se consideraron los aportes teóricos relacionados con la comunicación asertiva y el manejo de conflictos propuestos para el ámbito de gestión (Medina, 2018).

2.1.3 Antecedentes Locales

Oseda, (2016) expresa en su investigación “Liderazgo y Clima Organizacional de los docentes de las Instituciones educativas primarias públicas de las comunidades Shipibas de Yarinacocha – 2015”, el cual tuvocomo objetivo: Determinar la relación que existe entre el liderazgo y Clima Organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario de las comunidades shipibas en el 2015. Y la Hipótesis: Existe unarelación directa y significativa entre el liderazgo y clima Organizacional enlos docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario de las comunidades shipibas en el 2015. La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional, método descriptivo y diseño descriptivo – correlacional. La muestra fue no probabilística y estuvoconformada por 42 docentes de las En los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario de las comunidades shipibas en el 2015. Según el diseño, se utilizó los estadígrafos de la estadística descriptiva e inferencial y para contrastar la hipótesis se hizo uso del coeficiente de correlación y se concluye que existe una relación directa y significativa media entre el liderazgo y clima Organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario de las comunidades shipibas enel 2015 (Oseda, 2016).

Pajuelo, (2018) expresa en su investigación “Desempeño docente y calidad educativa en la Institución Educativa N° 64012 Miguel Grau del distrito de Callería – 2016”, el cual tuvo como objetivo determinar la relación entre

desempeño docente y calidad educativa en la institución educativa N° 64012 Miguel Grau del distrito de Callería (Pajuelo, 2018). Esta investigación no experimental, de diseño correlacional transeccional. La población muestral estuvo conformada por 46 docentes de la sede de estudio, empleándose como instrumento un cuestionario para cada variable a estudiar, validado mediante juicio de expertos. La principal conclusión a la que se arribó en esta investigación fue que el desempeño docente no se relaciona directa y significativamente con la calidad educativa en los actores de la Institución Educativa N° 64012 Miguel Grau del distrito de Callería en el año 2016 (Pajuelo, 2018).

Pardo, (2018) considera en su investigación “Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa “Oswaldo Lima Ruiz” del distrito de Manantay, Pucallpa - 2017”, el cual tuvo como objetivo determinar si existe una relación directa y significativa entre los procesos logrados en la gestión educativa y el desempeño docente. La investigación pertenece al enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional, método descriptivo y de diseño descriptivo - correlacional. Realizado con toda la población, el cual se determinó con cuadro de doble entrada siendo positivo los resultados. Por lo que se concluye que afirmando que existe una relación directa y significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente favorable en la institución educativa “Oswaldo Lima Ruiz” del distrito de Manantay, Pucallpa-2017 (Pardo, 2018).

Reyes, (2016) deduce en su investigación “Habilidades sociales y su relación con la satisfacción laboral en los docentes de la escuela de Enfermería de la Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa-2016”.

El cual tuvo como objetivo analizar las habilidades sociales y su relación con la satisfacción laboral en los docentes de la escuela de Enfermería de la

Universidad Nacional de Ucayali; los datos se obtuvieron mediante un cuestionario de recolección, diseñado con las variables de estudio en la investigación. La población analizada total fue 16 docentes. Los resultados obtenidos fueron que el 100% de los docentes de la Escuelade Enfermería de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Ucayali se encuentran con Habilidades Sociales adecuadas y el 69%de docentes se encuentran Insatisfechos Laboralmente y el 31 % se encuentran Satisfechos; estos resultados nos indican que no existe una relación entre las Habilidades Sociales y la Satisfacción Laboral. En cuanto a los resultados que se obtuvieron sobre las Habilidades Sociales de los docentes; en relación a las Habilidades Cognitivas; los docentes tienen un alto porcentaje adecuado de toma de decisiones(57%), valores (100%) ; en cuanto a las Habilidades Emocionales; control de ira (81%),autoestima (100%); y a las Habilidades Conductuales; asertividad (75%), comunicación(100%), resiliencia (100%); siendo estos resultados favorables, ya que estas habilidades son imprescindibles para los docentes; porque les permite adaptarse de manera constante las diferentes situaciones de las que continuamente se encuentren. Se concluye que las Habilidades Sociales de los docentes de la Escuela de Enfermería de la Facultad Ciencias de laSalud de la Universidad Nacional de Ucayali no tienen relación con la Satisfacción Laboral (Reyes, 2016).

2.2 Bases teóricas.

2.2.2 La Comunicación

La comunicación es una condición esencial para el ser humano, necesaria para la supervivencia, pues el hombre establece relaciones interpersonales y logra realizarse plenamente tal como lo expreso Rizo, Martha.

La comunicación es un proceso básico para la construcción de la vida en sociedad, como mecanismo activador de diálogo y la convivencia entre sujetos sociales (Calderón, 2017).

Las personas en sus interacciones cotidianas, según el contexto enel que se desarrollen: familiar, educativo, social, laboral; expresan sentimientos emociones pensamientos que se concretan en actitudes y comportamientos. Los seres humanos establecen interacciones entendiendo de manera sociales, la interacción además de estar relacionada con la comunicación en entornos educativos, se vincula también a los procesos de socialización en general, así como la manera en que los actores de la comunicación construyen su diálogo y se autoerigen en miembros de una comunidad. La socialización supone la capacidad de relacionarse con los demás, de incorporar las reglas del entorno, negociarlas y ajustarlas a nuestras necesidades (Calderón, 2017).

2.2.3 La Asertividad.

Según Coromac, (2014) destaca que es la capacidad de autoafirmarlos propios derechos, sin dejarse manipular y sin manipular a los demás; del mismo modo es capaz de ejercer y/o defender sus derechos personales, como, por ejemplo, decir “no”, expresar desacuerdos, dar unaopinión contraria y/o expresar sentimientos negativos sin dejarse manipular. Como hace el sumiso, y sin manipular ni violar los derechos de los demás, como hace el agresivo (Coromac, 2014).

a) Personas Asertivas.

A continuación, se presenta una síntesis de las características de las personas asertivas. Los rasgos que se mencionan a continuación, se refieren a aspectos conductuales y emocionales que éstas poseen; para finalizar con el

impacto que causan en los otros (Coromac, 2014).

2.2.4 Comportamiento externo:

Habla fluida, seguridad, no hay bloqueos ni muletillas, contacto ocular Directo, pero no desafiante, relajación corporal y comodidad postural. Expresión de sentimientos tanto positivos como negativos, defensa sin agresión, honestidad, capacidad de hablar de propios gustos e intereses, capacidad de discrepar abiertamente, capacidad de pedir aclaraciones, decir "no", saber aceptar errores. Conocen y creen en unos derechos para sí y para los demás.

2.2.5 Sentimientos/emociones:

Buena autoestima, no se sienten inferiores ni superiores a losdemás, satisfacción en las relaciones, respeto por uno mismo. Sensación de control emocional.

2.2.6 La conducta asertiva tendrá consecuencias tanto en el entornocomo en la conducta de los demás:

Frenan o desarman a la persona que les ataque. Aclaran equívocos.Los demás se sienten respetados y valorados. La persona asertiva suele ser considerada "buena", pero no "tonta".Las conductas no verbales también se relacionan con el asertividad,entre estas se pueden mencionar: la expresión facial, la postura corporal yel tono de voz (que está más relacionado con la fonología) (Coromac, 2014).

Estas conductas o habilidades para ser asertivo se aprenden. Son hábitos o patrones de conducta. No existe una "personalidad innata"asertiva o no asertiva, ni se heredan características de asertividad. La conducta asertiva se va aprendiendo por imitación y refuerzo, es decir, porlo que se ha transmitido como modelos de comportamiento y como dispensadores de premios y castigos

a través de padres, maestros, amigoso los medios de comunicación (Coromac, 2014).

2.2.7 Liderazgo del Profesor.

A juicio de Matínez, (2015) señala que en las investigaciones sobre liderazgo y educación no está tratado explícitamente el tema del liderazgodel profesor, o se lo señala apenas como un asunto destacable, a pesar deque el profesorado es uno de los elementos principales tenidos en cuentaal describir las tareas o funciones del líder. Tampoco en los diseños y las proyecciones del liderazgo instruccional, del distribuido y del pedagógico opara el aprendizaje, se define de forma expresa el liderazgo del profesor, aunque se alude a él indirectamente de dos modos: en la insistencia en que el liderazgo no es solo una virtualidad del director, y en la descripciónde las tareas del liderazgo, tanto instruccional como pedagógico o centradoen el aprendizaje, ya que se cuenta para su ejecución con la agencia del profesorado. En una mentalidad de introducir una gobernanza más compartida en las instituciones educativas, la participación de los docenteses un valor importante, ya que, por razones de eficacia (Matínez, 2015).

El director no puede llegar a todo únicamente con su trabajo; y por razones de eficiencia, el buen profesor es el experto sobre la enseñanza yel aprendizaje. Vamos a mostrarlo con algunos ejemplos de los estudios delos tipos de liderazgo (Matínez, 2015).

a) Liderazgo Instruccional.

Según esta noción de liderazgo, los profesores y los directivos trabajan y reformulan de manera conjunta las mejoras del currículo, de la enseñanza y de la evaluación. Se considera al profesor como líder, en el aula y fuera de ella,

porque influye en la creación de una cultura que promueve el aprendizaje y una organización al servicio del aprendizaje. Losprofesores, considerados líderes por su condición de expertos en enseñanza y aprendizaje, desarrollan mediante su trabajo comunidades de aprendizaje, inspirando prácticas de excelencia y participando con compromiso en el impulso de la escuela (Matínez, 2015).

b) Liderazgo Distribuido.

La modalidad de liderazgo distributivo responde a un contexto en elque confluyen cambios organizativos, la atención a la dinámica de las interacciones sociales, la configuración del trabajo en red, el flujo en horizontal y vertical del conocimiento, la información y la comunicación. Laclase de liderazgo se plantea como un paso más adelante del liderazgo compartido o colaborativo, al proponerlo con dos propósitos. Por un lado, se subraya un modo de organización en la que hay más líderes que directivos, posición que puede haberse dado bajo la denominación de liderazgo compartido y que se resalta más en las tentativas del liderazgo distribuido (Matínez, 2015). Es decir, se vislumbra como preferente una configuración de interacciones entre líderes, seguidores y situación (Matínez, 2015).

c) Liderazgo Pedagógico.

El liderazgo pedagógico parece el punto de llegada del liderazgo instruccional. Se plantea como una visión más amplia del desarrollo del aprendizaje, una perspectiva ecológica en la que se incluye a más sujetosque los estudiantes y más asuntos que los resultados del alumnado y de la enseñanza. Se relacionan aprendizaje con organización, profesionalidad y liderazgo. El liderazgo pedagógico –o para el aprendizaje– es una denominación con la que se intenta señalar que los directivos, además detrabajar sobre cómo

mejorar los resultados de los alumnos, impulsando eldesempeño de todos los miembros del centro educativo, especialmente elde los profesores, se involucran directamente en las tareas necesarias paraesta mejora (Matínez, 2015).

2.3 Bases o Fundamentos filosóficos del tema deinvestigación.

2.3.2 Estilo Asertivo

Para laborar con el asertividad es bueno interrelacionarla como un conjunto de pensamiento, sentimiento y conducta que nos hacen sentir respetados y respetemos a los que nos rodean; estos denominados “tres sistemas de respuesta” ninguna de ello se puede separar, es imprescindible si queremos conocernos mejor, el cambio es de uno mismo,si nosotros lo hacemos los demás lo harán, según sea nuestra actitud (Aguilar, 2018).

Un estilo asertivo se refiere a que se debe reaccionar con asertividady no con agresividad, mientras respondemos asertivamente el receptor también se controlará y lo hará de la misma forma, así esté actuando con agresividad, entonces debemos mantener un temperamento moderado y un autocontrol necesario para demostrar una actitud de pasividad, pero esto no quiere decir que nuestros derechos sean pisoteados, si no que sean respetados, pues el estilo asertivo es ser capaz de contrarrestar la agresividad del que lo haga, entonces tener una paciencia y controlar el incidente con la máxima expresión de la asertividad. El manejo de asertividad es un tema importante en una comunicación, permiten crear unclima positivo, y actúa pensando en sí mismo y en los demás, si una persona crea un clima favorable, el hecho es cuando uno demuestra o inspira un ambiente de clima positivo, uno mismo se hace querer y uno mismo se desprestigia según sea su comportamiento o actitud (Aguilar,

2018).

Podríamos decir entonces que una persona posee madurez en su manera de dialogar, cuando tiene la facilidad, y la voluntad de expresarsea cabalidad (Aguilar, 2018).

Sin restringir sus sentimientos, sus deseos, ni sus emociones, pero respetando, a la vez, los sentimientos y deseos de los demás. A menudo es utilizada la interrelación con un mismo código lingüístico entre dos o más personas, para esta forma directa y madura de comunicación, la persona hará uso de todos los medios posibles y comunes de comunicación verbal y no verbal y debe ser espontaneo y claro en su expresión (Aguilar, 2018).

En las relaciones interpersonales, se debe gozar de la habilidad de expresar nuestros sentimientos hacia los demás, de manera clara y directa, manifestando nuestro aprecio y admiración cuando fuere necesario, ósea como si nos estuviéramos comunicándonos con uno mismo; La comunicación es inexcusable porque incluso en su ausencia,comunicamos algo, podemos dejar de realizar una serie de actividades ennuestras vidas, pero jamás lograremos dejar de comunicarnos; aun sin palabras, nuestros silencios y actividades están expresando algo (Aguilar,2018).

a) Aserción efectiva.

Consiste en expresar genuino afecto y aprecio por otras personan. La aserción efectiva reconoce a lo bueno y valioso que hay en los demás, habiéndose dado cuenta de ello, la persona efectiva inclinado a destacar lo bueno y valioso y a comunicarlo de manera verbal o no verbal, los docentes antes de impartir conocimientos o aprendizajes, primero debe analizar y que este al agrado del docente, puesto que lo será también paralos educandos y cuando

nos comuniquemos lo hagamos de manera original sin estar copiando a los demás y la espontaneidad sea efectivo (Aguilar, 2018).

2.3.3 Niveles de Comunicación

La comunicación puede ser de muchos tipos, entre las diferentes dimensiones que existen haremos referencia a las más importantes. Cadavez que se inicia un proceso comunicativo, el fin último es conseguir la efectividad del mismo, es decir, que se produzca realmente la comunicación y el entendimiento (REDIAFORA, 2019). Por tanto, tendremos que elegir qué tipo de comunicación nos resultará más adecuada para conseguir este propósito.

a) Comunicación verbal.

Hace referencia a la forma de comunicación que utiliza las palabrascomo medio para transmitir el mensaje. Puede ser oral o escrita.

Dificultades: en general, la comunicación verbal presenta el problema de que resulta muy difícil encontrar la palabra justa que transmita lo que estamos intentando decir, esto ocurre sobre todo cuando hablamos de sentimientos, ninguna palabra parece reflejar al cien por cien lo que sentimos. Otro problema que presenta la comunicación verbal es que en general el pensamiento va a mayor velocidad que las palabras y puede existir un desfase entre el momento en que queremos decir algo y el momento en que realmente lo decimos (REDIAFORA, 2019).

b) Comunicación no verbal o gestual.

Este tipo de comunicación abarca todos los gestos, movimientos y señales que realizamos con el cuerpo, ya sea voluntaria o involuntariamente (REDIAFORA, 2019).

Los gestos o las posturas no son los únicos elementos mediante los

cuales nos podemos comunicar de forma no verbal, lo podemos hacer de mil maneras distintas, nuestra ropa, tono de voz, fuerza a la hora de dar unapretón de manos... todos estos elementos se incluyen dentro de lacomunicación no verbal, ya que de ellos se puede extraer información acerca de nuestro estado de ánimo, de nuestra seguridad en nosotros mismos o de nuestra disponibilidad a escuchar (REDIAFORA, 2019).

2.3.4 La sociabilidad

Es la tendencia natural que posee el ser humano sano, por la cual se siente atraído hacia los demás de forma intensa. En cuanto tendencia, equivale a la inclinación afectiva, a la valoración mental y a la propensión moral a la relación con los demás. Equivale a necesidad de presencia, de comunicación y de comprensión mutua. Sociable es el hombre que sientela inclinación a la comunicación y a la relación múltiple. En virtud de esa tendencia se proyecta hacia los demás y abre las puertas de su personalidad a los mensajes que los demás le envían a él. Insociable es elsujeto que no siente esa inclinación lo suficientemente fuerte para provocarencuentros y convivencia. La psicología social es la rama o forma de la psicología general que estudia con detenimiento la sociabilidad humana, tanto descriptivamente analizando cómo es, cómo se comporta, cómo se desarrolla (Chico, 2013).

a) Los niveles sociales

Como cualquier otra cualidad humana, la sociabilidad puede moverse y desenvolverse en diversos niveles de ejercicio y compromiso. Unas veces se manifiesta en expresiones y reflejos superficiales, que mantienen la comunicación con los hombres en terrenos superficiales. Y en ocasiones llega a niveles de máxima profundidad (Chico, 2013).

Los seres humanos cuentan con muchas capacidades, pero tienenla libertad de explotarlas al máximo o infravalorar su importancia. Por eso los grados de relación pueden ser muchos. Por clasificarlos de algún modo se puede aludir a las tres formas generales en que se expresa la comunicación al grupo y que llega desde el roce ocasional del equipo hastael vínculo profundo de la comunidad (Chico, 2013).

2.3.5 Valores Universales

El desarrollo humano es un proceso de descubrimiento, crecimiento, humanización, conquista de la libertad; representa el esfuerzo de hombresy mujeres por conquistarse a sí mismos mediante la iluminación de la inteligencia y el fortalecimiento de la voluntad, y con apertura, resultado delamor a los demás. Estos valores forman un perfil de hombre que encarna convicciones y creencias funcionales para un determinado ideal de sociedad integrada por la conducta colectiva, el comportamiento humano social y los valores deseables. En una sociedad como la nuestra, los valores expresan el perfil de hombre que resulta de un contexto cultural y un concepto de nación.

Los valores se manifiestan en actitudes y grandes habilidades de aplicación múltiple que en conjunto son las que permiten lograr las capacidades y competencias requeridas. ¿Por qué de aplicación múltiple?Porque facilitan el trabajo científico con base en el desarrollo de unpensamiento inquisitivo, lógico y crítico, el manejo de lenguajes y eldominio de disciplinas. Un desarrollo humano integral, finalmente, cubre todas las posibilidades de crecimiento. Por lo general, la escuela o la empresa se preocupan por los aspectos cognoscitivos o racionales. Este modelo se deriva del Artículo Tercero de la Constitución y de la Ley Generalde Educación (Negrete, 2014).

- **AMISTAD:** es el afecto o estimación entre personas que les permiteestablecer vínculos más estrechos de convivencia.
- **AMOR:** es un principio de unión entre los elementos que forman el universo; una manifestación de los hombres hacia el bien y la belleza absoluta.
- **BONDAD:** es una cualidad de una cosa o persona que la voluntad considera como un fin deseable tendiente a lo bueno.
- **CONFIANZA:** actitud de esperanza hacia una persona o cosa; sentimiento de seguridad en uno mismo; acto de fe.
- **FRATERNIDAD:** es la unión y buena correspondencia entre los hombres.
- **HONOR:** es el sentimiento profundo de la propia dignidad moral delhombre.
- **HONRADEZ:** es la cualidad que nos hace proceder con rectitud e integridad.
- **JUSTICIA:** Es dar a cada quien lo que se merece, según sus obras.
- **LIBERTAD:** Es obrar con libre albedrío; es hacer lo que uno deseasin dañar a nadie. La libertad física es limitada y sólo el pensamiento es infinitamente libre.
- **PAZ:** Es el conjunto de actos de unión o concordia que hacen posible la convivencia armoniosa entre los miembros de una sociedad o familia.
- **RESPETO:** Es la consideración especial hacia las personas en razón de reconocer sus cualidades, méritos, situación o valor particulares.
- **RESPONSABILIDAD:** Es el deber de asumir las consecuencias delos actos que uno ejecuta sin que nadie obligue.
- **SOLIDARIDAD:** Es una responsabilidad mutua contraída por variaspersonas, que nos hace colaborar de manera circunstancial en la causa deotros.
- **TOLERANCIA:** actitud abierta hacia posturas u opiniones diferentesa la propia.

- **VALENTÍA:** es la cualidad que nos permite enfrentar con decisión ysin dudar todos los actos de nuestra vida.
- **VERDAD:** es la conformidad o acuerdo de lo que se dice con lo quese siente, se piensa o hace (Negrete, 2014).

a) La educación escolar y los valores

Cuando decimos: "Hacer una escuela a la medida de los alumnos para prepararlos a enfrentar la vida", nos referimos a que la escuela no puede olvidar la formación del estudiante como persona. El arraigo y la profundización de actitudes y valores que promueve la escuela, requierende individuos autónomos intelectualmente. Ello quiere decir que no basta que los alumnos reciban información, sino que nuestra sociedad demandajóvenes inteligentes, sensibles y capaces de desarrollar sus habilidades adquiridas durante su proceso de evolución como seres humanos. Para lograrlo, deben primero conocerse a sí mismo saber con claridad cuáles son los valores y actitudes que guían su conducta, a qué conflictos de valores se enfrentarán habitualmente y cómo los resolverán. En segundo término, es necesario que los jóvenes comprendan los problemas del mundo actual y tomen una posición comprometida ante ellos (Negrete, 2014). En síntesis, la educación tendiente a transmitir valores, apoya el desarrollo individual y profesional para formar personas reflexivas, críticas, comprometidas y congruentes (Negrete, 2014).

2.3.6 Las experiencias

En el campo educativo se recurre frecuentemente al concepto de experiencia para abordar fenómenos y procesos de muy distinto orden, quevan desde el aprendizaje y la didáctica hasta cuestiones referidas al comportamiento de profesores y alumnos. El uso generalizado de la noción de experiencia se debe

a sus múltiples significados y se trata, sin lugar a dudas, de un concepto polisémico y hasta cierto punto confuso. La experiencia es una noción muy arraigada en el sentido común y se le usa cotidianamente de múltiples maneras. Cabe aclarar que el abordaje y el uso del concepto de experiencia no son privativos del campo educativo, sino que forman parte de los objetos de estudio de diversas disciplinas como psicología, pedagogía, sociología, antropología, historia y la filosofía.En particular, la reflexión en torno a la experiencia tiene una larga data en el pensamiento filosófico y en el debate sobre el quehacer científico. El reconocimiento de la complejidad, la polisemia y la ambigüedad del concepto de experiencia nos plantea como investigadores la necesidad de explicitar la manera cómo se le entiende, es decir, no se puede dar por supuesto su significado (Guzmán & Saucedo, 2015).

a) Pensar a los alumnos y estudiantes desde las experiencias, las vivencias y los sentidos.

Insistimos en la necesidad de analizar a los alumnos y estudiantes como sujetos de la experiencia (Guzmán & Saucedo, 2015).

Es decir, construidos en y a través de las mismas, de las vivencias que les llenan de contenido y de los sentidos que las organizan. Así, no son solo sujetos de opinión, de aprendizaje, de socialización; son productode sus experiencias. El sujeto de la experiencia siempre existe en y a travésde sus participaciones en contextos sociales de práctica y es activo el papel que realiza tanto para apropiarse de lo que le es exterior, como deinternalizarlo/transformarlo/recrearlo a partir de su subjetividad pautada culturalmente. De acuerdo con lo anterior, en este apartado proponemos reflexiones a partir de las cuales reconstruir las nociones de alumno y estudiante que sobrepasen la mera descripción de sus

actividades. Iniciamos por diferenciar dos grandes visiones, la primera que concibe al estudiante a partir de un rol y aislado de otras actividades; y una segundapostura, que es en la que nos posicionamos, que considera que hay múltiples maneras de ser estudiante, de acuerdo con las experiencias y los sentidos conferidos a los estudios; en esta postura se destacan los vínculosy las tensiones existentes entre el estudio y otras actividades, así como su participación como personas en otros contextos sociales (Guzmán & Saucedo, 2015).

2.4 Definiciones conceptuales.

- **Asertividad.** La asertividad en relación al conflicto radica en que para poder resolver un conflicto es sumamente necesario poder expresar los sentimientos (Coromac, 2014).
- **Estilo Asertivo.** Es una actitud (integrativo – democrática) (Aguilar,2018).
- **Experiencia.** Aborda fenómenos y procesos de muy distinto orden,que van desde el aprendizaje y la didáctica hasta cuestiones referidas al comportamiento de profesores y alumnos (Guzmán & Saucedo, 2015).
- **Nivel de comunicación.** El fin último es conseguir la efectividad delmismo, es decir, que se produzca realmente la comunicación y el entendimiento (REDIAFORA, 2019).
- **Nivel de sociabilidad.** Es la forma y el hecho de que los hombres se relacionan entre sí (Chico, 2013).
- **Valores.** Son el conjunto de normas de convivencia válidas en un tiempo y época Determinada (Negrete, 2014).

2.5 Bases epistémicos.

2.5.1 La educación básica regular y sus docentes.

Guadalupe & León, (2017) señalan que los docentes y directores son fundamentales para la provisión de los servicios educativos. Por cierto,también lo son quienes se encargan de la gestión en los distintos niveles de gobierno —nacional, regional y local—. Lamentablemente, sobre este último personal no se dispone información. Al menos públicamente, no se cuenta con resultados de evaluaciones que se hayan aplicado al personalde las unidades de gestión educativa local (UGEL), de las direcciones regionales de educación (DRE) o del Ministerio de Educación (MINEDU).

a) "Primarización" de la educación inicial

En los últimos diez años se duplicó el porcentaje de docentes que ocupan plazas de educación inicial pero que tienen formación en educación primaria. Esta «reconversión» de docentes, si bien puede tener como base programas de actualización o de segunda especialidad, no necesariamente garantiza que quienes se trasladan de nivel lo hagan teniendo las competencias requeridas. Así, si bien esta puede ser una salida para reducir la presión hacia la atomización de los servicios sin declarar excedencia de docentes, requiere un riguroso proceso de certificación de competencias (Guadalupe & León, 2017).

b) Asignación regresiva del personal docente.

La evidencia disponible sugiere que los estudiantes que obtienen losmás bajos resultados en las evaluaciones de rendimiento son aquellos quecuentan con docentes que muestran el dominio más bajo del contenido que enseñan (Guadalupe & León, 2017).

De esta manera, el sistema educativo estaría reforzando las inequidades

existentes, en lugar de estar superándolas, dado que asigna a los docentes de forma inversa a la necesidad (Guadalupe & León, 2017).

c) Materiales para el trabajo en clase

Los análisis muestran que los docentes de instituciones educativas estatales, a diferencia de sus pares no estatales, tienen que autogestionarse en mayor medida los materiales que usan en el día a día para el dictado de clases. También manifiestan que uno de los principalesfactores que limitan su quehacer educativo es la falta de materiales educativos, sea porque son insuficientes o porque son inadecuados. Este aspecto plantea la necesidad, por parte del Estado, de otorgar los recursosnecesarios para que el personal docente de las instituciones educativas estatales realice su labor, y regule mejor las condiciones de trabajo del personal docente de instituciones educativas no estatales (Guadalupe & León, 2017).

d) Estrategias y prácticas de enseñanza.

La información disponible muestra que los docentes, tanto de instituciones educativas estatales como de no estatales, indican que necesitan recibir capacitación en estrategias y prácticas de enseñanza. Esto implica que sienten que carecen de las herramientas pedagógicas necesarias para enseñar. Lo anterior puede obedecer a diferentes factores, entre los que destacaría la inadecuada formación inicial recibida por los docentes, que no necesariamente los habría habilitado para enseñar ni para adaptar esa enseñanza a los cambios curriculares que regularmentese presentan en el país (Guadalupe & León, 2017).

e) El desajuste en la asignación de directores.

Un porcentaje considerable de directores ejercen funciones en un nivel o programa distinto a aquel para el cual se formaron. Esto puede originarse en que se trata de instituciones educativas integradas, es decir,que incluyen dos o más programas. El Estado debería asegurarse de quelos directores cuenten con una capacitación adecuada no solo para ser líderes pedagógicos de un nivel de formación, sino también de los otros niveles que tienen a su cargo (Guadalupe & León, 2017).

2.6 Bases antropológicas

La Antropología de la Educación es una disciplina científica de reciente aparición que forma parte de algunos planes de estudio de las carreras destinadas a formar profesionales de la educación. Desde su inicio se ha configurado siguiendo principalmente dos enfoques: una Antropología de la educación con un método empírico y una Antropologíade la educación con un método filosófico. Estudiamos la primera tendencia, de influencia predominante. Un repaso breve de su historia permite concluir que sin dejar de lado el conocimiento logrado con este quehacer científico, la Antropología de la Educación con un método filosófico cumple mejor la función formativa de los educadores en las etapas iniciales. Si estos profesionales llevan a cabo más adelanteprogramas de investigación-acción, requieren de la enseñanza de la Antropología de la Educación de corte empírico y de la etnografía (Martínez, 2006).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

El enfoque a utilizar será mixto; porque, A juicio de Hernández, (2017) los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como suintegración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (Hernández, 2017).

3.1.1. Nivel o Alcance de la Investigación – Descriptivo – Explicativo.

Según Hernández, (2017) manifiesta que los estudios de alcance descriptivo buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquierotro fenómeno que se someta a un análisis y los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos aresponder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales.Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurreun fenómeno y en qué condiciones se manifiesta o por qué se relacionandos o más variables.

3.2. Diseño y esquema de la investigación – No Experimental.

Los estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos (Hernández, 2017).

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población.

La población estará conformada por todas las Instituciones Educativas que existen en el Distrito de Yarinacocha.

3.3.2. Muestra.

Tipo de Muestra – No Probabilística.

El tipo de muestra será no probabilística; como lo sostiene Hernández, (2017); en las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador. Aquí el procedimiento no es mecánico ni se basa en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación. Elegir entre una muestra probabilística o una no probabilística depende del planteamiento del estudio, del diseño de investigación y de la contribución que se piensa hacer con ella(Hernández, 2017).

a) Tamaño de la Muestra No Probabilística - Muestreo según criterio(juicio).

Las muestras no probabilísticas, también llamadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico degeneralización (Hernández, 2017).

Con este método la selección de los elementos de la muestra se realiza de

acuerdo con el juicio y criterio del investigador (Tamayo, 2001).En tal sentido, para la presente investigación se seleccionará a la Institución Educativa 468-64069 Villa Selva, ubicada en el Distrito de Yarinacocha; el cual cuenta con 20 docentes.

3.4. Definición operativa del Instrumentos de recolección dedatos

Se empleará un formato de toma de datos, de tipo cuestionario; donde se tomarán los indicadores que se mencionan en la Tabla 1., con una escala de medición ordinal (Ver Tabla en anexo); una vez aplicado las estrategias de asertividad, característicos y sugeridos por los autores(Aguilar, 2018), (Rodas, 2018), (Agustina, 2020), (Oseda, 2016), (Pajuelo,2018) y (Pardo, 2018), ubicado en el ítem “1.5.1. Dimensiones de la Variables – Estrategias de Asertividad y Liderazgo”. Cabe señalar que la tabla de recolección de datos fue creada en base a la Tabla 1. Así mismo;La validez y confiabilidad del instrumento se reflejan en la manera en quese ajusta a las necesidades de la investigación (Hurtado, 2012). Es decir, la validez hace referencia a la capacidad de un instrumento para cuantificar de forma significativa y adecuada el rasgo para cuya mediciónha sido diseñado.

a) Estructura de la Variable Estrategias de Asertividad: El instrumento estará compuesto por tres dimensiones: Asertividad (2ítems), estilo asertivo (2 ítems) y Nivel de Comunicación (2 ítems). En total el instrumento cuenta con 6 ítems, siendo su escala de medición la siguiente:

1: Nunca.

2: Casi nunca.

3: A veces.

4: Casi siempre.

5: Siempre.

b) Estructura de la Variable Liderazgo: El instrumento estarácompuesto por tres dimensiones: Nivel de sociabilidad (2ítems), Valores (2 ítems) y Experiencia (2 ítems). En total el instrumento cuenta con 6 ítems, siendo su escala de medición la siguiente:

1: Nunca.

2: Casi nunca.

3: A veces.

4: Casi siempre.

5: Siempre.

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación dedatos

3.5.1. Técnica.

La técnica que se utilizara, es la encuesta al respecto, Aguilar, (2018)comenta que es una herramienta que se utiliza con el propósito de conseguir datos e información necesaria para la investigación.

A. Pasos para la aplicación de la investigación.

La presente investigación seguirá los siguientes pasos para suaplicación.

a) Solicitar los permisos de la aplicación ante la máxima autoridadInstitución Educativa 468-64069 Villa Selva.

b) Coordinar con los docentes que participaran en la investigación.

c) Preparación de la encuesta.

d) Se realizará un Pre test con el formato de toma de Datos en donde se le aplicará a los docentes.

e) Se aplicará las estrategias de asertividad y su relación con el liderazgo explicando cada uno de las dimensiones mencionadas; elcual se empleará como un curso Taller durante 02 meses; el cual será 02 veces en un mes con la ayuda o participación de losdocentes previa coordinación de fecha y hora.

f) En la segunda semana del 03 mes, se realizará un Post Test, con elformato de toma de datos.

g) En el mes 03 y 04 se realizará la digitalización de los Datos utilizandoel programa MS-Excel para luego ser procesado.

3.5.2. Procesamiento de Datos.

Para establecer si existe variación en las estrategias de asertividad y su relación con el liderazgo en la Institución Educativa 468-64069 Villa Selva; aplicado en los docentes participantes, se realizará el Análisis de varianza de 1 Factor (AV1) Modelo fijo; para realización de diferencia significativa; se utilizará la Prueba de **Tukey** a un nivel de 0.05; para "P" poblaciones es proporcionada por la tabla de Tukey.

La prueba de Tukey. Llamado también procedimiento honesto de diferencias significativa, es también de amplitud múltiple fácil de usar, peroes muy exigente para declarar diferencias significativas (Salvador, 2013).

I. $$W = q_{1-\alpha}\, Sx \quad Sx = \sqrt{\frac{CMr}{n.}}$$

P= pobl.; k = gl CMr

Donde: W : Valor usado para juzgar la significación de cada uno de las diferencias.

q1- ∞ : Valor obtenido de la tabla (Salvador, 2013).

Presentación de Datos.

Los datos serán presentados en gráficos y tablas según sea necesario; además para un mayor entendimiento será acompañado de un texto en donde describirá la razón del grafico o tabla.

CAPÍTULO IV

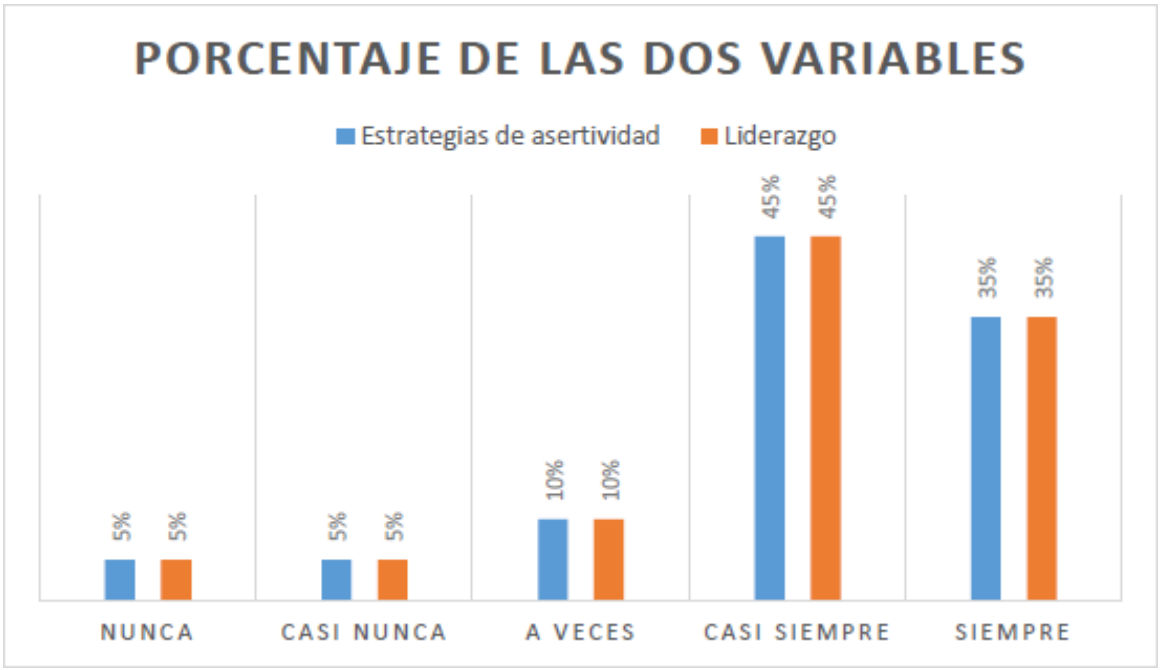
RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

4.1. Descripción de los resultados

Tabla 2. Resultados descriptivos de la variable 1 “Estrategias de asertividad” y variable 2 “Liderazgo”.

ESCALA DE MEDICIÓN	ESTRATEGIA DE ASERTIVIDAD		LIDERAZGO	
	fi	%	fi	%
Nunca	1	5%	1	5%
Casi nunca	1	5%	1	5%
A veces	2	10%	2	10%
Casi siempre	9	45%	9	45%
Siempre	7	35%	7	35%
TOTAL	20	100%	20	100%

Figura 1. Gráfico 1: Resultados descriptivos de los porcentajes de las variable1 “Estrategias de asertividad” y variable 2 “Liderazgo”.

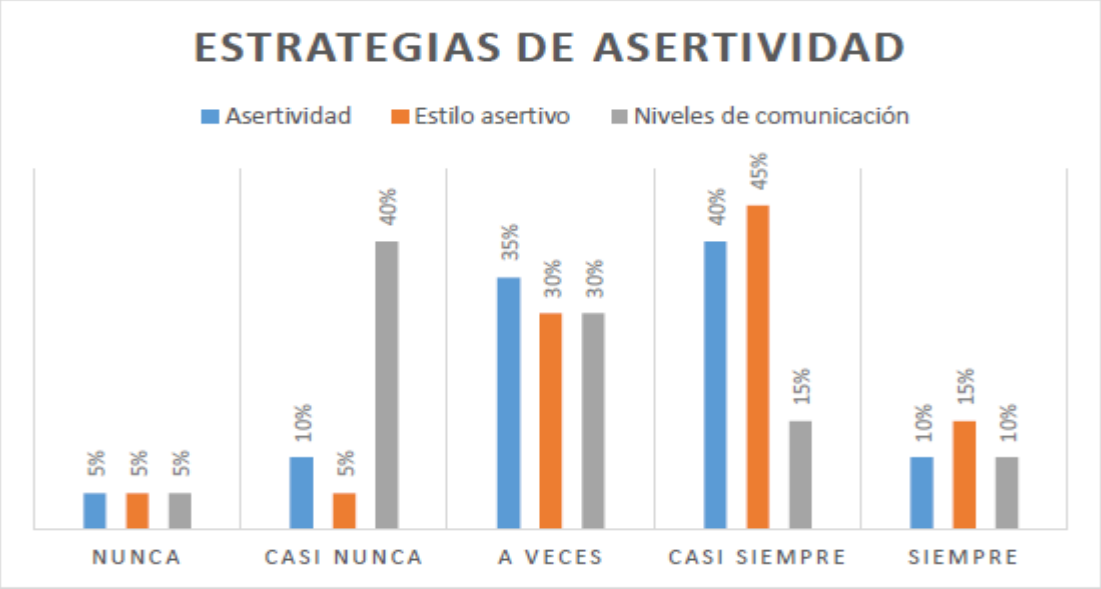


Interpretación: Según los resultados de la tabla 1 y grafico 1, se observa que la en la variable 1 “Estrategias de asertividad” sobresale la escala de medición casi siempre con un porcentaje de 45%, seguido de un nivel siempre con un 35%. Situación similar se presenta en l variable 2 “Liderazgo” donde también sobresale la escala de medición casi siempre con un 45% y finalmente la escala de medición siempre con un 35%.

Tabla 3. Comparación de las escalas de medición obtenidos de las dimensiones perteneciente a la variable 1 “Estrategias de asertividad”.

ESCALA DE MEDICIÓN	ASERTIVIDAD		ESTILO ASERTIVO		NIVELES DE COMUNICACIÓN	
	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	1	5%	1	5%	1	5%
Casi nunca	2	10%	1	5%	8	40%
A veces	7	35%	6	30%	6	30%
Casi siempre	8	40%	9	45%	3	15%
Siempre	2	10%	3	15%	2	10%
TOTAL	20	100%	20	100%	20	100%

Figura 2. Resultados descriptivos de los porcentajes de las dimensiones, perteneciente a la variable 1 “Estrategias de asertividad”.

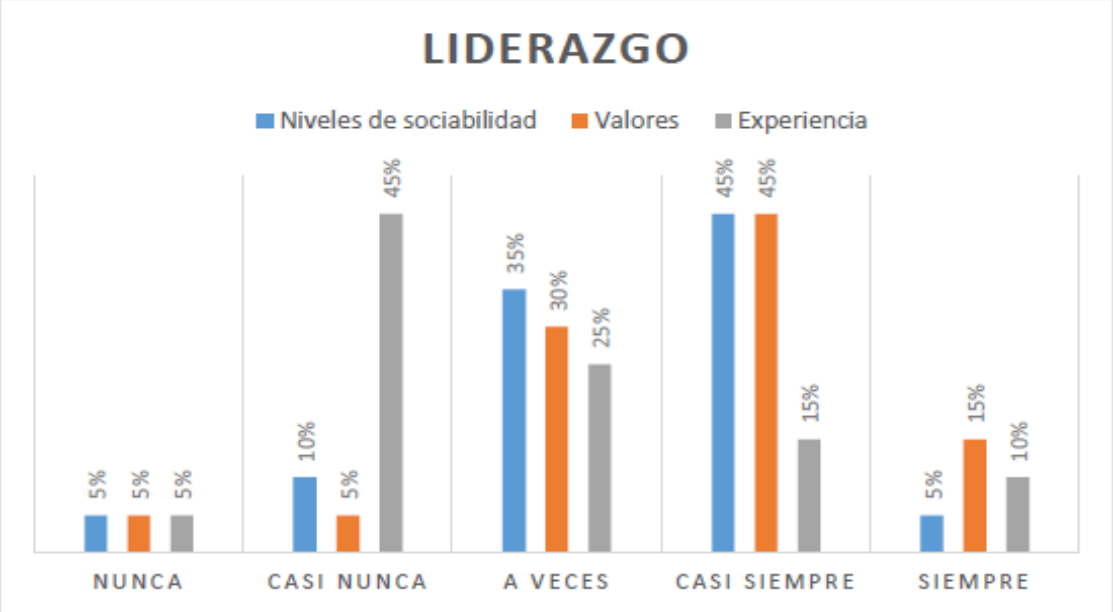


Interpretación: Según los resultados de la tabla 2 y del grafico 2, se evidencia que el mayor porcentaje se centra en la dimensión estilo asertivo con un 45% en la escala de medición casi siempre, asimismo, con un 40% sobre sale la dimensión niveles de comunicación en la escala de medición casi nunca, finalmente con un 40% sobresale la dimensión asertividad en la escala de medición casi siempre.

Tabla 4. Resultados descriptivos de los porcentajes de las dimensiones, pertenecientes a la variable 2 "Liderazgo".

ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES DE SOCIABILIDAD		VALORES		EXPERIENCIA	
	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	1	5%	1	5%	1	5%
Casi nunca	2	10%	1	5%	9	45%
A veces	7	35%	6	30%	5	25%
Casi siempre	9	45%	9	45%	3	15%
Siempre	1	5%	3	15%	2	10%
TOTAL	20	100%	20	100%	20	100%

Figura 3. Resultados descriptivos de los porcentajes de las dimensiones, pertenecientes a la variable 2 "Liderazgo".



Interpretación: Según los resultados de la tabla 3 y del grafico 3, se evidencia que la dimensión valores obtuvo un porcentaje de 45% en la escala de medición casi siempre, de igual manera, sobresale la dimensión niveles de sociabilidad con un 45% en la escala de medición casi siempre, y para finalizar, en la dimensión experiencia se observa un porcentaje igual de 45% pero en la escala de medición casi nunca.

4.2. Prueba de normalidad

La prueba de Shapiro Wilk, tiene como objetivo indicar si un conjunto de datos tiene una distribución teórica especifica. En el presenta caso, interesa conocer si la distribución de datos obtenidos es normal o no. Cuando el nivel de significancia es mayor a 0,05 se considera a la distribución como normal.

Tabla 5. Prueba de normalidad de Shapiro – Wilk, sobre Estrategias de asertividad, respecto a sus dimensiones en la Institución Educativa 468-64069 Villa Selva, Yarinacocha – 2021.

PRUEBA DE NORMALIDAD			
	Shapiro – Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Asertividad	,913	20	,072
Estilo de asertividad	,887	20	,024
Nivel de comunicación	,954	20	,438
Estrategias de asertividad	,882	20	,020

De acuerdo a los resultados obtenidos en la prueba de normalidad en donde los valores del Sig. fueron menores de 0.05, lo cual nos estableció realizar en la prueba de hipótesis la correlación de rho de Spearman.

Tabla 6. Prueba de normalidad de Shapiro – Wilk, sobre Liderazgo, respecto a sus dimensiones en la Institución Educativa 468-64069 Villa Selva, Yarinacocha

PRUEBA DE NORMALIDAD			
	Shapiro – Wilk		
		gl	Sig.
Estadístico			
Nivel de sociabilidad	,913	20	,072
Valores	,887	20	,024
Experiencia	,954	20	,438
Liderazgo	,882	20	,020

De acuerdo a los resultados obtenidos en la prueba de normalidad en donde los valores del Sig. fueron menores de 0.05, los cual nos estableció realizar enla prueba de hipótesis la correlación de rho de Spearman.

4.3. Pruebas de hipótesis general

Ha: Existe relación entre las estrategias de asertividad y el liderazgo en la Institución Educativo 468-64069 Villa Selva, Yarinacocha – 2021.

Ho: No existe relación entre las estrategias de asertividad y el liderazgo en la Institución Educativa 468-64069 Villa Selva, Yarinacocha – 2021.

Tabla 7. Resumen de hipótesis general.

Correlaciones

			Estrategias de asertividad	Liderazgo
Rho de Spearman	Estrategias de asertividad	Coeficiente de correlación	1,000	1,000**
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	20	20
	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000**	1,000
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	20	20

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

Interpretación: En la tabla 6 demuestra que α = 0.05 > p =0.00, es decir se acepta la hipótesis tentativa de la investigación Hα, asimismo de acuerdo a la rho de Spearman, las estrategias de asertividad tienen una correlación positiva grande y perfecta con el liderazgo en la Institución Educativa 468-64069 Villa Selva, Yarinacocha – 2021.

Ha: Existe relación entre el asertividad y el liderazgo en la Institución Educativa 46864069 Villa Selva, Yarinacocha – 2021.

Ho: No existe relación entre el asertividad y el liderazgo en la Institución Educativa 468-64069 Villa Selva, Yarinacocha – 2021.

Tabla 8. Resumen de la primera hipótesis especifica.

Correlaciones

			Asertividad	Liderazgo
Rho de Spearman	Asertividad	Coeficiente de correlación	1,000	,559*
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	20	20
	Liderazgo	Coeficiente de correlación	,559*	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	20	20

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 7 demuestra que α = 0.05 > p =0.10, es decir se acepta la hipótesis tentativa de la investigación H_{α}, asimismo de acuerdo a la rho de Spearman, el asertividad tiene una correlación positiva grande y perfecta con el liderazgo en la Institución Educativa 468-64069 Villa Selva, Yarinacocha – 2021.

Ha: Existe relación entre el estilo asertivo y el liderazgo en la Institución Educativa 468-64069 Villa Selva, Yarinacocha – 2021.

Ho: No existe relación entre el estilo asertivo y el liderazgo en la Institución Educativa 468-64069 Villa Selva, Yarinacocha – 2021.

Tabla 9. Resumen de la segunda hipótesis especifica.

Correlaciones

			Estilo asertivo	Liderazgo
Rho de Spearman	Estilo asertivo	Coeficiente de correlación	1,000	,559*
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	20	20
	Liderazgo	Coeficiente de correlación	,559*	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	20	20

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 8 demuestra que α = 0.05 > p =0.10, es decir se acepta la hipótesis tentativa de la investigación H_{α}, asimismo de acuerdo a la rho de Spearman, el estilo asertivo tiene una correlación positiva grande y perfecta con el liderazgo en la Institución Educativa 468-64069 Villa Selva, Yarinacocha – 2021.

Ha: Existe relación entre el nivel de comunicación y el liderazgo en la Institución Educativa 468-64069 Villa Selva, Yarinacocha – 2021.

Ho: No existe relación entre el nivel de comunicación y el liderazgo en la Institución Educativa 468-64069 Villa Selva, Yarinacocha – 2021.

Tabla 10. Resumen de la tercera hipótesis especifica.

Correlaciones

			Nivel de comunicación	Liderazgo
Rho de Spearman	Nivel de comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,844**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Liderazgo	Coeficiente de correlación	,844**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

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

Interpretación: en la tabla 9 demuestra que α = 0.05 > p.0.000, es decir se acepta la hipótesis tentativa de la investigación H_{α}, asimismo de acuerdo a la rho de Spearman, el nivel de comunicación tiene una correlación positiva grande y perfecta con el liderazgo en la Institución Educativa 468-64069 Villa Selva, Yarinacocha – 2021.

4.2 Discusión de resultados

Esta discusión se realizó debido a la necesidad de responder al problema de investigación que pretende conocer, cual es el tipo de relación que existe entre estrategias de asertividad y su relación con el liderazgo en la institución educativa 468-64069 Villa Selva, Yarinacocha – 2021. De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 1 y grafico 1 de la variable 1 Estrategias de asertividad, se obtuvo un mayor porcentaje en el nivel de medición de 45%, asimismo, en la variable 2 Liderazgo, se obtuvo un porcentajede 45% en la escala de medición casi siempre.

Dichos resultados contrastamos con la investigación de Flores (2015), “En

este estudio se investigo acerca del nivel de asertividad que tienen los alumnos del nivel medio superior y se concluye que la asertividad es un recurso que llegar a utilizar los alumnos, de tal manera, que les permite expresar sus opiniones, ideas, limitaciones, sentimientos, deseos, derechos, saben hacer peticiones y tienen un buen manejo de la crítica" (p.78). Además, Bracamonte (2018), indica que "Las factores que afecta al liderazgo son la comunicación con un 33,3% de los cuales están de acuerdo, el abuso del administrador con su puesto de trabajo es mucho mayor el porcentaje con un 23,8% totalmente de acuerdo y 42,9% de acuerdo, la falta de confianza que tiene con sus colaboradores con un 33,3%, el no saber escuchar las opiniones de su personal con un 28,6% y la actitud que toma entorno en la empresa 47,6% y 19% dando así una mala imagen a sus colaboradores" (p.98).

En la tabla 2 y grafico 2, muestra que la variable 1 estrategia de asertividad y sus dimensiones se obtuvo un porcentaje de 45% en la dimensión estilo asertivo en la escala de medición casi siempre, asimismo, con un 40% en la dimensión asertividad en la escala de medición casi siempre.

En la tabla 3 y grafico 3, se muestra que en la variable liderazgo y sus dimensiones, se obtuvo un porcentaje de 45% en la dimensión niveles de sociabilidad perteneciente a la escala de medición casi siempre, de igual manera en la dimensión valores se obtuvo un porcentaje de 45% perteneciente a la escala de medición casi siempre. En la tabla 6, acerca de las relaciones entre las variables se obtuvo una rho de 1,000 dando un valor de correlación positiva grande y perfecta entre la relación que existe entre ambas variables de estudio. En las tablas 7, 8 y 9, acerca de la relación entre las dimensiones asertividad, estilo asertivo y nivel de comunicación con la variable Estrategiasde asertividad,

muestran un resultado análogo al obtenido a escalas de medición

de las variables.

Finalmente, Solis (2014), no dice que “En relación a la asertividad como conducta para la transformación de conflictos en el ámbito escolar, los sub indicadores que más practican los docentes son, el respeto hacia los estudiantes; así como el respeto de los sentimiento que son expresados por los estudiantes en cualquier conflicto. El respeto con una media de 4.87 y una desviación estándar de 0.34; y el respeto de los sentimientos expresados por los estudiantes, con una media de 4.81 y una desviación estándar de 0.40” (p.58).

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primero **:** Las estrategias de asertividad y el liderazgo, tienen una correlación positiva grande y perfecta, tal cual, se lo demuestra por medio de la rho de Spearman.

Segundo **:** Las dimensiones de ambas variables obtuvieron altos porcentajes en las escalas de medición como por ejemplo casi siempre, entro del proceso de datos.

Tercero **:** Las dimensiones de la variable estrategia de asertividad, obtuvieron un resultado análogo con el proceso de datos realizado por medio de rho de Spearman.

5.2 Recomendaciones

Las sugerencias son las siguientes:

- Las estrategias de asertividad deben seguir manteniéndose como relación en la institución educativa donde se desarrolló dicha investigación, con el fin de procurar fortalecer el liderazgo ya establecido.

- El liderazgo es la forma correcta y eficaz de logar los objetivos que la institución pueda establecer, ya que es el camino de organización y planificación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilar, M. (2018). *Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de secundaria de instituciones educativas de Los Olivos, 2018. Recuperado el 27 de agosto de 2021, de Universidad César Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25629/Aguilar_M.pdf?sequence=1*

Agustina, G. (2020). *Estrategia de comunicación asertiva para mejorar las relaciones interpersonales de los Docentes de la Institución Educativa N° 86686 Señor de la Soledad, distrito de Huaraz, provincia de Huaraz.*

Bracamonte, L. C. G. (2018). *Liderazgo y la satisfacción del colaborador en el grifo Petrocaña de Chiclayo, año 2015. Normas Tributarias, 84.*

Calderón, L. (2017). *COMUNICACIÓN ASERTIVA Y SU INFLUENCIA EN LAS RELACIOES INTERPERSONALES EN LA UNIDAD EDUCATIVA MARTHA BUCARAM DE ROLDÓS. Obtenido de UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL*

Cerda, E. (2017). *INFLUENCIA DE LOS JUEGOS COMO RECURSOS DIDÁCTICOS EN EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO DEL ÁREA DE CIENCIA Y AMBIENTE EN LOS NIÑOS DEL TERCER GRADO DE EDUCACIÓN PRIMARIA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0026 AICHI* NAGOYA -ATE VITARTE.

Chico, P. (2013). Capítulo 11: Sociabilidad. Recuperado el 27 de agosto de 2021, de Sociabilidad y comunicación. Necesidad del ser humano: http://pedrochico.sallep.net/00%20Curso%20Educacion%20Alegre/03%20Lib ro%20Per%C3%BA%20en%20PDF/131-144.pdf

Coromac, M. (2014). ESTRATEGIAS DE ASERTIVIDAD COMO HERRAMIENTAS PARA LA TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO EN EL AULA. Recuperado el 27 de agosto de 2021, de UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR-Guatemala: http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/67/Coromac-Maria.pdf

Cortez, A. (2018). Indicadores de comunicación asertiva del docente y la generación del clima escolar en el aula en situaciones de aprendizaje. Obtenido de Universidad Andina Simón Bolívar-Ecuador.

Bracamonte, L. C. G. (2018). Liderazgo y la satisfacción del colaborador en el grifo Petrocaña de Chiclayo, año 2015. Normas.

Flores, M. L. M. (2015). Asertividad y estrategias de aprendizaje en alumnos del nivel superior.

Solis, M. del P. C. (2014). Estrategias de asertividad como herramientas para la transformación del conflicto en el aula. 1–23.

Guadalupe, C., & León, J. (2017). Estado de la Educación en Perú. Obtenido de Fortalecimiento de la Gestión de la Educación en el Perú: http://www.grade.org.pe

Guzmán, C., & Saucedo, C. (2015). EXPERIENCIAS, VIVENCIAS Y SENTIDOS EN TORNO A LA ESCUELA Y A LOS ESTUDIOS. Recuperado el 27 de agosto de 2021, de Revista Mexicana de Investigación.

Hernández, R. (2017). Metodología de la Investigación, Sexta Edición. (M. G. Education, Editor) Recuperado el 30 de abril de 2021, de Universidad Florencio Del Castillo.

Huerta, Z. (2018). La comunicación asertiva y la gestión en la Institución Educativa Nro. 1160 José Faustino Sánchez Carrión del Cercado de Lima. Obtenido de Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Hurtado, J. (2012). Metodología de la Investigación. Obtenido de Guía para la Comprensión Holística de la Ciencia.

Martínez, A. (2006). Antropología de la educación para la formación de profesores. Obtenido de Universidad de Navarra:

Matínez, A. (2015). LIDERAZGO DEL PROFESOR: OBJETIVO BÁSICO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA.

Medina, D. (2018). LA COMUNICACIÓN ASERTIVA DE LOS DIRECTORES EN LOS CONFLICTOS LABORALES DE LOS PROFESORES DE LA UGEL CONDESUYOS - CHUQUIBAMBA - AREQUIPA.

Negrete, L. (2014). VALORES UNIVERSALES. Recuperado el 27 de Agosto de 2021, de Nemi - México:

Oseda, D. (2016). Liderazgo y Clima Organizacional de los docentes de las Instituciones educativas primarias públicas de las comunidades Shipibas de Yarinacocha – 2015.

Pajuelo, J. (2018). Desempeño docente y calidad educativa en la Institución Educativa N° 64012 Miguel Grau del distrito de Callería – 2016.

Pardo, E. (2018). Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa “Oswaldo Lima Ruiz” del distrito de Manantay, Pucallpa - 2017.

REDIAFORA. (2019). La Comunicación. Recuperado el 27 de agosto de 2021, de Junta de Andalucia - España

Reyes, D. (2016). Habilidades sociales y su relación con la satisfacción laboral en los docentes de la escuela de Enfermería de la Unversidad Nacional de Ucayali, Pucallpa-2016.

Rodas, L. (2018). El Liderazgo Asertivo como Estrategia para mejorar las Relaciones Interpersonales en la Institución Educativa Nuestra Señora de La Paz – Urb. Las Brisas, Provincia de Chiclayo, en La Región

Lambayeque Año 2013. Obtenido de Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Salvador, M. (2013). Métodos Estadisticos para la Investigación. Pucallpa - Perú: Universidad Nacional de Ucayali.

Tamayo, G. (2001). Diseños muestrales en la investigación, SEMESTRE ECONÓMICO vol. 4, No. 7.

Ugalde, M. (2016). El liderazgo académico, comunicación asertiva y motivación. Obtenido de Universidad Nacional Heredia, Revista Ensayos Pedagógicos Vol. XI, Nº 2, Costa Rica:

ANEXOS

ANEXO N°01: Matriz de consistencia: Estrategias de asertividad y su relación con el liderazgo en la Institución Educativa 468-64069 Villa Selva, Yarinacocha 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN
Principal: ¿Cuáles son las estrategias de asertividad y su relación con el liderazgo en la Institución Educativa468-64069 Villa Selva, Yarinacocha-2021? **Específico:** ¿Cuáles son las estrategias de asertividad en la Institución Educativa 46864069 Villa Selva? ¿Cuáles son las características de liderazgo en la Institución Educativa 468-64069 Villa Selva? ¿Cuál es la relación entre la comunicación con estilo asertivo y el liderazgo en la Institución Educativa 46864069 Villa Selva?	**General:** • Determinar las estrategias de asertividad ysu relación con el liderazgo en la Institución Educativa 468-64069 Villa Selva, Yarinacocha-2021. **Específico:** -Determinar las estrategias deasertividad en la -Institución Educativa 468-64069 VillaSelva. -Determinar las características de liderazgo en la Institución Educativa 468-64069 Villa Selva. -Determinar la relación entre la comunicación con estilo asertivo y el	**General:** -No existe diferencia significativa las Estrategias de asertividad y el liderazgoen la Institución Educativa 468-64069 Villa Selva, Yarinacocha-2021. **Específico.** -Las estrategias de asertividad en la Institución Educativa 46864069 Villa Selva, no son significativamente diferentes. -Las características de liderazgo en la Institución Educativa 468-64069 Villa Selva, no son significativamente diferentes. La relación entre la comunicación con estilo	**Independiente (X):** • X1. Estrategias de Asertividad. X1.1. Asertividad. X1.2. Estilo Asertivo. X1.3. Nivel de comunicación. **Dependientes (Y):** • Y1. Liderazgo. Y1.1. Nivel de sociabilidad. Y1.2. Valores. Y1.3. Experiencia.	**X1.1. Asertividad. -** La importancia de la asertividad en relación al conflicto radica en que para poder resolver un conflicto es sumamente necesario poder expresar los sentimientos (Coromac, 2014). **X1.2. Estilo Asertivo.-** Es una actitud (integrativo - democrática) (Aguilar, 2018). **X1.3. Nivel de comunicación.** El fin último es conseguir la efectividad del mismo, es decir, que se produzca realmente la comunicación y el entendimiento (REDIAFORA, 2019). **Y1.1. Nivel de sociabilidad.-** Es la forma y el hecho de que los hombresse relacionan entre sí, (Chico, 2013).**Y1.2. Valores. -** Son el conjunto de normas de convivencia válidas en un tiempo y época Determinada (Negrete, 2014). **Y1.3. Experiencia. -** En el campo educativo el concepto de experiencia aborda fenómenos y procesos de muy distinto orden, que van desde el aprendizaje y la didáctica hasta cuestiones referidasal comportamiento de profesores y alumnos (Guzmán & Saucedo, 2015).	Resuelve conflictos. Expresa sentimientos. Se relaciona con los demás.Se expresa de manera adecuada. No es hostil ni agresivo. Demuestra seguridad. Expresa actitud democrática. Expresa actitud de integración. Demuestra respeto al comunicare. Sabe ubicarse en el contexto. Posee experiencias enriquecedoras. Demuestra habilidades asertivas. Expresa con respeto su conocimiento. Escucha con respeto. Tiene una comunicación interpersonal. Hace uso correcto del lenguaje. Tiene una velocidad correctaal momento de hablar. Demuestra ser sociable.Ayuda a integrar el equipo. Disfruta de la compañía institucional. Disfruta siendo parte delgrupo.	**TIPO:** Mixto. **NIVEL:** DescriptivaExplicativa. **Diseño:** No Experimental.

	liderazgo en la Institución Educativa 46864069 Villa Selva.	asertivo y el liderazgo en la Institución Educativa468-64069 Villa Selva, no son significativamentediferentes.			Involucra a los demás en loque esta hacieno. Establece una conversación de manera fácily rápido. Respeta las normas de convivencia. Comunica las normas de convivencia. Tiene en práctica los valores axiológicos. Practica la honestidad dentroy fuera de la institución. Respeta la idea de los demás. Considera la puntualidad como eje de formación. Comunica con respeto su experiencia. Ejemplifica su experiencia en una situación real. Usas sus experiencias como hecho de aprendizaje. Considera las experiencias de los demás para enriquecer los aprendizajes. Considera las experiencias como conjunto de conocimientos. Considera las costumbres de los demás como experiencia.	

ANEXO 2: EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS









