UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

==========

ASERTIVIDAD Y TOMA DE DECISIONES DE DIRECTIVOS EN LA PERCEPCIÓN DE DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE MANANTAY-UCAYALI, 2020

==========

TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

MILAGROS FLORES TORRES

PUCALLPA – PERÚ

2021

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 12:00 horas, del día 24 de Setiembre, ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

Dra. Jessenia Choy Sánchez Panduro ..... Presidente

Dra. Faeysi Lilian Ling Villacrz ..... Secretario

Dr. Jhonn Robert Ruiz de la Cruz ..... Vocal

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

.....

.....

Mención: Gestión Educativa

Don(ña) Milagros Flores Torres ,

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

"Asertividad y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria en dos instituciones educativas de Yanantay - Ucayali - 2020

....."

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

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.....17.....(Diecisiete)

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.....1:00..... horas del 24 de .....Setiembre..... del 2021

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N°0327-2021

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe Final **(Tesis), titulado:**

"ASERTIVIDAD Y TOMA DE DECISIONES DE DIRECTIVOS EN LA PERCEPCIÓN DE DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE MANANTAY-UCAYALI, 2020"

Cuyo(s) autor (es)	:	**FLORES TORRES, MILAGROS**
Escuela	:	POSGRADO
Maestría	:	GESTIÓN EDUCATIVA
Asesor(a)	:	Mg. TAFUR FLORES, GENI LLERMÉ

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 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 SELLA la presente constancia.

Fecha: 25/08/2021

Dr. ABRAHAM ERMITANIO HUAMAN ALMIRON
Dirección de Producción Intelectual

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, MILAGROS FLORES TORRES

Autor(a) de la TESIS de posgrado titulada:

"ASERTIVIDAD Y TOMA DE DECISIONES DE DIRECTIVOS EN LA PERCEPCIÓN DE DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE MAHANTAY, UCAYALI – 2020"

Sustentada el año: 2021

Con la asesoría de: Mg. GENI LLERME TAFUR FLORES

En la Escuela de Posgrado, Maestría: EDUCACIÓN

Mención: GESTIÓN EDUCATIVA

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

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 y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 24 / 09 / 2021

Email: mifloto79@gmail.com Firma: Milagros

Teléfono: 969132130 DNI: 40444721

DEDICATORIA

A mi madre, que representa el sostén para lograr todas las metas que me propongo.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Ucayali, nuestra casa de estudios, por permitirnos la oportunidad de seguir creciendo profesionalmente.

A nuestros docentes de la Escuela de Posgrado, por su orientación y disponibilidad para compartir sus conocimientos y resolver dudas.

A los directivos de la Institución Educativa Marko Jara Schenone y de la Institución Educativa Ricardo Bentín, por su disponibilidad al momento de recolectar la información para el desarrollo de esta investigación.

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre asertividad y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020, cuyas variables estuvieron fundamentadas teóricamente en la teoría del aprendizaje asertivo de Pavlov, en el enfoque cognitivo y la teoría de la conducta asertiva de Pick y Vargas. Estudio de tipo no experimental, con un diseño correlacional, se desarrolló con una población muestral de 43 docentes de la sede de estudio, a los que se les aplicó el cuestionario como instrumento de recolección de datos elaborado a partir de la técnica de la encuesta, por lo que se establece como conclusión final, en respuesta al objetivo general de investigación, que existe relación significativa entre asertividad y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020, ya que, el resultado Rho= 0.852 y la Sig.= 0.000 indicó que la correlación es positiva moderada y altamente significativa.

Palabras clave: Asertividad, toma de decisiones, directivos.

ABSTRACT

This research aimed to determine the relationship between assertiveness and decision-making by managers in the perception of primary education teachers from two educational institutions in Manantay-Ucayali, 2020, whose variables were theoretically based on Pavlov's assertive learning theory, in the cognitive approach and the theory of assertive behavior of Pick and Vargas. Non-experimental type study, with a correlational design, this developed with a population sample of 43 teachers from the study site, to whom the questionnaire was applied as a data collection instrument elaborated from the survey technique, Therefore, it is established as a final conclusion, in response to the general research objective, that there is a significant relationship between assertiveness and decision-making by managers in the perception of primary education teachers from two educational institutions in Manantay-Ucayali, 2020, and that, the result Rho = 0.852 and Sig. = 0.000 indicates that the correlation is moderately positive and highly significant.

Keywords: Assertiveness, decision-making, managers.

INTRODUCCIÓN

En el transcurso del tiempo, se han considerado como importantes diversos factores que garanticen el éxito de la organización, generalmente se considera la selección de personal y las aptitudes del empleado como fundamentales para cumplir con sus tareas, así también, ciertas virtudes del directivo de una institución han alcanzado igual o mayor importancia, sobre todo cuando una organización quiere marcar la diferencia entre muchas otras que se dediquen al mismo rubro, es así que, la medida en que el equipo directivo de una institución posea asertividad y tome las decisiones adecuadas, significa una ventaja significativa frente a la competencia, así como el logro de un clima organizacional adecuado y una motivación laboral profunda sobre el personal para el logro de los objetivos de la institución.

Es por ello que se genera el presente trabajo investigativo titulado *Asertividad y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020.*

El presente trabajo de investigación se ha estructurado en cinco capítulos y dos acápites. El primer capítulo aborda la descripción del problema, objetivos generales y específicos, hipótesis, justificación, viabilidad y limitaciones; el segundo capítulo trata sobre los fundamentos teóricos; el tercero, el marco metodológico y se hace mención al tipo de investigación realizado en base a un referente bibliográfico, la muestra de estudio e instrumentos de recolección de datos, indicando la validación del instrumento; el capítulo cuarto aborda los resultados obtenidos; el quinto capítulo, es la discusión. Luego se desarrollan dos apartados, el primero es el de las conclusiones y el segundo, de las sugerencias.

ÍNDICE

Pág.

DEDICATORIA v

AGRADECIMIENTO vii

RESUMEN viii

ABSTRACT ix

INTRODUCCIÓN x

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 1

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 1

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 2

1.2.1. Problema General 2

1.2.2. Problemas Específicos 3

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS 3

1.3.1. Objetivo General 3

1.3.2. Objetivos Específicos 4

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS 4

1.4.1. Hipótesis General 4

1.4.2. Hipótesis Específicas 5

1.5. VARIABLES 5

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA 8

1.7. VIABILIDAD 9

1.8. LIMITACIONES 9

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 10

2.1. ANTECEDENTES 10

2.1.1. A Nivel Internacional 10

2.1.2. A Nivel Nacional 12

2.1.3. A Nivel Local....14
2.2. BASES TEÓRICAS....16
2.2.1. Asertividad....16
2.2.2. Toma de decisiones....19
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES....23
2.4. BASES EPISTÉMICAS....25
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA....29
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN....29
3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN....29
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA....30
3.4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS....31
3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS....32
CAPÍTULO IV: RESULTADOS....34
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS....47
CONCLUSIONES....51
SUGERENCIAS....52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS....53
ANEXOS....56

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Resultados de la variable Asertividad y sus dimensiones…… 34

Tabla 2. Resultados de la variable Toma de decisiones y sus dimensiones…… 35

Tabla 3. Relación: Asertividad*Toma de decisiones…… 36

Tabla 4. Relación: Pertinencia*Toma de decisiones…… 37

Tabla 5. Relación: Expresión de opiniones*Toma de decisiones…….. 38

Tabla 6. Relación: Decir no*Toma de decisiones……. 39

Tabla 7. Pruebas de normalidad: Hipótesis general……. 40

Tabla 8. Rho de Spearman: Hipótesis general…….. 41

Tabla 9. Pruebas de normalidad: Hipótesis específica 1……. 42

Tabla 10. Rho de Spearman: Hipótesis específica 1…….. 42

Tabla 11. Pruebas de normalidad: Hipótesis específica 2……. 44

Tabla 12. Rho de Spearman: Hipótesis específica 2…….. 44

Tabla 13. Pruebas de normalidad: Hipótesis específica 3……. 45

Tabla 14. Rho de Spearman: Hipótesis específica 3…….. 46

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. Resultados de la variable Asertividad y sus dimensiones……. 34

Figura 2. Resultados de la variable Toma de decisiones y sus dimensiones. 35

Figura 3. Relación: Asertividad*Toma de decisiones…….. 36

Figura 4. Relación: Pertinencia*Toma de decisiones…….. 37

Figura 5. Relación: Expresión de opiniones*Toma de decisiones…… 38

Figura 6. Relación: Decir no*Toma de decisiones…….. 39

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

A nivel mundial el hombre se encuentra inmerso en un proceso acelerado de cambios, tal es así que involucra diferentes ámbitos incluyendo el sector educación. De manera que es así como asertividad y la toma de decisiones en el contexto educativo son pilares para el éxito en las organizaciones escolares, donde se involucre a los directivos como líderes capaces de adaptarse a los nuevos paradigmas. Es menester destacar que este proceso desarrollado por el directivo debe ser continuo y afianzado constantemente.

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2002), la asertividad es aquella que nos permite la distribución de información y la interacción entre docentes y alumnos de manera efectiva. Es por ello la importancia de este estilo de acción y comunicación, puesto que de allí se determinan los fines y objetivos de la educación en general y por ende los profesionales de la docencia tienen el deber de facilitar a través de este mecanismo, estrategias y valores.

La asertividad de los directivos, frente a los docentes y estudiantes en las instituciones educativas, de nuestra nación, es una problemática que surge como producto de la experiencia en la cual se ha logrado observar cómo 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 asertividad.

Es posible observar que en la actualidad la mayor parte de los gestores de la educación carecen de habilidades de interacción debido a que no cuenta con una preparación que les admita interactuar de modo adecuada y de estimular a los docentes a que se comprometan con la institución, por lo que es necesario fortalecer la asertividad de los actores educativos para transformar efectivamente el compromiso dentro de las instituciones escolares.

El que una persona en su condición de directivo sea asertiva permite que la toma de decisiones sea comunicada de manera democrática y directa; sin embargo, se evidencia que precisamente el aspecto de la toma de decisiones se ve centrada en la persona del director en las entidades escolares, dejando de lado la participación, por lo menos pasiva, de los docentes, por lo que se crea malestar, al no comunicar las decisiones que se toman.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

- ¿Qué relación existe entre asertividad y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Qué relación existe entre la dimensión pertinencia y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión expresión de opiniones y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión decir no y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020?

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3.1. Objetivo General

- Determinar la relación que existe entre asertividad y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación que existe entre la dimensión pertinencia y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020.
- Determinar la relación que existe entre la dimensión expresión de opiniones y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020.
- Determinar la relación que existe entre la dimensión decir no y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis General

- Existe relación significativa entre asertividad y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020.

1.4.2. Hipótesis Específicas

- Existe relación significativa entre la dimensión pertinencia y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020.
- Existe relación significativa entre la dimensión expresión de opiniones y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020.
- Existe relación significativa entre la dimensión decir no y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable 1

- Asertividad.

Elizondo (2000) refiere que la asertividad es la capacidad de expresarse de manera clara, segura, sin adoptar un comportamiento pasivo, agresivo o manipulador frente a los demás, lo que implica también aprender a escuchar, mantener el autocontrol en diferentes situaciones, fortaleciendo el propio autoconocimiento sin dejar de lado sus propios intereses y necesidades.

Dimensiones:

- Pertinencia.
- Expresión de opiniones.
- Decir no.

1.5.2. Variable 2

- Toma de decisiones.

Munch (2006) define esta variable como el proceso sistemático y racional mediante el cual se selecciona, a partir de diversas alternativas, el curso de acción óptimo.

Dimensiones:

- Identifica la situación.
- Define la situación.
- Diagnostica la causa de la situación.
- Identifica los objetivos.
- Transforma la solución.
- Evalúa la aplicación decidida.

1.5.3. Operacionalización de las variables

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1 Asertividad	La variable asertividad se operacionaliza en las dimensiones: pertinencia, expresión de opiniones y decir no.	Pertinencia	Se expresa en el momento oportuno y adecuado. Respeta la diversidad de las personas al expresarse, culturas, costumbres y tradiciones.	Siempre A veces Nunca
		Expresión de opiniones	Expresa sus opiniones de manera pública sin temor a ser producto de burla o juicios sociales negativos.	
		Decir no	Es capaz de expresar comentarios opuestos a los intereses de los otros. Es capaz de negarse ante peticiones que se consideran inadecuadas o irracionales.	
V2 Toma de decisiones	La variable toma de decisiones se operacionaliza en las dimensiones: identifica la situación, define la situación, diagnostica la causa de la situación, identifica los objetivos, transforma la solución y evalúa la aplicación decidida.	Identifica la situación	Informa los problemas de la I.E. Comunica las decisiones a tomar.	Siempre A veces Nunca
		Define la situación	Conoce la problemática de su I.E. Comparte las decisiones a tomar.	
		Diagnostica la causa de la situación	Define las causas y efectos del problema. Reflexiona sobre las causas del problema.	
		Identifica los objetivos	Tiene claro sus objetivos a tomar. Prioriza los objetivos según las necesidades.	
		Transforma la solución	Comparte la decisión con la comunidad educativa. Presenta la tentativa de las soluciones.	
		Evalúa la aplicación decidida	Evalúa los resultados de la decisión tomada. Evalúa con la comunidad educativa los resultados de la decisión tomada.	

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Es conveniente, porque respondió de manera directa al problema de investigación que se ha descrito, en cuanto a asertividad y toma de decisiones.

Respecto de su relevancia social, esta investigación fue de provecho a otros investigadores, quienes aportan los resultados como antecedentes de otros estudios profesionales que accedan a los resultados, porque conocieron las realidades de las variables en estudio desde otra perspectiva con el fin de mejorar la situación.

En lo práctico, se contribuyó con develar el comportamiento de cada variable y a nivel de dimensiones, asimismo, se demostró el tipo de relación existente, factor que permitió analizar e incrementar el bagaje de estrategias de mejora posibles para implementar en el caso de un resultado no ideal.

En cuanto a su valor teórico, esta investigación permite la actualización y validez de información teórica que brinda soporte al estudio, además que se supo el comportamiento de las variables.

En lo metodológico, se contribuyó con los procedimientos y métodos utilizados para la recolección y tratamiento de los datos, además, se aportó con los instrumentos que permitieron recoger datos acerca de las variables.

1.7. VIABILIDAD

Esta investigación fue viable debido a que se contó con acceso a bibliografía relacionada, y también acceso a la sede de estudio determinada.

1.8. LIMITACIONES

La única limitación fue la renuencia de algunas de las unidades muestrales a la participación en la recolección de información a través de los instrumentos de recojo de datos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. A Nivel Internacional

Castro (2014) en *Toma de decisiones asertivas para una gerencia efectiva*, tesis de licenciatura, Universidad Militar Nueva Granada, Colombia, concluyó que:

> "En el ámbito organizacional, la toma de decisiones es vital, por la solución de problemas y circunstancias, involucran un proceso de obtención, evaluación y aplicación de información para cada situación. Los gerentes (tomadores de decisiones) determinan las reglas, modelos y métodos a utilizar en este proceso. Una adecuada toma de decisiones dentro de una organización resulta trascendental, pues esto puede llevarlas al éxito, además de la creación de nuevas ventajas competitivas y un alto nivel de bienestar. [...] Para que los gerentes sean eficaces en la toma de decisiones deben entender la estrategia, técnica y procedimiento de esta labor y saber aplicarlos. Es importante conocer los problemas frecuentes que se relacionan con el proceso de toma de decisiones y evitarlos. Estos problemas en su mayoría tienen que ver con la calidad, objetividad, interpretación y transmisión de la información que se utiliza para la toma de decisiones". (p.24)
>
> La toma de decisiones dentro de una organización es de suma importancia puesto que es el motivo del éxito o fracaso de la misma

además crea propuestas de soluciones de problemas que intervienen en la armonía y calidad de servicio de los trabajadores haciendo efectivo un buen clima laboral que puede influenciar en la productividad.

Calderón (2017) en A*sertividad y comunicación organizacional,* tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Guatemala, concluyó que:

> "[..] estadísticamente existe un grado significativo entre asertividad y comunicación organizacional entre los colaboradores.[...] Se determinó que el grado de asertividad en los colaboradores es aceptable a pesar de las diferencias que existen en colaboradores que tienen diferentes temperamentos pasivo y agresivo.[...] Se demuestra que la institución maneja un buen grado de comunicación organizacional según las respuestas dadas a los ítems, todas favorecen a los lineamientos que la institución maneja referente a los canales de información que desarrollan con los colaboradores". (p.53)
>
> Es decir, aún con las diferencias de opiniones que se presentan entre los trabajadores a causa de sus temperamentos, mantener comunicación con los directivos causa un ambiente más pacífico y positivamente laboral, puesto que ser escuchados motiva a mayor esfuerzo en sus labores.

Quiroa (2014) en *Toma de decisiones y productividad laboral,* tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Guatemala; concluyó que:

"Se determinó que la influencia en la toma de decisiones es importante para que pueda haber una buena productividad laboral. Es necesario tener una lluvia de ideas para poder tomar la mejor solución a los problemas se ven dentro de la organización. [...] Son los gerentes los que tienen que dar respuesta a las problemáticas, para que de esta manera también pueda haber una mejor relación entre los colaboradores y gerentes por lo que se creó un taller para dar tips de cómo ellos pueden darle la mejor solución a los problemas y que exista un mejor ambiente laboral". (p. 74)

La toma de decisiones influye positivamente a la productividad laboral de los empleados para asegurar una buena decisión, se propone empezar con una lluvia de ideas puesto que nos permitirá ver muchas opciones y elegir la que se considere mejor, vale recalcar que los gerentes son aquellos que tienen el deber de dar respuesta a todas las problemáticas de la empresa u organización con el fin de crear un ambiente de paz entre los trabajadores y el área administrativa y directiva, para ello se da una propuesta de un taller que puede proporcionar de diferentes consejos para dar una mejor solución a los problemas que exista y proveer un mejor ambiente laboral.

2.1.2. A Nivel Nacional

Arévalo (2018) en *Comunicación organizacional interna y toma de decisiones de funcionarios en la municipalidad distrital de Nuevo progreso*, tesis de licenciatura, Universidad Nacional agraria de la selva, Tingo María; concluyó que:

> "Estadísticamente se determinó correlación significativa entre la comunicación organizacional interna y la toma de decisiones (P-valor= 0.000). Los resultados además mostraron que la correlación entre las variables fue directa, con un grado de calificación moderado (Rs = 0.609). Esto indica que la mejora de la comunicación interna se relaciona una mejora en la toma de decisiones; dándose también de forma viceversa". (p.105)

La comunicación dentro de una organización es de suma importancia puesto que permite tener ideas claras de las necesidades de los trabajadores que luego se usarán para mejor toma de decisiones con el fin de solucionar todos los inconvenientes para mejor productividad.

Santiago (2017) en *Gestión institucional y toma de decisiones en instituciones educativas Nº 00217 San Antonio de Jicamarca del distrito de Lurigancho 2017*, tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, concluyó que:

> “En la hipótesis general se ha establecido que el coeficiente de correlación de Spearman r = ,619 determina una correlación positiva, directa y moderada entre las variables del estudio y en la significación estadística bilateral el p valor =,000 y que es menor al 0,05 por lo tanto: se determina que existe relación entre gestión institucional y toma de decisiones, en la Institución educativa N° 0027 “San Antonio de Jicamarca” del distrito de Lurigancho 2017”. (p.100)

Aguilar (2018) en *Liderazgo organizacional, toma de decisiones y resolución de conflictos en los docentes Lima 2015*, tesis de doctorado, Universidad César Vallejo, Lima; concluyó que:

> "Se demuestra una relación significativa entre el liderazgo organizacional, la toma de decisiones y resolución de conflicto en los docentes de la red N°4, Distrito Independencia - 2018. Donde se obtuvo un índice de correlación de rho de Spearman de por lo que se puede considerar que existe una relación alta entre ambas variables de estudio". (p.85)

Esta investigación nos proporcionó de una conclusión similar algunas investigaciones que se incluyeron en los antecedentes lo que nos verifica y da más credibilidad a las hipótesis establecidas puesto que se evidencia relación entre las variables mencionadas.

Panduro (2016) en *Control interno y toma de decisiones en el Programa Nacional de Infraestructura Educativa, 2016*, tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Tarapoto; concluyó que "Respecto al objetivo general, existe relación estadísticamente significativa y directa entre el control interno y toma de decisiones en personal administrativo del programa Nacional de infraestructura educativa del Ministerio de Educación, 2016 (r= 0,514, Sig. = 0,000)". (p.71)

2.1.3. A Nivel Local

Pérez (2018) en *Liderazgo directivo y clima organizacional en la percepción del personal de la Oficina Departamental de Estadística e*

Informática, Ucayali, 2018, tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Ucayali; concluyó que:

> “Al contrastar la variable 1 Liderazgo Directivo con el Clima organizacional se obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.757 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta. En conclusión, existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción del personal de la oficina departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018. Es decir, la relación es directa y alta”. (p.65)

El liderazgo directivo influye significativamente en el clima organizacional, se considera que las decisiones tomadas dentro del grupo directivo o administrativo de una organización, repercute en la calidad del ambiente laboral en la que se desenvuelven los empleados, afectando así, de manera directa, el producto de cada uno de ellos.

Flores (2018) en *Relación entre liderazgo directivo y gestión del personal según los docentes de la Institución Educativa Emblemática Coronel Pedro Portillo, Callería, 2018,* tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Ucayali; concluyó que:

> “Existe relación entre liderazgo directivo y gestión del personal según los docentes de la Institución Educativa Emblemática Coronel Pedro Portillo, Callería, 2018, debido a que 44.4%, perciben el liderazgo directivo como Eficiente, y a su vez, perciben la gestión del personal como Eficiente”. (p.61)

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Asertividad

2.2.1.1. Definición

Elizondo (2000) refiere que la asertividad es la capacidad de expresarse de manera clara, segura, sin adoptar un comportamiento pasivo, agresivo o manipulador frente a los demás, lo que implica también aprender a escuchar, mantener el autocontrol en diferentes situaciones, fortaleciendo el propio autoconocimiento sin dejar de lado sus propios intereses y necesidades.

Según Alberti (1977), la conducta asertiva, es la manera de actuar los seres humanos de defender sus derechos, expresarse libre, independiente y cómodamente sin ofender ni dañar a ninguna otra persona; así también tenemos a Rimm y Masters (1974), que refieren que la conducta asertiva es la forma de relacionarse con otras personas y expresar sus sentimientos, emociones. (p.81)

Podemos afirmar que al definir la asertividad estamos hablando de las cualidades que se dan en la interacción social como una situación de respeto a las cualidades y las propias características personales, tipológicas de cada una de nosotros o de las demás personas que se desarrollan bajo la interacción social y personal como parte de su desarrollo personal propio de cada uno.

Rees y Gram (1991), considera que ser asertivo es respetarse a sí mismo y a los otros, partiendo del respeto a las creencias básicas de la persona, a las opiniones, pensamiento y sentimientos que son el elemento

fundamental de la persona sin discriminación alguna, involucrándose en la diversidad.

Así también tenemos a Vargas (2009) que manifiesta que la asertividad tiene una característica especifica cual de tener una emisión de ciertas conductas que se desarrollan al obtener derechos, emociones, sentimientos de sí mismo sin tener que herir a otras personas ni faltarles de ninguna manera.

Por lo tanto, ser asertivo implica respetarse a sí mismo y hacerse respetar por los demás, y respetar a las demás personas, mantener esos derechos sin ser agresivo, se puede tener diferencia pudiendo discrepar sinceramente, pero lo que no se puede hacer es imponer, exigir o expresar sin considerar las opiniones de los demás, se puede dar a conocer sentimientos, emociones, positivos o negativos de manera apropiada, actuar en libertad de expresarse sobre los derechos y necesidades de uno mismo sin sancionar, castigar y amenazar a las demás personas. (Mangione y Anglat, 2002; Kelly, 1992)

2.2.1.2. Dimensiones

Se considerarán como dimensiones de esta variable, los aspectos propuestos por Linares (2017):

- Pertinencia: Se refiere a aquello que es adecuado u oportuno, o que viene a propósito para un fin determinado.
- Expresión de opiniones: Muchas veces podemos ver el temor de poder expresar sus opiniones de manera pública, teniendo temor a que su opinión no sea escuchada y que sea producto de burla, miedos al bullying o a los malos juicios sociales negativos.

- Decir no: Es la capacidad que tiene las personas para poder expresar una negación, o realizar comentarios que sean opuestos a los intereses de las demás personas, o sencillamente anteponer el no a cualquier tipo de petición o situación que se le presente considerándolas inadecuadas o irracionales.

Para Aroca (2013), es importante aprender a saber decir que no, puesto que “si se da lo contrario perderíamos el control de nuestras vidas” (párr.1), es muy importante aprender a decir no por la necesidad poner límites y tener que ceder a manipulaciones, manejos, chantajes, amenazas, es decir cuánto más asertividad tengamos, no habrá agresividad, ni humillación tampoco sumisión en realidad en la vida nos encontramos con personas egoístas, que solo piensan en sí mismos no les importan las necesidades de los demás y piensan que sus derechos son más importantes que la de los demás y que las personas deben postergarse, de ahí radica la importancia de aprender a decir no, porque es una forma de defender nuestros derechos sin perjudicar a nadie, para ello debemos tener en cuenta nuestra escala de valores y discernir qué cosas son las que deseamos y que no, muchas veces nos asusta decir no por el que dirán o porque la otra persona se enoja, en realidad la asertividad es no tener miedo porque hay que superarlo porque de lo que se trata es sentirnos sin culpas actuando bajo nuestras propias convicciones sin hacer daño a nadie.

2.2.2. Toma de decisiones

2.2.2.1. Definición

Chiavenato (2007) define esta variable como “la selección de un curso de acciones entre varias alternativas, y constituye, por lo tanto, lo esencial de la planeación”. (p.157)

Así también, Stoner, Freeman y Gilbert (1996) refieren que la toma de decisiones está referida a los procedimientos de identificar y seleccionar una orientación de las actividades, añaden que está basada en la teoría de juegos y del caos.

Munch (2006) define esta variable como el proceso sistemático y racional mediante el cual se selecciona, a partir de diversas alternativas, el curso de acción óptimo.

2.2.2.2. Etapas de la toma de decisiones

El desarrollo de la toma de decisiones considera entender el significado y las consecuencias del problema que se plantea, según Munch (2006) divide este proceso en seis etapas:

- **Identificación del problema**

Se entiende que un problema es una dificultad o una desviación que representa una diferencia entre los resultados reales y los planeados, estos problemas originan una disminución de la productividad, y rendimientos en general, dificultando el logro de los objetivos. Es que sí que la identificación y la definición del problema son trascendentales, ya

que de la correcta elección de la definición del problema depende el planteamiento de alternativas adecuadas de solución. Algunos perfiles para identificar el problema son: obtener información completa, fidedigna y oportuna (estadísticas, informes, proyecciones), no enredar el problema con las causas, menos con los efectos, definir claramente las causas, clara objetividad, definir los parámetros, variables y claras restricciones, hacer uso de un correcto vocabulario específico y correcto.

Se considera algunas técnicas para identificar y definir el problema correctamente estas son: tormenta de ideas, delphi y las herramientas de Ishikawa.

En su desarrollo una vez que se han detectado las causas del problema se puede definir con mayor claridad para estar en posibilidad de aplicar con mayor certeza el método más adecuado con la finalidad de proponer la alternativa de solución más adecuada.

- **Construcción de un modelo**

Se entiende que un modelo es la representación de un acto real, a través de la elaboración de un diagrama o de un sistema, con la finalidad de tener una clara visión y completa de todos los factores que intervienen en el problema.

- **Determinación de parámetros**

En este caso debemos establecer suposiciones inherentes al futuro y presente como puede ser: restricciones, efectos posibles, costos, variables, objetivos por alcanzar, con el propósito de precisar las bases cualitativas y cuantitativas en relación con las cuales es posible ejecutar un procedimiento y determinar posibles alternativas.

- **Aplicación de un método**

En este caso de acuerdo con la clase y el tipo de la decisión, la averiguación y los recursos disponibles se escogen y aplican las técnicas las herramientas o los procedimientos, ya sea cualitativo o cuantitativo, más pertinente para formular alternativas de decisión.

- **Especificaciones y evaluación de alternativas**

Se pueden desplegar varias iniciativas o alternativas para encontrar el problema, aplicando procedimientos ya sea cualitativo o cuantitativo. Una vez que se han reconocido varias opciones, se escoge la alternativa con base en criterios de elección, de acuerdo con el costo y beneficio que resulte de cada alternativa. Los resultados de cada respuesta deben ser evaluados en relación con los resultados esperados y los efectos deseados. Es pertinente escoger una alternativa óptima y se debe minimizar los riesgos, a la vez que de establecer habilidades y opcionales para el caso de que la alternativa elegida no fuese de acuerdo con lo planeado.

- **Implantación**

Una vez que se ha seleccionado la alternativa más óptima, se deberán organizar todas las actividades para establecer y para efectuar un seguimiento de los resultados lo cual requiere estructurar un plan con todos los componentes estudiados. En todas las fases del proceso de toma de decisiones es importante contar con un sistema de información oportuno, fiable y actualizado.

- **Importancia de la toma de decisiones**

Al respecto, Koontz y O'Donnell (2000) sostienen que la toma de decisión es parte fundamental de la planeación de las empresas, esto por la apreciación de las oportunidades y las metas, el proceso de toma de decisiones es en realidad la base de la planeación, es así que el proceso que lleva a tomar una decisión es considerado como una premisa, reconoce alternativas, también evaluarlas de acuerdo a las metas que busca y de esta manera poder elegir una alternativa, se dice que cuando se toma las decisiones efectivas deben ser de una manera oportuna y positiva, las personas que actúan o deciden con racionalidad logran hacerlo a través de una acción.

2.2.2.3. Dimensiones

Según lo propuesto por Santiago (2017:119), las dimensiones de esta variable son:

- **Identifica la situación:** "El proceso de toma de decisiones comienza reconociendo que existe un problema: algo tiene que ser cambiado en la situación actual y hay posibilidades de mejorarla".

- **Define la situación:** "Es la recopilación de toda la información necesaria para la adecuada toma de decisión; sin dicha información, el área de riesgo aumenta, porque la probabilidad de equivocarnos es mucho mayor".

- **Diagnóstica las causas de la situación:** "Una vez que hemos definido el problema al que nos enfrentamos debemos de recopilar

la información necesaria para analizarlo de la forma más objetiva y completa posible. Para ello debemos ser objetivos al plantear las situaciones, sin opiniones ni juicios de valor, sino únicamente las circunstancias de la forma más objetiva posible".

- **Identifica los objetivos:** "Plantea preguntas o inquietudes frente a su proceso de toma de decisiones para estimular así el planteamiento de objetivos alcanzables a partir de las dificultades y recursos con que cuenta. Esto contribuye a la identificación de las alternativas de solución".

- **Transforma la solución:** "La solución de problemas puede lograrse mediante varias alternativas de solución; algunos autores consideran que este paso del proceso es la etapa de formulación de hipótesis; porque una alternativa de solución no es científica si se basa en la incertidumbre".

- **Evalúa la aplicación decidida:** "Se trata de un estudio detallado de cada una de las posibles soluciones que se generaron para el problema, es decir mirar sus ventajas y desventajas, de forma individual con respecto a los criterios de decisión, y una con respecto a la otra, asignándoles un valor ponderado".

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Las definiciones son las siguientes:

- **Asertividad:** Habilidad social que se trabaja desde el interior de la persona. Se define como la habilidad para ser claros, francos y

directos, diciendo lo que se quiere decir, sin herir los sentimientos de los demás, ni menospreciar la valía de los otros, sólo defendiendo sus derechos como persona.

- **Autoconocimiento:** Nos permite comprender y reconocer quiénes somos, lo cual es el inicio para aprender a valorarnos y querernos como personas.

- **Autocontrol:** Capacidad de control o dominio sobre uno mismo.

- **Autoestima:** Valoración, generalmente positiva, de uno mismo. Para la psicología, se trata de la opinión emocional que los individuos tienen de sí mismos y que supera en sus causas la racionalización y la lógica.

- **Comunicación asertiva:** Actitud personal positiva a la hora de relacionarse con los demás y consiste en expresar opiniones y valoraciones evitando descalificaciones, reproches y enfrentamientos.

- **Decisión:** Determinación definitiva adoptada en un asunto.

- **Directivo:** Que tiene a su cargo junto con otras personas la dirección o el mando de una empresa, una institución o una agrupación.

- **Relaciones interpersonales:** Asociaciones entre dos o más personas. Estas asociaciones pueden basarse en emociones y sentimientos, como el amor y el gusto artístico, el interés por los

negocios y por las actividades sociales, las interacciones y formas colaborativas en el hogar, entre otros.

- **Toma de decisiones:** Proceso mediante el cual se realiza una elección entre las opciones o formas para resolver diferentes situaciones de la vida en diferentes contextos: a nivel laboral, familiar, personal, sentimental o empresarial.

2.4. BASES EPISTÉMICAS

- **Aprendizaje asertivo:** Desde el punto de vista conductual, la propuesta de un aprendizaje asertivo se fundamenta en los conocimientos generados por Ivan Pavlov, quien estudió la adaptación al medio ambiente de personas y animales; en cuanto a las primeras, considera que si dominan las fuerzas excitatorias, se sentirán orientadas a la acción y emocionalmente libres, enfrentándose a la vida según sus propios términos; por el contrario, si dominan las fuerzas inhibitorias, se mostrarán desconcertadas y acobardadas, sufrirán la represión de sus emociones y a menudo harán lo que no quieren hacer (Casares y Siliceo, 1997; Robredo, 1995). Este equilibrio entre inhibición y excitación se traducirá más tarde como sumisión –o pasividad– y agresividad, respectivamente. (Rodríguez y Serralde, 1991)

- **Enfoque cognitivo:** En el enfoque cognitivo, el comportamiento asertivo consiste en expresar lo que se cree, se siente y se desea de forma directa y honesta, haciendo valer los propios derechos y

respetando los derechos de los demás. Se sostiene la necesidad de incorporar cuatro procedimientos básicos en el adiestramiento asertivo: enseñar la diferencia entre asertividad y agresividad, ayudar a identificar y aceptar los propios derechos y los derechos de los demás, reducir los obstáculos cognoscitivos y afectivos para actuar de manera asertiva, disminuyendo ideas irracionales, ansiedades y culpas, y desarrollar destrezas asertivas a través de la práctica de dichos métodos.

Es así como la asertividad se fundamenta en la ausencia de ansiedad ante situaciones sociales, de manera que se hace viable manifestar sentimientos, pensamientos y acciones (Flores, 1994). Al desarrollarse nuevas definiciones ya no meramente conductistas (énfasis en las conductas observables y susceptibles de ser medidas), se da cabida a elementos más abstractos, como los valores y otros aspectos relacionados con el desarrollo humano. Así, el enfoque humanista de la asertividad se centra desde sus inicios (los años setenta) en concebir la variable como una técnica para el desarrollo de la autorrealización del ser humano.

- **Conducta asertiva:** Pick y Vargas (1990) afirman que para ser asertivo se necesita aceptarse y valorarse, respetar a los demás, permanecer firmes en las propias opiniones, comunicar con claridad y directamente, en el lugar y momento adecuados y de forma apropiada, lo que se quiere o se necesita decir.

  De acuerdo con Rodríguez y Serralde (1991), una persona asertiva se siente libre para manifestarse, expresando en sus palabras lo que siente, piensa y quiere; puede comunicarse con personas de todos

los niveles, siendo una comunicación siempre abierta, directa, franca y adecuada; tiene una orientación activa en la vida; va tras de lo que quiere; actúa de un modo que juzga respetable; acepta sus limitaciones al comprender que no siempre puede ganar; acepta o rechaza en su mundo emocional a las personas; con delicadeza, pero también con firmeza, establece quiénes son sus amigos y quiénes no; se manifiesta emocionalmente libre para expresar sus sentimientos, y evita los dos extremos: por un lado, la represión y, por el otro, la expresión agresiva y destructiva de sus emociones.

Aguilar (1993) emplea el término “conducta afirmativa” para referirse a lo que en otro momento llama “conducta asertiva”, la que define como la habilidad para transmitir los sentimientos, creencias y opiniones propios con honestidad, respeto a sí mismo y oportunidad, y al mismo tiempo respetando los derechos de los demás. Apunta que la conducta afirmativa puede notarse cuando la persona sabe decir “no”, estableciendo límites respetuosamente; se expresa con espontaneidad y respeta las diferencias de opinión; no llega a conclusiones si no tiene información válida; es positiva; trata de expresar sentimientos favorables; escucha tomando un rol activo; conoce las propias necesidades y las transmiten a los demás; busca el momento oportuno para hablar sin dejarlo para después; toma la responsabilidad del propio comportamiento, y sus comportamientos verbales y no verbales son congruentes entre sí.

- **Modelo de uso de información**

  Para efectos de la toma de decisiones, refieren Rodríguez-Cruz y Pinto (2018), que según este modelo, esta acción se sustenta en el

hecho que se tiene que operar en diferentes niveles de información y de contribución con datos para las decisiones de diferente índole, considerando factores como la formación de las personas, los colectivos que integran, el recorrido en la entidad, los años de experiencia y los puestos que han ejercido; es decir, existe, no solo la necesidad de la confluencia de un conjunto de indicadores, sino que se requiere toda una estructura organizacional, a más de las cualidades o aptitudes del decisor, finalmente tomar una decisión; por lo que las dimensiones que se propone en este modelo son la informacional, la de comportamiento ante el uso de información y la contextual. La primera sospesa la calidad, la cantidad y las fuentes de información; la segunda, las formas como se presentan las actitudes de las personas, incluyendo al decisor, respecto a la forma de utilización de la información recolectada; la tercera, considera los elementos de ambiente y de circunstancias que contribuyen que limitan o favorecen la toma de decisiones.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

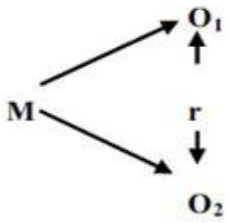
En correspondencia con los objetivos propuestos esta investigación fue descriptiva, correlacional, la cual según Hernández et. al (2010) “es un estudio que permite seleccionar una serie de cuestiones y se miden cada una de ellas, independientemente para así describir lo investigado”, pues en la problemática objeto de la investigación, se evidencia sistemáticamente las manifestaciones de las variables e indicadores de manera independiente, que permitió reconocer las magnitudes de aparición de estas en la formación del problema referido a asertividad y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020.

Según Arias (2012) el estudio de correlación tiene como finalidad determinar el grado de relación o asociación existente entre dos o más variables, mediante pruebas de hipótesis correlaciónales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación y puede aportar indicios sobre las posibles causas de un fenómeno.

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación fue no experimental, correlacional, de corte transversal, ya que no se realizó manipulación de las variables y la información fue recopilada en un solo momento. (Hernández y otros, 2010)

Esquema:



Dónde:

M: Muestra.

O1: Observación de la variable 1: Asertividad.

r: Relación entre las variables.

O2: Observación de la variable 2: Toma de decisiones.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

La población estuvo constituida por los 25 docentes de la Institución Educativa Marko Jara Schenone y los 18 docentes de la Institución Educativa Ricardo Bentín, haciendo un total de 43 docentes.

3.3.2. Muestra

En el presente estudio, no se trabajó con muestra y Hernández (2010) señala que no siempre en una investigación tenemos una muestra sólo cuando queremos realizar un censo, debemos incluir en el estudio a todos los sujetos de la población para evitar que los excluidos piensen que su opinión no se toma en cuenta. Por lo que para la presente investigación se tomó el censo poblacional, definido por Palella et al., (2012) como el hecho de considerar a toda la población seleccionada para el estudio. La

medición completa de todos los elementos que constituyen la población se llama censo y no puede ser ejecutado mediante muestreo; no hay que olvidar que nuestro interés radica en estudiar a la población y no a la muestra. La muestra es una estrategia metodológica y estadística que utilizamos cuando luego realizar nuestro análisis de factibilidad encontramos que no podemos acceder a la población.

3.4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Bericat (1998) afirma que, considerando la naturaleza de la investigación, el estudio de las variables se realizó a través de una metodología cuantitativa, porque en ciencias humanas y sociales como en este caso, cabe emplear la objetividad atribuida al enfoque cuantitativo de la investigación. Los instrumentos, dos cuestionarios, fueron validados a través del coeficiente de fiabilidad Alfa de Cronbach, y sus características son:

Cuestionario: Variable Asertividad

Dimensiones

- Dimensión Pertinencia : 6 ítems
- Dimensión Expresión de opiniones : 8 ítems
- Dimensión Decir no : 6 ítems

Cuestionario: Variable Toma de decisiones

Dimensiones:

- Dimensión Identifica la situación : 5 ítems
- Dimensión Define la situación : 5 ítems

- Dimensión Diagnostica la causa de la situación : 5 ítems
- Dimensión Identifica los objetivos : 5 ítems
- Dimensión Trasforma la solución : 5 ítems
- Dimensión Evalúa la aplicación decidida : 5 ítems.

3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

3.5.1. Técnicas de recojo

Para la técnica de recojo de datos se realizó las gestiones pertinentes ante las autoridades de la institución educativa. Se aplicaron los cuestionarios y se procesaron los resultados obtenidos en una base de datos, cuadros de distribución de frecuencias y tablas cruzadas.

3.5.2. Procesamiento y presentación de datos

Se creó una base de datos codificados en el programa Excel, para luego ser importados al programa estadístico SPSS versión 25.

Los datos fueron analizados en base a la estadística descriptiva e inferencial de acuerdo con el nivel de medición de las variables.

Se elaboraron cuadros de distribución de frecuencias y los gráficos correspondientes de cada variable de estudio. Se determinaron medidas de tendencia central para determinar la orientación respecto de los intervalos propuestos a nivel de variable y dimensión.

3.5.3. Pruebas estadísticas

Se aplicó pruebas de normalidad para determinar el tipo de distribución de los datos recolectados, para luego aplicar el estadístico de correlación Rho de Spearman.

.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Tabla 1. Resultados de la variable Asertividad y sus dimensiones

	Asertividad		Pertinencia		Expresión de opiniones		Decir no	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	5	11.6%	6	14.0%	5	11.6%	5	11.6%
Medio	29	67.4%	26	60.5%	27	62.8%	25	58.1%
Alto	9	20.9%	11	25.6%	11	25.6%	13	30.2%
Total	43	100.0%	43	100.0%	43	100.0%	43	100.0%

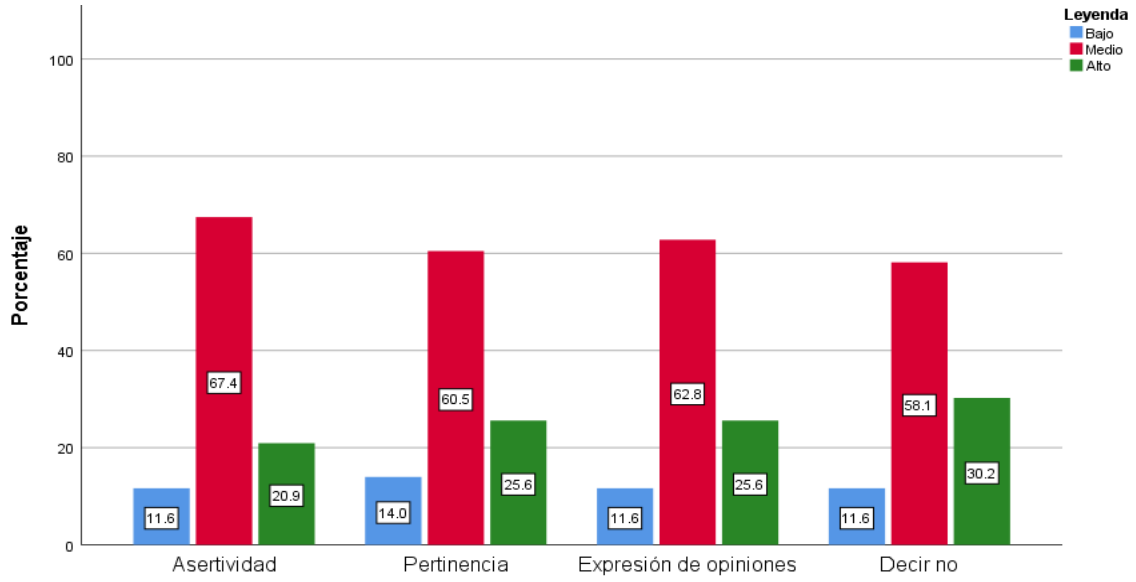


Figura 1. Resultados de la variable asertividad y sus dimensiones

La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la variable Asertividad en directivos: 67.4% la percibe en el nivel Medio, 20.9% en el nivel Alto y 11.6% en el nivel Bajo. Respecto a la dimensión Pertinencia: 60.5% la percibe en el nivel Medio, 25.6% en el nivel Alto y 14% en el nivel Bajo. En cuanto a la dimensión Expresión de opiniones: 62.8% la percibe en el nivel Medio, 25.6% en el nivel Alto y 11.6% en el nivel Bajo. Y respecto a la dimensión Decir no: 58.1% la percibe en el nivel Medio, 30.2% en el nivel Alto y 11.6% en el nivel Bajo, en la sede de estudio.

Tabla 2. Resultados de la variable Toma de decisiones y sus dimensiones

	Toma de decisiones		Identifica la situación		Define la situación		Diagnostica la causa de la situación		Identifica los objetivos		Transforma la solución		Evalúa la aplicación decidida	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	5	11.6%	6	14.0%	5	11.6%	6	14.0%	8	18.6%	5	11.6%	7	16.3%
Medio	29	67.4%	30	69.8%	27	62.8%	27	62.8%	26	60.5%	29	67.4%	26	60.5%
Alto	9	20.9%	7	16.3%	11	25.6%	10	23.3%	9	20.9%	9	20.9%	10	23.3%
Total	43	100.0%	43	100.0%	43	100.0%	43	100.0%	43	100.0%	43	100.0%	43	100.0%

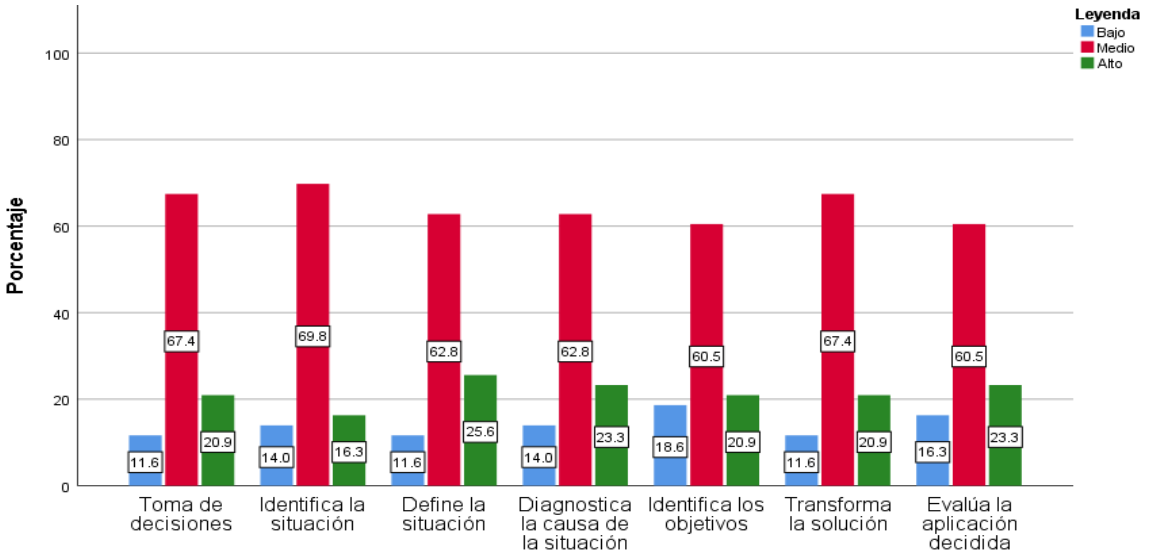


Figura 2. Resultados de la variable Toma de decisiones y sus dimensiones

La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la variable Toma de decisiones: 67.4% la percibe en el nivel Medio, 20.9% en el nivel Alto y 11.6% en el nivel Bajo. Respecto a la dimensión Identifica la situación: 69.8% la percibe en el nivel Medio, 16.3% en el nivel Alto y 14% en el nivel Bajo. En cuanto a la dimensión Define la situación: 62.8% la percibe en el nivel Medio, 25.6% en el nivel Alto y 11.6% en el nivel Bajo. Respecto a la dimensión Diagnostica la causa de la situación: 62.8% la percibe en el nivel Medio, 23.3% en el nivel Alto y 14% en el nivel Bajo. En cuanto a la dimensión Identifica los objetivos: 60.5% la percibe en el nivel Medio, 20.9% en el nivel Alto y 18.6% en el nivel Bajo. Respecto a la dimensión Transforma la solución: 67.4% la percibe en el nivel Medio, 20.9% en el nivel Alto y 11.6% en el nivel Bajo. Y en cuanto a la dimensión Evalúa la aplicación decidida: 60.5% la percibe en el nivel Medio, 23.3% en el nivel Alto y 16.3% en el nivel Bajo.

Tabla 3. Relación: Asertividad*Toma de decisiones

			Toma de decisiones			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Asertividad	Bajo	Recuento	5	0	0	5
		% del total	11.6%	0.0%	0.0%	11.6%
	Medio	Recuento	0	29	0	29
		% del total	0.0%	67.4%	0.0%	67.4%
	Alto	Recuento	0	0	9	9
		% del total	0.0%	0.0%	20.9%	20.9%
Total		Recuento	5	29	9	43
		% del total	11.6%	67.4%	20.9%	100.0%

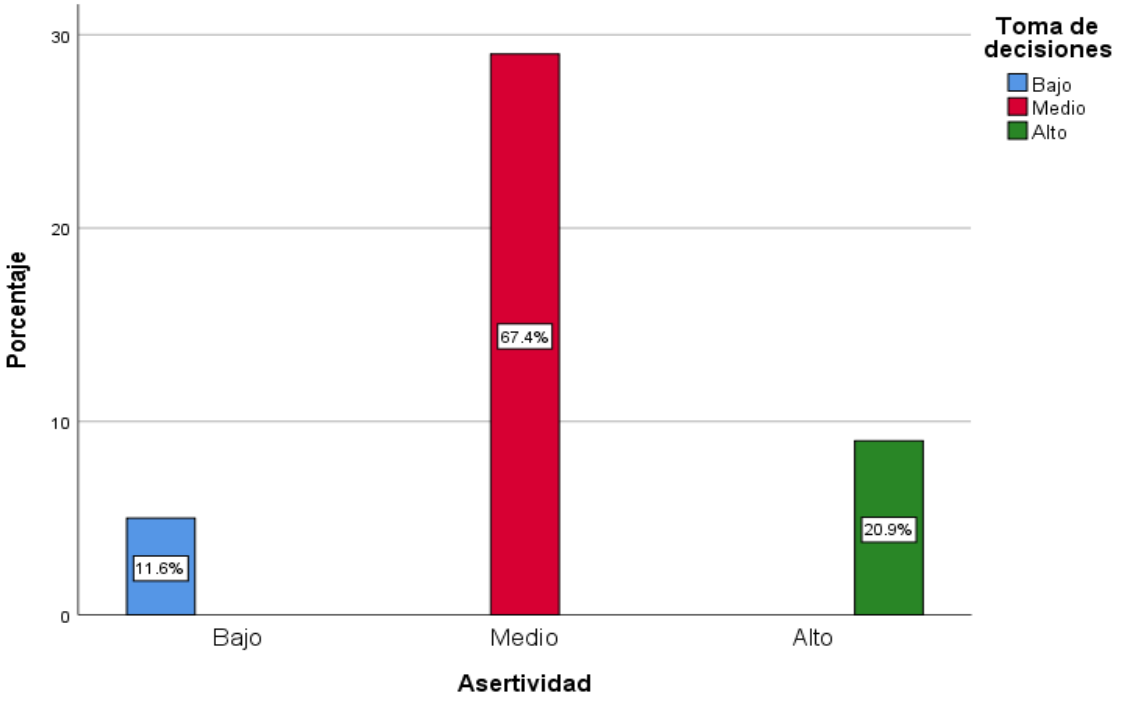


Figura 3. Relación: Asertividad*Toma de decisiones

La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje, representado por el 67.4%, percibe tanto la variable Asertividad como la variable Toma de decisiones en el nivel Medio, en la sede de estudio.

Tabla 4. Relación: Pertinencia*Toma de decisiones

			Toma de decisiones			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Pertinencia	Bajo	Recuento	5	1	0	6
		% del total	11.6%	2.3%	0.0%	14.0%
	Medio	Recuento	0	26	0	26
		% del total	0.0%	60.5%	0.0%	60.5%
	Alto	Recuento	0	2	9	11
		% del total	0.0%	4.7%	20.9%	25.6%
Total		Recuento	5	29	9	43
		% del total	11.6%	67.4%	20.9%	100.0%

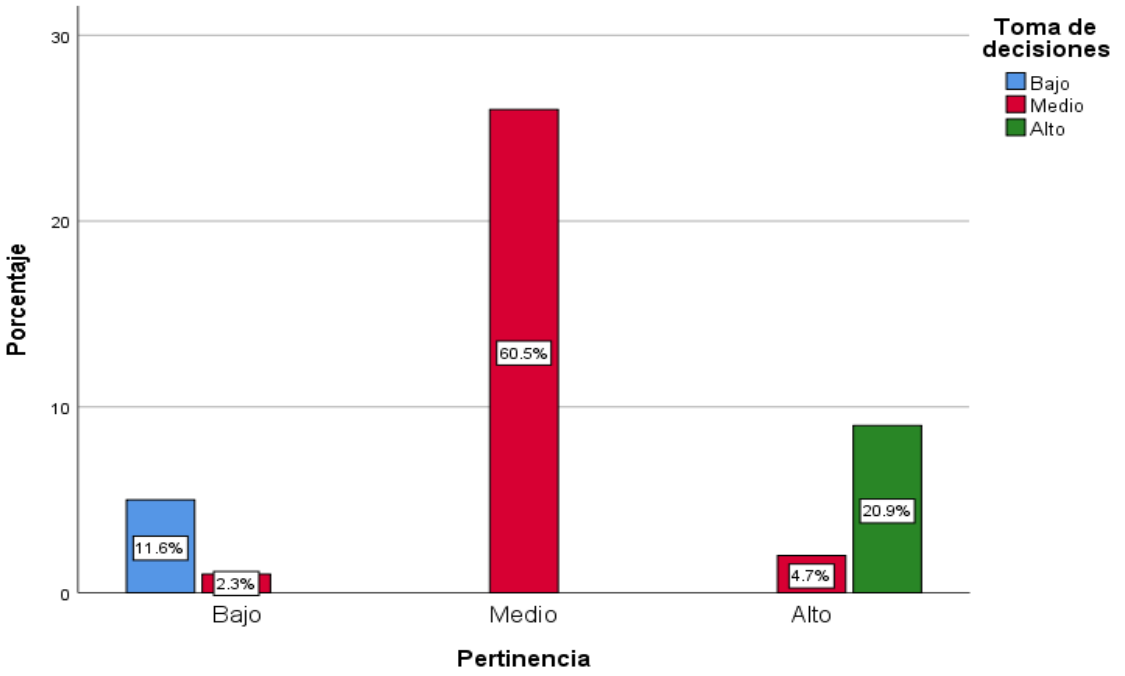


Figura 4. Relación: Pertinencia*Toma de decisiones

La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje, representado por el 60.5%, percibe tanto la dimensión Pertinencia de la variable Asertividad como la variable Toma de decisiones en el nivel Medio, en la sede de estudio.

.

Tabla 5. Relación: Expresión de opiniones*Toma de decisiones

			Toma de decisiones			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Expresión de opiniones	Bajo	Recuento	5	0	0	5
		% del total	11.6%	0.0%	0.0%	11.6%
	Medio	Recuento	0	27	0	27
		% del total	0.0%	62.8%	0.0%	62.8%
	Alto	Recuento	0	2	9	11
		% del total	0.0%	4.7%	20.9%	25.6%
Total		Recuento	5	29	9	43
		% del total	11.6%	67.4%	20.9%	100.0%

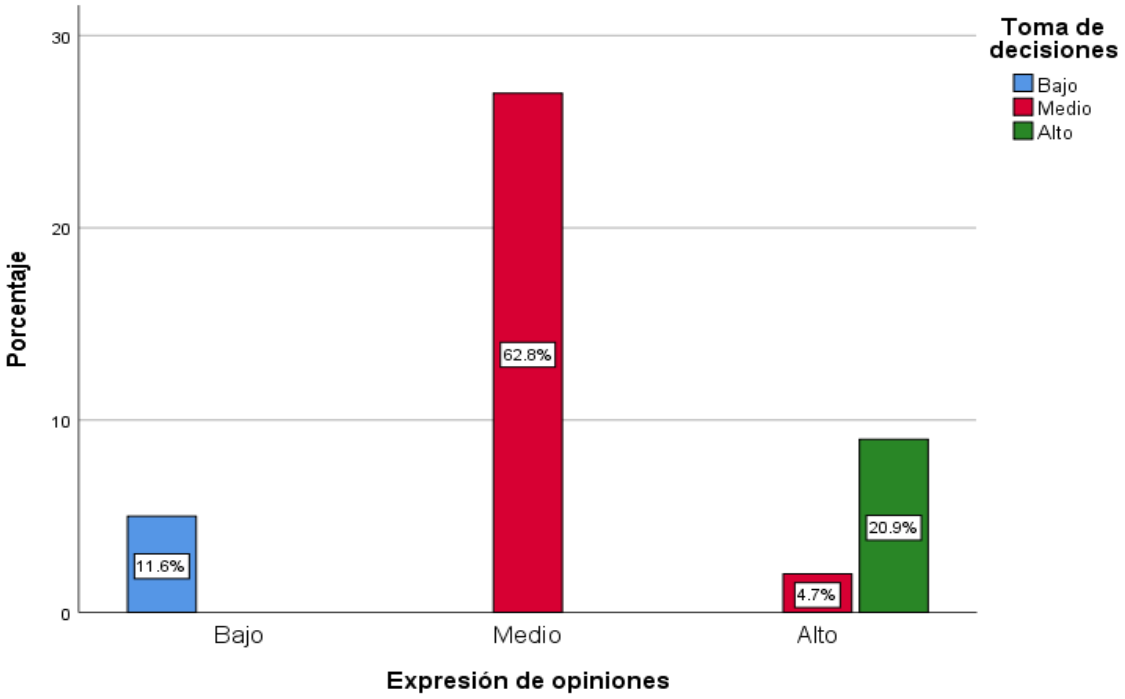


Figura 5. Relación: Expresión de opiniones*Toma de decisiones

La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje, representado por el 62.8%, percibe tanto la dimensión Expresión de opiniones de la variable Asertividad como la variable Toma de decisiones en el nivel Medio, en la sede de estudio.

Tabla 6. Relación: Decir no*Toma de decisiones

			Toma de decisiones			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Decir no	Bajo	Recuento	5	0	0	5
		% del total	11.6%	0.0%	0.0%	11.6%
	Medio	Recuento	0	25	0	25
		% del total	0.0%	58.1%	0.0%	58.1%
	Alto	Recuento	0	4	9	13
		% del total	0.0%	9.3%	20.9%	30.2%
Total		Recuento	5	29	9	43
		% del total	11.6%	67.4%	20.9%	100.0%

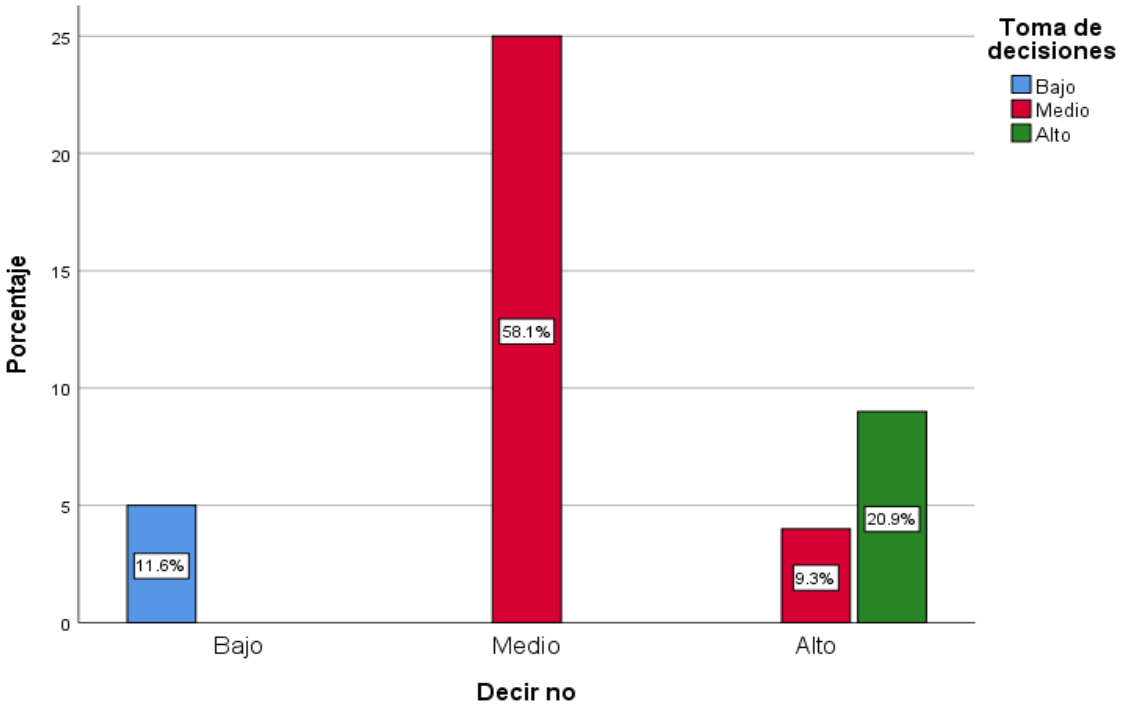


Figura 6. Relación: Decir no*Toma de decisiones

La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje, representado por el 58.1%, percibe tanto la dimensión Decir no de la variable Asertividad como la variable Toma de decisiones en el nivel Medio, en la sede de estudio.

4.2. CONTRASTE DE HIPÓTESIS

4.2.1. Contraste de Hipótesis General

1º Planteamiento de la hipótesis

- **Hipótesis nula:** No existe relación significativa entre asertividad y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020.

- **Hipótesis alterna:** Existe relación significativa entre asertividad y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020.

2º Establecer nivel de significancia

- Nivel de significancia (alfa) α= 5%.

3º Elección de la prueba estadística

Tabla 7. Pruebas de normalidad: Hipótesis general

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
[Val] Asertividad	.175	43	.002	.911	43	.003
[Val] Toma de decisiones	.111	43	.200*	.954	43	.087

a. Corrección de significación de Lilliefors

Las pruebas de normalidad aplicadas (Shapiro-Wilk, debido al tamaño de la muestra) demuestran que las variables poseen una distribución no normal o no paramétrica por lo que supone la aplicación de

una prueba estadística de la misma naturaleza, por lo que se aplicará el estadístico de correlación Rho de Spearman.

4º Aplicación de la prueba estadística

Tabla 8. Rho de Spearman: Hipótesis general

			[Val] Toma de decisiones
Rho de Spearman	[Val] Asertividad	Coeficiente de correlación	.852
		Sig. (bilateral)	.000
		N	43

5º Toma de decisión

El resultado Rho= 0.852 y la Sig.= 0.000 indica que la correlación es positiva moderada y altamente significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre asertividad y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020.

4.2.2. Contraste de Hipótesis Específica 1

1º Planteamiento de la hipótesis

- **Hipótesis nula:** No existe relación significativa entre la dimensión Pertinencia y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020.

- **Hipótesis alterna:** Existe relación significativa entre la dimensión Pertinencia y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020.

2º Establecer nivel de significancia

- Nivel de significancia (alfa) α= 5%.

3º Elección de la prueba estadística

Tabla 9. Pruebas de normalidad: Hipótesis específica 1

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
[Val] Pertinencia	.117	43	.154	.954	43	.082
[Val] Toma de decisiones	.111	43	.200*	.954	43	.087

a. Corrección de significación de Lilliefors

Las pruebas de normalidad aplicadas (Shapiro-Wilk, debido al tamaño de la muestra) demuestran que las variables poseen una distribución no normal o no paramétrica por lo que supone la aplicación de una prueba estadística de la misma naturaleza, por lo que se aplicará el estadístico de correlación Rho de Spearman.

4º Aplicación de la prueba estadística

Tabla 10. Rho de Spearman: Hipótesis específica 1

			[Val] Toma de decisiones
Rho de Spearman	[Val] Pertinencia	Coeficiente de correlación	.662
		Sig. (bilateral)	.000
		N	43

5º Toma de decisión

El resultado Rho= 0.662 y la Sig.= 0.000 indica que la correlación es positiva moderada y altamente significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre la dimensión Pertinencia y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020.

4.2.3. Contraste de Hipótesis Específica 2

1º Planteamiento de la hipótesis

- **Hipótesis nula:** No existe relación significativa entre la dimensión Expresión de opiniones y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020.
- **Hipótesis alterna:** Existe relación significativa entre la dimensión Expresión de opiniones y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020.

2º Establecer nivel de significancia

- Nivel de significancia (alfa) α= 5%

3º Elección de la prueba estadística

Tabla 11. Pruebas de normalidad: Hipótesis específica 2

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
[Val] Expresión de opiniones	.150	43	.016	.947	43	.048
[Val] Toma de decisiones	.111	43	.200*	.954	43	.087

a. Corrección de significación de Lilliefors.

Las pruebas de normalidad aplicadas (Shapiro-Wilk, debido al tamaño de la muestra) demuestran que las variables poseen una distribución no normal o no paramétrica por lo que supone la aplicación de una prueba estadística de la misma naturaleza, por lo que se aplicará el estadístico de correlación Rho de Spearman.

4º Aplicación de la prueba estadística

Tabla 12. Rho de Spearman: Hipótesis específica 2

			[Val] Toma de decisiones
Rho de Spearman	[Val] Expresión de opiniones	Coeficiente de correlación	.857
		Sig. (bilateral)	.000
		N	43

5º Toma de decisión

El resultado Rho= 0.857 y la Sig.= 0.000 indica que la correlación es positiva moderada y altamente significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre la dimensión Expresión de opiniones y toma de

decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020.

4.2.4. Contraste de Hipótesis Específica 3

1º Planteamiento de la hipótesis

- **Hipótesis nula:** No existe relación significativa entre la dimensión Decir no y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020.

- **Hipótesis alterna:** Existe relación significativa entre la dimensión Decir no y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020.

2º Establecer nivel de significancia

- Nivel de significancia (alfa) α= 5%

3º Elección de la prueba estadística

Tabla 13. Pruebas de normalidad: Hipótesis específica 3

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
[Val] Decir no	.156	43	.010	.928	43	.010
[Val] Toma de decisiones	.111	43	.200*	.954	43	.087

a. Corrección de significación de Lilliefors

Las pruebas de normalidad aplicadas (Shapiro-Wilk, debido al tamaño de la muestra) demuestran que las variables poseen una distribución no normal o no paramétrica por lo que supone la aplicación de una prueba estadística de la misma naturaleza, por lo que se aplicará el estadístico de correlación Rho de Spearman.

4º Aplicación de la prueba estadística

Tabla 14. Rho de Spearman: Hipótesis específica 3

			[Val] Trabajo en equipo
Rho de Spearman	[Val] Decir no	Coeficiente de correlación	.765
		Sig. (bilateral)	.000
		N	43

5º Toma de decisión

El resultado Rho= 0.765 y la Sig.= 0.000 indica que la correlación es positiva moderada y altamente significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre la dimensión Decir no y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La resolución referente a la problemática planteada en la presente investigación da a conocer el desarrollo de la asertividad como el logro de una comunicación clara en un entorno laboral para el cumplimiento de expectativas institucionales, dando realce de esta manera a la toma de decisiones que se genera desde las autoridades principales hasta el punto de llegar al estudiantes, evidenciándolas en la imagen institucional, es por ello que se desarrolla estos dos entes en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020.

Ya plasmados los resultados, en la tabla 1, muestra que, en cuanto a la variable Asertividad en directivos: 67.4% la percibe en el nivel Medio, y 11.6% en el nivel Bajo. Respecto a la dimensión Pertinencia: 60.5% la percibe en el nivel Medio, y 14% en el nivel Bajo. En cuanto a la dimensión Expresión de opiniones: 62.8% la percibe en el nivel Medio, 11.6% en el nivel Bajo. Y respecto a la dimensión Decir no: 58.1% la percibe en el nivel Medio, y 11.6% en el nivel Bajo, en la sede de estudio; Calderón (2017) afirma que aún con las diferencias de opiniones que se presentan entre los trabajadores a causa de sus temperamentos, mantener comunicación con los directivos causa un ambiente más pacífico y positivamente laboral; para Elizondo (2000) se expresa mediante capacidades claras y seguras, sin adoptar un comportamiento pasivo, agresivo o manipulador frente a los demás, lo que implica también aprender a escuchar, mantener el autocontrol en diferentes situaciones, fortaleciendo el propio autoconocimiento sin dejar de lado sus propios intereses y necesidades; Vargas (2009) identifica una emisión de ciertas conductas que se desarrollan al obtener

derechos, emociones, sentimientos de sí mismo sin tener que herir a otras personas ni faltarles de ninguna manera.

La tabla 2 muestra que, en cuanto a la variable Toma de decisiones: 67.4% la percibe en el nivel Medio, y 11.6% en el nivel Bajo. Respecto a la dimensión Identifica la situación: 69.8% la percibe en el nivel Medio, y 14% en el nivel Bajo. En cuanto a la dimensión Define la situación: 62.8% la percibe en el nivel Medio, y 11.6% en el nivel Bajo. Respecto a la dimensión Diagnostica la causa de la situación: 62.8% la percibe en el nivel Medio, y 14% en el nivel Bajo. En cuanto a la dimensión Identifica los objetivos: 60.5% la percibe en el nivel Medio, y 18.6% en el nivel Bajo. Respecto a la dimensión Transforma la solución: 67.4% la percibe en el nivel Medio, y 11.6% en el nivel Bajo. Y en cuanto a la dimensión Evalúa la aplicación decidida: 60.5% la percibe en el nivel Medio, y 16.3% en el nivel Bajo; Castro (2014), en la organización esta variable es de suma importancia puesto que es el motivo del éxito o fracaso de la misma; además, Chiavenato (2007) la selecciona de un conjunto de acciones entre varias alternativas, es por estas perspectivas involucradas en los resultados obtenidos que se cimenta en: un proceso de reconocimiento de un problema, recopilación de información, análisis de la información, estimulación para alcanzar objetivos, resolución de problemas y aspectos rescatables de estas acciones.

La tabla 3 muestra que, el mayor porcentaje, representado por el 67.4%, percibe tanto la variable Asertividad como la variable Toma de decisiones en el nivel Medio, en la sede de estudio; de manera que la toma de decisiones se plasma gracias a Quiroa (2014) mediante la productividad laboral de los empleados para asegurar una buena decisión, se propone empezar con una lluvia de ideas puesto que nos permitirá ver muchas opciones y elegir la que se

considere mejor; para la asertividad Rees y Gram (1991), afirman que se dan en la interacción social como una situación de respeto a las cualidades y las propias características personales, tipológicas de cada una de nosotros o de las demás personas que se desarrollan bajo la interacción social y personal como parte de su desarrollo personal propio de cada uno.

La tabla 4 muestra que, el mayor porcentaje, representado por el 60.5%, percibe tanto la dimensión Pertinencia de la variable Asertividad como la variable Toma de decisiones en el nivel Medio. En la tabla 5, el mayor porcentaje, representado por el 62.8%, percibe tanto la dimensión Expresión de opiniones de la variable Asertividad como la variable Toma de decisiones en el nivel Medio. La tabla 6, el mayor porcentaje, representado por el 58.1%, percibe tanto la dimensión Decir no de la variable Asertividad como la variable Toma de decisiones en el nivel Medio, en la sede de estudio; de acuerdo con los resultados ya mencionados, Arévalo (2018) en la variable toma de decisiones la presenta como una organización que es de suma importancia puesto que permite tener ideas claras de las necesidades de los trabajadores con el fin de solucionar todos los inconvenientes para mejor productividad, en relación con la variable Linares (2017) la relaciona con la variable asertividad mediante su base: lo que es adecuado u oportuno, o que viene a propósito para un fin determinado; poder expresar sus opiniones de manera pública, y, la capacidad para poder expresar o realizar comentarios.

El presente trabajo de investigación se fundamenta mediante un aprendizaje asertivo, que para Ivan Pavlov, es la adaptación al medio ambiente de personas y animales; mediante un enfoque cognitivo que, según Flores (1994), consiste en expresar lo que se cree, se siente y se desea de forma

directa y honesta; y mediante una conducta asertiva, en la que Rodríguez y Serralde (1991), refieren que persona asertiva se siente libre para manifestarse, expresando en sus palabras lo que siente, piensa y quiere.

CONCLUSIONES

Al término de esta investigación, se arribaron a las siguientes conclusiones:

En respuesta al objetivo general de investigación, existe relación significativa entre asertividad y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020, ya que, el resultado Rho= 0.852 y la Sig.= 0.000 indica que la correlación es positiva moderada y altamente significativa.

En respuesta al primer objetivo específico de investigación, existe relación significativa entre la dimensión Pertinencia y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020, ya que, el resultado Rho= 0.662 y la Sig.= 0.000 indica que la correlación es positiva moderada y altamente significativa.

En respuesta al segundo objetivo específico de investigación, existe relación significativa entre la dimensión Expresión de opiniones y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020, ya que, el resultado Rho= 0.857 y la Sig.= 0.000 indica que la correlación es positiva moderada y altamente significativa.

En respuesta al tercer objetivo específico de investigación, existe relación significativa entre la dimensión Decir no y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020, ya que, el resultado Rho= 0.765 y la Sig.= 0.000 indica que la correlación es positiva moderada y altamente significativa.

SUGERENCIAS

A los directivos de las instituciones seleccionadas como sede de estudio, aprovechar la asociación entre las variables para la inserción de medidas y estrategias que promuevan el acercamiento con los docentes y demás personal de la institución educativa, de modo que aspectos como la pertinencia en la asertividad sean percibidos como ideales.

A los docentes de las instituciones seleccionadas como sede de estudio, colaborar con el logro de la integralidad de la institución, mostrándose prestos a las medidas y decisiones abordadas por los directivos, así como analizar dichas decisiones con la finalidad de aportar con acotes que sirvan para que se logre el fin al que está destinada.

A los directivos de las instituciones seleccionadas como sede de estudio, promover la horizontalidad en la cultura organizacional de las instituciones educativas, debido a que la demarcación de jerarquía podría generar conflictos en el clima de la institución educativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilar, E. (1987). *Asertividad: cómo ser tú mismo sin culpas*. Pax, México.

Aguilar, E. (1993). Elige la autoestima. México: Árbol Editorial.

Aguilar, E. (1995). *Estandarización de la escala de asertividad de Michelson y Wood en una muestra mexicana de niños de 8 a 16 años*. Tesis inédita de Licenciatura en Psicología. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Aguilar, J. (2018). *Liderazgo organizacional, toma de decisiones y resolución de conflictos en los docentes Lima 2015*. Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo, Lima.

Alberti, R. (1977). Assertive behavior training: definitions, overview, contributions. In *Assertiveness: Innovations, Applications, Issues*. Impact, San Luis Obispo, California.

Arévalo, J. (2018). *Comunicación organizacional interna y toma de decisiones de funcionarios en la municipalidad distrital de Nuevo progreso*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María.

Aroca, P. (2013). *Asertividad: La importancia de saber decir que no.*

Calderón, H. (2017). *Asertividad y comunicación organizacional*. Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Casares, D. y Siliceo, A. (1997). *Planeación de vida y carrera: vitalidad personal y organizacional, desarrollo humano y crisis de madurez, asertividad y administración del tiempo*. México: Limusa.

Castro, P. (2014). *Toma de decisiones asertivas para una gerencia efectiva.* Tesis de licenciatura, Universidad Militar Nueva Granada, Colombia.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw-Hill.

Elizondo, M. (2000). *Asertividad y escucha activa en el ámbito académico*. Trillas, México.

Flores, M. (1994). *Asertividad: conceptualización, medición y su relación con otras variables*. Tesis inédita de Doctorado en Psicología. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Flores, K. (2018). *Relación entre liderazgo directivo y gestión del personal según los docentes de la Institución Educativa Emblemática Coronel Pedro Portillo, Callería, 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Ucayali.

Koontz, H. y O'Donnell, C. (2000). *Curso de Administración Moderna*. Mc Graw-Hill, México.

Linares, M. (2017). *Asertividad y clima institucional en docentes de las instituciones educativas de Camaná, 2017*. Universidad César Vallejo, Arequipa.

Munch, L. (2006). *Fundamentos de Administración: Casos y prácticas*. Reimp. Trillas, México.

Panduro, J. (2016). *Control interno y toma de decisiones en el Programa Nacional de Infraestructura Educativa, 2016*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Tarapoto.

Pérez, E. (2018). *Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en la Percepción del Personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, Ucayali, 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Ucayali.

Pick, W. y Vargas, T. (1990). *Yo adolescente: respuestas claras a mis grandes dudas*. México: IMIFAP/Limusa.

Quiroa, C. (2014). *Toma de decisiones y productividad laboral*. Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Rees, S. y Gram. R. (1991). *Assertion training: How to be who you really are*. London: Routledge.

Rimm, D. y Masters, J. (1974). *Behavior Therapy: Techniques and Empirical Findings*. Academic Press, New York.

Robredo, C. (1995). *La tolerancia a la frustración en relación al grado de asertividad que tienen los vendedores comisionistas electrodomésticos*. Tesis inédita de Licenciatura en Psicología. México: Universidad Femenina de México.

Rodríguez, E. y Serralde, M. (1991). *Asertividad para negociar*. México: McGraw-Hill.

Rodríguez-Cruz, Y. y Pinto, M. (2018). Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información. *Transinformação*, 30(1): 51-64. https://www.scielo.br/j/tinf/a/LHnv8vL7bN5GFcsmrb98qqM/?lang=es&format=pdf

Santiago, M. (2017). *Gestión institucional y toma de decisiones en la institución educativa Nº 0027 San Antonio de Jicamarca del distrito de Lurigancho 2017*. Universidad César Vallejo, Lima.

Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert, D. (1996). *Administración*. 6a ed. Prentice Hall Hispanoamericana S.A., México.

Universidad Nacional de Ucayali (2017). Reglamento académico. Disponible en: https://www.unu.edu.pe/portal/pdf/2017/ReglamentoAcademicoV1.5_2017.pdf

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema General ¿Qué relación existe entre asertividad y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020? **Problemas Específicos** ¿Qué relación existe entre la dimensión Pertinencia y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020? ¿Qué relación existe entre la dimensión Expresión de opiniones y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020? ¿Qué relación existe entre la dimensión Decir no y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020?	**Objetivo General** Determinar la relación que existe entre asertividad y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020. **Objetivos Específicos** Determinar la relación que existe entre la dimensión Pertinencia y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020. Determinar la relación que existe entre la dimensión Expresión de opiniones y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020. Determinar la relación que existe entre la dimensión Decir no y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020.	**Hipótesis General** Existe relación significativa entre asertividad y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020. **Hipótesis específicas** Existe relación significativa entre la dimensión Pertinencia y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020. Existe relación significativa entre la dimensión Expresión de opiniones y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020. Existe relación significativa entre la dimensión Decir no y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020.	**V1: Asertividad** Pertinencia Expresión de opiniones Decir no **V2: Toma de decisiones** Identifica la situación Define la situación Diagnostica la causa de la situación Identifica los objetivos Transforma la solución Evalúa la aplicación decidida	**Tipo** Correlacional **Diseño** No experimental, correlacional **Población** 43 docentes **Instrumentos** 2 cuestionarios **Tratamiento de datos** Base de datos Tablas unidimensionales y bidimensionales Pruebas de normalidad R de Pearson o Rho de Spearman

ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO - MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA

CUESTIONARIO: ASERTIVIDAD DE DIRECTIVOS

Finalidad: Estimado(a) docente el presente instrumento tiene por finalidad, recoger datos relevantes y suficientes respecto de la variable asertividad. Escriba una "X" en el casillero según criterio que estimes conveniente, las respuestas serán confidenciales.
Instrucciones: La escala está elaborada para medir esta variable, con una valoración para cada afirmación que se muestra en el siguiente cuadro:

1. Nunca	2. A veces	3. Siempre

Dimensión Pertinencia	1	2	3
1. Pienso, como muchos, que los directivos parecen ser más agresivos(as) que yo.			
2. A los directivos les gusta conocer y hablar con diferentes personas, las conozcan o no.			
3. Los directivos manifiestan sus sentimientos con claridad a los demás.			
4. Los directivos dicen las cosas en su momento.			
5. Los directivos opinan con propiedad.			
6. En ocasiones, se denota que los directivos han evitado hacer preguntas por miedo a parecer tontos.			
Dimensión Expresión de opiniones			
7. Los directivos son asertivos al comunicarse con los demás.			
8. Los directivos participan colaborativamente cuando se realiza trabajo en grupo.			
9. Los directivos saben decir no cuando es necesario.			
10. Los directivos dicen siempre lo que piensan.			
11. Los directivos expresan sus sentimientos negativos a los demás.			
12. Los directivos responden con asertividad a una humillación verbal.			
13. Los directivos muestran apertura y franqueza en lo que respecta a sus sentimientos.			
14. Disfruto entablando conversación con conocidos y extraños.			
Dimensión Decir no			
15. Se denota que, con frecuencia, los directivos pasan un mal rato cuando tienen que decir que "No".			
16. Se denota que, en ocasiones, los directivos tienen que reprimir sus emociones antes de hacer una "escena".			
17. Los directivos expresan sus opiniones con facilidad, aun cuando contravengan opiniones de los demás.			
18. Hay veces en las que simplemente los directivos no pueden decir nada.			
19. Se evidencia que los directivos controlan sus emociones antes de actuar frente a los demás.			
20. La opinión de los directivos es respetada por los colegas en forma positiva, aunque no piensen de modo similar.			

Linares, M. (2017). *Asertividad y clima institucional en docentes de las Instituciones Educativas de Camaná, 2017*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo, Perú.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA

CUESTIONARIO: TOMA DE DECISIONES DE DIRECTIVOS

Finalidad: Estimado(a) docente el presente instrumento tiene por finalidad, recoger datos relevantes y suficientes respecto de la variable toma de decisiones. Escriba una "X" en el casillero según criterio que estimes conveniente, las respuestas serán confidenciales.

Instrucciones: La escala está elaborada para medir esta variable, con una valoración para cada afirmación que se muestra en el siguiente cuadro:

1. Nunca	2. A veces	3. Siempre

Dimensión Identifica la situación	1	2	3
1. El directivo informa oportunamente los problemas de la Institución educativa			
2. Las decisiones son responsabilidad exclusiva del directivo			
3. La toma de decisiones en grupo produce mejores resultados			
4. El directivo informa los aspectos colaterales del problema.			
5. El directivo explica el problema y sus efectos desde diferentes puntos de vista.			
Dimensión Define la situación			
6. El directivo conoce bien la situación problemática de la Institución educativa.			
7. El directivo socializa las alternativas de la decisión que tomaría.			
8. El directivo explica los efectos de las diferentes alternativas de la decisión que tomaría			
9. El directivo comparte con la comunidad educativa la decisión tomada.			
10. El directivo comunica la preparación del escenario para los efectos de la decisión tomada.			
Dimensión Diagnostica la causa de la situación			
11. El directivo define con claridad las causas del problema para plantear una solución óptima			
12. El directivo explica las causas externas del problema desde diferentes puntos de vista.			
13. El precisa las acciones y conductas que derivaron en el problema.			
14. El directivo escucha experiencias y sugerencias del personal vinculadas con las causas del problema.			
15. El directivo comunica la socialización de las causas del problema con los padres de familia.			
Dimensión Identifica los objetivos			
16. El directivo tiene claros las metas y objetivos para tomar decisiones.			
17. El directivo jerarquiza/prioriza los objetivos para tomar decisiones			
18. Las decisiones del directivo son pertinentes, según los objetivos.			
19. Las decisiones del directivo denotan oportunidad, en relación con los objetivos.			
20. El directivo toma decisiones de acuerdo a la prioridad de los objetivos.			
Dimensión Transforma la solución			
21. La decisión del directivo la comparte a la comunidad educativa.			
22. Considera que la(s) solución(nes) que el directivo propone se adaptan a la situación problemática.			

23. Evalúa, usted, que la(s) solución(nes) propuestas por el directivo prevén alguna modificación sorpresiva del problema.			
24. El directivo presenta la solución en forma tentativa para la discusión con los demás estamentos.			
25. Considera que el directivo denota experticia en la(s) solución(nes) que elige.			
Dimensión Evalúa la aplicación decidida			
26. El directivo evalúa los resultados de sus acciones para comprobar su efectividad.			
27. Percibe usted que el directivo posee la pericia necesaria para retroalimentar sus decisiones.			
28. El directivo denota pericia en la autoevaluación de sus decisiones.			
29. El directivo evalúa el efecto de sus decisiones desde diferentes puntos de vista.			
30. El directivo realiza la evaluación de la efectividad de la decisión con la comunidad.			

Santiago, M. (2017). *Gestión institucional y toma de decisiones en la institución educativa N° 0027 San Antonio de Jicamarca del distrito de Lurigancho 2017*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo, Perú.

ANEXO 3

CONFIABILIDAD POR ALFA DE CRONBACH

VARIABLE ASERTIVIDAD

	Pertinencia						Expresión de opiniones								Decir no						
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Asertividad
1	1	1	2	3	3	1	3	3	3	3	1	2	3	2	2	2	1	2	3	3	44
2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	42
3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	1	2	3	45
4	1	1	2	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	1	3	3	45
5	1	1	2	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	1	3	3	45
6	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	52
7	1	3	2	2	1	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	38
8	1	2	1	3	1	2	3	3	3	2	1	1	3	2	1	2	1	1	3	2	38
9	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	3	3	37
10	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	56
Vi	0.64	0.56	0.20	0.21	0.81	0.45	0.21	0.44	0.25	0.24	0.76	0.41	0.44	0.20	0.49	0.09	0.56	0.64	0.21	0.21	33.56
SUMA Vi	8.02																				
Vt2	33.56																				
VI/VT	0.24																				
k/k-1	1.05																				
		Alfa	0.801																		

VARIABLE TOMA DE DECISIONES

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Vt
1	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	86
2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	72
3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	67
4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
6	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	82
7	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	67
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
9	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	2	3	3	2	2	3	1	71
10	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	82
Vi	0.24	0.21	0.16	0.25	0.25	0.09	0.21	0.21	0.21	0.24	0.21	0.21	0.16	0.24	0.25	0.21	0.25	0.24	0.21	0.21	0.21	0.25	0.44	0.21	0.24	0.09	0.21	0.21	0.16	0.44	76.84
SUI	6.72																														
Vt2	76.84																														
VI/	0.09																														
k/k	1.03																														
		Alfa	0.944																												

ANEXO 4

BASE DE DATOS

Nº	D1		D2		D3		V1		D1	D2	D3	D4	D5	D6	V2	
	P	N	P	N	P	N	T	N	N	N	N	N	N	N	T	N
1	11	2	17	2	13	2	41	2	2	3	2	1	2	1	58	2
2	9	1	13	1	10	1	32	1	1	2	2	1	1	1	48	1
3	12	2	18	2	15	3	45	2	2	3	2	2	2	2	71	2
4	15	3	21	3	16	3	52	3	3	3	3	3	3	3	83	3
5	13	2	17	2	12	2	42	2	2	2	2	2	2	2	64	2
6	11	2	20	3	12	2	43	2	2	3	2	3	2	3	69	2
7	16	3	21	3	16	3	53	3	3	3	3	3	3	3	81	3
8	10	1	13	1	9	1	32	1	1	2	2	1	1	1	46	1
9	13	2	17	2	12	2	42	2	2	2	2	2	2	2	65	2
10	14	2	18	2	13	2	45	2	2	2	3	2	2	2	65	2
11	14	2	16	2	12	2	42	2	2	2	2	2	2	2	61	2
12	13	2	16	2	13	2	42	2	2	2	2	2	2	2	63	2
13	15	3	22	3	16	3	53	3	3	3	3	3	3	3	84	3
14	16	3	20	3	16	3	52	3	3	3	3	1	3	3	74	3
15	13	2	18	2	13	2	44	2	2	2	2	2	2	2	67	2
16	11	2	18	2	13	2	42	2	2	2	2	2	2	2	65	2
17	13	2	19	2	13	2	45	2	2	2	2	2	2	2	67	2
18	7	1	12	1	9	1	28	1	1	1	2	1	1	1	45	1
19	7	1	12	1	9	1	28	1	1	1	1	1	1	1	45	1
20	13	2	19	2	12	2	44	2	2	2	2	2	2	2	63	2
21	12	2	15	2	13	2	40	2	2	2	2	2	2	2	60	2
22	13	2	18	2	15	3	46	2	2	2	1	2	2	2	67	2

23	11	2	16	2	12	2	39	2	2	2	1	2	2	2	55	2
24	17	3	20	3	16	3	53	3	3	3	3	3	3	3	80	3
25	12	2	19	2	13	2	44	2	2	2	2	2	2	2	67	2
26	17	3	21	3	16	3	54	3	3	3	3	3	3	3	83	3
27	13	2	15	2	13	2	41	2	2	2	2	2	2	2	62	2
28	16	3	21	3	15	3	52	3	3	2	3	3	3	3	81	3
29	15	3	18	2	13	2	46	2	2	2	2	2	2	2	68	2
30	14	2	18	2	11	2	43	2	2	2	2	2	2	2	61	2
31	11	2	18	2	14	2	43	2	2	2	2	2	2	2	69	2
32	12	2	18	2	14	2	44	2	2	2	2	2	2	2	67	2
33	12	2	17	2	13	2	42	2	2	2	2	2	2	2	59	2
34	12	2	15	2	12	2	39	2	2	2	2	2	2	2	62	2
35	14	2	18	2	15	3	47	2	2	2	2	2	3	2	67	2
36	16	3	21	3	15	3	52	3	2	3	3	3	2	3	79	3
37	14	2	17	2	11	2	42	2	2	2	2	2	2	2	60	2
38	12	2	18	2	13	2	43	2	2	2	2	2	2	2	65	2
39	8	1	13	1	10	1	31	1	1	1	1	1	1	1	45	1
40	13	2	16	2	13	2	42	2	2	2	2	2	2	2	58	2
41	16	3	16	2	14	2	46	2	1	1	1	2	2	2	53	2
42	16	3	20	3	15	3	51	3	2	3	3	3	3	3	77	3
43	9	1	20	3	15	3	44	2	2	1	1	1	2	1	52	2

ANEXO 5

JUICIO DE EXPERTOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre y apellido del experto : **Mg. JONATHAN WALTER BANAY ZAMBRANO**

Cargo e Institución donde labora : **DOCENTE UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI-FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES**

Nombre del instrumento : Cuestionario: Toma de decisiones en directivos

Autor del instrumento : Santiago, M. (2017)
Adaptación: Milagros Flores Torres

ÍTEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Aportes y/o sugerencias:

.....

.....

Firma

Fecha 13/Dic./2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre y apellido del experto : **Dr. CARLOS ALBERTO LÓPEZ MARRUFO**

Cargo e Institución donde labora : **DIRECTOR I.E. FRANCISCO BOLOGNESI**

Nombre del instrumento : Cuestionario: Toma de decisiones en directivos

Autor del instrumento : Santiago, M. (2017)
Adaptación: Milagros Flores Torres

ÍTEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Aportes y/o sugerencias:

.....

.....

Carlos López M.

Firma

Fecha 13/Dic./2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre y apellido del experto : **Dr. EDWIN VARGAS CHICHIPE**

Cargo e Institución donde labora : **DOCENTE UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI-FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES**

Nombre del instrumento : Cuestionario: Asertividad en directivos

Autor del instrumento : Linares, M. (2017)
Adaptación: Milagros Flores Torres

ÍTEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Aportes y/o sugerencias:

.....

.....

Firma

Fecha 13/Dic./2019

ANEXO 6

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

CONSTANCIA

El Director de la Institución Educativa **Marko Emilio Jara Schenone**, del distrito de Manantay, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali.

Hace constar:

Que la señorita **MILAGROS FLORES TORRES**, con DNI N° 40444721, tesista de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali - Maestría en Gestión Educativa, en el marco del desarrollo de la tesis **"ASERTIVIDAD Y TOMA DE DECISIONES DE DIRECTIVOS EN LA PERCEPCIÓN DE DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE MANANTAY-UCAYALI", 2020,** de su autoría, ha realizado la aplicación de instrumentos de recolección de datos entre el 09 al 13 de marzo del presente año.

Se expide la presente Constancia a solicitud de la interesada y para los fines que considere pertinentes.

Pucallpa, 28 de abril del 2020.

DIRECCIÓN

Mag. Juan Diaz Loayza
C.M. N° 8000079284
DIRECTOR

"AÑO D ELA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

CONSTANCIA

La Subdirectora de la Institución Educativa **Ricardo Bentín Grande**, del distrito de Manantay, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali.

Hace constar:

Que la señorita **MILAGROS FLORES TORRES**, con DNI N° 40444721, tesista de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali - Maestría en Gestión Educativa, en el marco del desarrollo de la tesis **"ASERTIVIDAD Y TOMA DE DECISIONES DE DIRECTIVOS EN LA PERCEPCIÓN DE DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE MANANTAY-UCAYALI", 2020,** de su autoría, ha realizado la aplicación de instrumentos de recolección de datos entre el 09 al 13 de marzo del presente año.

Se expide la presente Constancia a solicitud de la interesada y para los fines que considere pertinentes.

Pucallpa, 28 de abril del 2020.

"RICARDO BENTIN GRANDE" I.E.I. N° 430-64935 DIRECCIÓN PUCALLPA

Dorcas Chucaya G.
Subdirectora.

ANEXO 7

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS DE LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS







