

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**
ESCUELA DE POSGRADO
**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN**



TESIS:

**Liderazgo pedagógico y comunicación asertiva en instituciones
educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua,
Ayacucho - 2024**

Para optar el grado académico de:
**MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN
GESTIÓN EDUCACIONAL**

PRESENTADO POR:
Bach. Nelson SULCA GASTELU

ASESOR:
Dr. Luis Lucio ROJAS TELLO

AYACUCHO - PERÚ

2026

Dedicatoria

A Dios, por el don de la vida.

A mi hija, mis padres, mis hermanos, toda mi familia y amistades, quienes hicieron posible la realización de este sueño.

Agradecimientos

A mi alma mater, la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, por brindarme la oportunidad de continuar con mi formación profesional.

A los docentes de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, quienes compartieron su experiencia y sabiduría para ennoblecer nuestra labor como docentes.

A mi asesor de tesis, el Dr. Luis Lucio Rojas Tello, por sus valiosos aportes y sugerencias durante el desarrollo de esta investigación.

A los maestros de la jurisdicción del distrito de Llohegua, por su apoyo incondicional.

Índice

Página de jurados.....	iv
Declaración jurada de autenticidad.....	v
Dedicatoria.....	vi
Agradecimientos.....	vii
Índice.....	viii
Índice de tablas.....	xi
Índice de anexos.....	xii
Resumen.....	xiii
Abstract.....	xiv
Introducción.....	xv
I. Planteamiento del problema.....	17
1.1. Descripción de la situación problemática.....	17
1.2. Formulación del problema.....	19
1.2.1. Problema general.....	19
1.2.2. Problemas específicos.....	19
1.3. Formulación de objetivos.....	19
1.3.1. Objetivo general.....	19
1.3.2. Objetivos específicos.....	19
1.4. Justificación.....	20
1.4.1. Justificación teórica.....	20
1.4.2. Justificación metodológica.....	20
1.4.3. Justificación práctica.....	21
II. Marco teórico.....	23
2.1. Antecedentes.....	23

2.1.1. Antecedentes internacionales.....	23
2.1.2. Antecedentes nacionales	24
2.1.3. Antecedentes locales	24
2.2. Bases teóricas.....	25
2.2.1. Definición de liderazgo pedagógico	25
2.2.2. Dimensiones de liderazgo pedagógico	27
2.2.3. Modelos teóricos que explican el liderazgo pedagógico	29
2.2.4. Definición de comunicación asertiva.....	31
2.2.5. Dimensiones de comunicación asertiva	33
2.2.6. Modelos teóricos que explican la comunicación asertiva.....	34
2.3. Bases Conceptuales	36
2.3.1. Liderazgo pedagógico	36
2.3.2. Competencia de gestión	36
2.3.3. Competencia humana.....	36
2.3.4. Competencia técnica	37
2.3.5. Comunicación asertiva.....	37
2.3.6. Estrategias de asertividad.....	37
2.3.7. Estilo asertivo	37
2.3.8. Comunicación precisa.....	38
III. Metodología	39
3.1. Formulación de hipótesis	39
3.1.1. Hipótesis general.....	39
3.1.2. Hipótesis específicas.....	39
3.2. Variables	39
3.3. Operacionalización de variables	40

3.4. Tipo y nivel de investigación.....	44
3.5. Métodos	45
3.6. Diseño de investigación.....	46
3.7. Población y muestra.....	48
3.7.1. Población	48
3.7.2. Muestra	48
3.7.3. Técnica muestral	48
3.8. Técnicas e instrumentos.....	49
3.8.1. Técnicas	49
3.8.2. Instrumentos.....	50
3.9. Validez y confiabilidad de instrumentos	50
3.9.1. Validez.....	50
3.9.2. Confiabilidad	51
3.10. Técnicas de procesamiento de datos.....	52
3.11. Aspectos éticos	54
IV. Resultados y discusión	56
4.1. Resultados a nivel descriptivo	56
4.2. Resultados a nivel inferencial.....	57
4.3. Discusión de resultados	61
V. Conclusiones	68
Recomendaciones	69
Referencias bibliográficas	70
Anexos.....	77

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables.....	40
Tabla 2. Validez de contenido de los instrumentos por medio del coeficiente de Holsti .	51
Tabla 3. Confiabilidad de los instrumentos por medio del coeficiente alfa de Cronbach	52
Tabla 4. Niveles de liderazgo pedagógico y comunicación asertiva y dimensiones en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024.....	56
Tabla 5. Relación entre el liderazgo pedagógico y la comunicación asertiva en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024.....	57
Tabla 6. Relación entre el liderazgo pedagógico y las estrategias de asertividad en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024.....	58
Tabla 7. Relación entre el liderazgo pedagógico y el estilo asertivo en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024 ...	59
Tabla 8. Relación entre el liderazgo pedagógico y la comunicación precisa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024.....	60
Tabla 9. Matriz de consistencia.....	83
Tabla 10. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov	95

Índice de anexos

Anexo 1. Instrumentos de medición	77
Anexo 2. Ficha técnica	81
Anexo 3. Matriz de consistencia	83
Anexo 4. Autorización.....	85
Anexo 5. Consentimiento informado	94
Anexo 6. Prueba de normalidad	95
Anexo 7. Validación de los instrumentos.....	96
Anexo 8. Matriz de datos.....	108
Anexo 9. Evidencias	114

Resumen

El presente trabajo tuvo como objetivo general determinar la medida en que se relacionan el liderazgo pedagógico y la comunicación asertiva en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024. Para ello, la investigación se alineó a una tipología cuantitativa y básica, de nivel correlacional y diseño no experimental transversal. Los métodos empleados a lo largo del trabajo fueron predominantemente los métodos hipotético-deductivo y estadístico. La población estuvo conformada por 110 profesores, de entre los cuales se seleccionó a 65 por medio del muestreo no probabilístico. Para el acopio de datos se utilizó la técnica de la encuesta, mientras que para medir las variables de estudio se diseñaron la Escala de Liderazgo Pedagógico (ELP) y Escala de Comunicación Asertiva (ECA), las cuales se validaron por criterio de jueces. Luego de procesar las respuestas, los resultados indicaron que existe relación estadísticamente significativa, directa y de magnitud fuerte entre el liderazgo pedagógico y la comunicación asertiva entre los docentes ($p = 0.000 < 0.050$; $\rho = 0.931$). Asimismo, se encontró el mismo tipo de relación entre el liderazgo pedagógico y las estrategias de asertividad ($p = 0.000 < 0.050$; $\rho = 0.904$), el estilo asertivo entre los docentes ($p = 0.000 < 0.050$; $\rho = 0.846$) y la comunicación precisa entre los docentes ($p = 0.000 < 0.050$; $\rho = 0.819$).

Palabras clave: Comunicación asertiva, docentes, liderazgo pedagógico.

Abstract

The general objective of this study was to determine the extent to which pedagogical leadership and assertive communication are related in educational institutions at the secondary level in the district of Llochegua, Ayacucho - 2024. For this purpose, the research was aligned to a quantitative and basic typology, of correlational level and non-experimental transversal design. The methods employed throughout the work were predominantly the hypothetico-deductive and statistical methods. The population consisted of 110 teachers, 65 of whom were selected by non-probabilistic sampling. The survey technique was used for data collection, while the Pedagogical Leadership Scale (ELP) and the Assertive Communication Scale (ECA) were designed to measure the study variables, which were validated by judges' criteria. After processing the responses, the results indicated that there is a statistically significant, direct and strong relationship between pedagogical leadership and assertive communication among teachers ($p = 0.000 < 0.050$; $\rho = 0.931$). Likewise, the same type of relationship was found between pedagogical leadership and assertiveness strategies ($p = 0.000 < 0.050$; $\rho = 0.904$), assertive style among teachers ($p = 0.000 < 0.050$; $\rho = 0.846$), and accurate communication among teachers ($p = 0.000 < 0.050$; $\rho = 0.819$).

Keywords: assertive communication, teachers, pedagogical leadership.

Introducción

Con el fin de mejorar el rendimiento docente, el liderazgo pedagógico y la comunicación asertiva, en las circunstancias educativas actuales, son componentes cruciales que fortalecen el aprendizaje en las instituciones educativas. Mientras que el liderazgo pedagógico requiere una organización eficaz de los procesos de enseñanza-aprendizaje, también crea un clima organizacional en el que los integrantes del personal, en particular los docentes, se motivan y comprometen. Por otro lado, la comunicación asertiva es una piedra angular de las relaciones establecidas por los administradores, los docentes y los estudiantes, y ayuda a crear relaciones de respeto, claridad y cooperación. Con base en esto, es evidente que la combinación óptima de ambos elementos es necesaria para que una institución educativa brinde las mejores condiciones para una enseñanza y aprendizaje efectivos.

Diversos estudios internacionales y nacionales han demostrado el impacto positivo del liderazgo pedagógico y la comunicación asertiva en el rendimiento docente y la convivencia escolar. En la mayoría de los entornos educativos rurales, como el distrito de Llochegua, Ayacucho, los elementos mencionados son de suma importancia, debido a los desafíos geográficos y socioeconómicos que enfrentan las instituciones educativas. Por lo tanto, este estudio tiene como objetivo establecer la relación entre el liderazgo pedagógico y la comunicación asertiva entre los docentes de secundaria, de modo que sirva de base para desarrollar estrategias efectivas que mejoren tanto la gestión educativa como la interacción en el aula.

En el primer capítulo de esta tesis, el autor presenta el problema relacionado con los desafíos de liderazgo y comunicación en el sistema educativo, así como la construcción de las preguntas de investigación, los objetivos y la justificación de este estudio. Este capítulo intenta proporcionar una fundamentación teórica sobre la importancia de estudiar estas dos variables y sus efectos en la educación secundaria.

En la división del segundo capítulo, el autor posiciona el Marco Teórico, delineando estudios previos en los niveles internacional, nacional y local para construir una base empírica para este estudio. Luego, se proporcionan definiciones de Liderazgo Pedagógico y Comunicación Asertiva, que incluyen descripciones de sus respectivas dimensiones, y se explican las teorías y modelos relevantes. El propósito de este capítulo es situar el estudio de manera más precisa dentro de investigaciones previas.

En la primera sección del capítulo tres, se desarrolla la metodología de la investigación. En esta sección, se detalla el tipo, nivel y estructura del estudio, así como la población y la muestra seleccionada, las herramientas utilizadas para la recolección de datos y los métodos de análisis empleados. Se justifican los métodos correlacional y cuantitativo adoptados, así como los métodos para determinar la relación entre las variables del estudio.

En el capítulo cuatro, se presentan y analizan los resultados de manera descriptiva e inferencial. Se analiza la relación entre Liderazgo Pedagógico y Comunicación Asertiva en base a los resultados, comparándolos con estudios previos, teorías y modelos relevantes.

Se realizan recomendaciones a las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL), a los Administradores Educativos, Docentes y Profesionales en formación docente, relacionadas con el diseño de estrategias para fortalecer el Liderazgo Pedagógico y la Comunicación Asertiva, con el fin de mejorar el rendimiento de los docentes y la calidad en la prestación del servicio educativo en el distrito de Llochegua. Las conclusiones derivadas de los hallazgos del estudio servirán de base para estas recomendaciones. Las recomendaciones están dirigidas a mejorar el entorno de aprendizaje en las unidades educativas del distrito de Llochegua.

La presente investigación busca ampliar la comprensión de las conexiones entre el liderazgo pedagógico y la comunicación asertiva. Ofrece un marco de referencia que podría ser útil para futuras intervenciones en el campo de la educación.

I. Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la situación problemática

El papel de la comunicación asertiva y el liderazgo pedagógico son de suma importancia en la dinámica de las instituciones educativas porque actúan como los soportes fundamentales para la gestión de las escuelas y la cultura de colaboración. Además, contribuyen a la eficiencia en el funcionamiento de una escuela y afectan directamente las diversas dimensiones del desarrollo de los estudiantes: académico, emocional y social (Ruíz, 2024).

Diversos estudios realizados en varios países han demostrado que un papel pedagógico de liderazgo significativo influye en la eficacia del profesional docente y en los logros académicos de los estudiantes. Hasta 2014, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2014) reportó que, de los países que respondieron a la encuesta, solo el 56% indicó que sus directores escolares habían recibido algún tipo de capacitación en liderazgo pedagógico. Esa es una gran brecha en pedagogía para los líderes educativos. Esto, a su vez, afecta negativamente la gestión educativa, así como la capacidad de respuesta oportuna de los docentes ante las necesidades de sus estudiantes. Además, el informe de la OCDE (2019) mostró que solo el 60% de los directores de escuelas en los países que participaron en la evaluación PISA afirmaron estar preparados para gestionar conflictos y mejorar el flujo de comunicación entre docentes. Estos informes destacan la importancia de mejorar la asertividad en la comunicación en las escuelas.

Sanca (2022) realizó un estudio en Puno, donde analizó a 96 docentes que trabajan en 5 instituciones educativas. Pudo identificar que el 93.8% de los docentes experimentan desafíos relacionados con su comunicación, los cuales se correlacionan positivamente con la gestión en educación ($p = 0.004$; $\rho = 0.289$). Los desafíos del liderazgo pedagógico y de comunicación son evidentes en el sistema educativo de Perú. Porras (2023) llevó a cabo

un estudio en Huancayo y encontró que la comunicación asertiva era uno de los mayores correlatos del desempeño docente ($r = 0.944$), indicando que esto también está relacionado con el estilo de liderazgo utilizado en la profesión docente.

A nivel regional, existe una escasez de fuentes disponibles en la región respecto a estadísticas relacionadas con problemas de liderazgo pedagógico en docentes que trabajan en instituciones educativas. Sin embargo, los problemas dentro de la gestión educativa que pueden asociarse con el liderazgo pedagógico están presentes en la región. Un ejemplo de ello es el trabajo de Gonzáles (2024), quien, durante el contexto de educación virtual en 2021, investigó el distrito de Ocros, Ayacucho, y evaluó el liderazgo pedagógico del director y la capacidad de los docentes. Aunque este estudio carece de datos cuantitativos sobre el problema del liderazgo, reconoce la necesidad de mejorar la educación regional, especialmente en el desarrollo de una mejor competencia gerencial. Asimismo, en Ayacucho, en 2023, persisten problemas educativos, incluyendo la necesidad de desarrollar un Sistema Regional de Información y Estadística Educativa con parámetros básicos de eficiencia de las escuelas, sistemas de educación y la presencia de infraestructura educativa adecuada y conectividad. Claramente, la necesidad de un apoyo pedagógico adecuado por parte de las Unidades de Gestión Educativa y del director hacia los docentes son áreas que deben abordarse en relación con el liderazgo pedagógico.

En consecuencia, la evidente falta de un liderazgo pedagógico sólido y la ausencia de comunicación asertiva en las instituciones educativas constituyen un problema muy urgente, ya que impactan en la productividad de los docentes y en los resultados de aprendizaje de los estudiantes. En particular, esto es así en el distrito de Llochegua, Ayacucho, donde las circunstancias socioeconómicas y geográficas son tales que refuerzan la necesidad de intervenciones enfocadas en cerrar brechas para construir un mejor liderazgo y comunicación entre docentes y directores.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿En qué medida se relacionan el liderazgo pedagógico y la comunicación asertiva en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿En qué medida se relacionan el liderazgo pedagógico y las estrategias de asertividad en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024?
- ¿En qué medida se relacionan el liderazgo pedagógico y el estilo asertivo en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024?
- ¿En qué medida se relacionan el liderazgo pedagógico y la comunicación precisa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la medida en que se relacionan el liderazgo pedagógico y la comunicación asertiva en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer la medida en que se relacionan el liderazgo pedagógico y las estrategias de asertividad en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024.

- Establecer la medida en que se relacionan el liderazgo pedagógico y el estilo asertivo en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024.
- Establecer la medida en que se relacionan el liderazgo pedagógico y la comunicación precisa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

Esta investigación es relevante desde el punto de vista teórico porque amplía la comprensión de dos constructos fundamentales en el campo de la educación: liderazgo pedagógico y comunicación asertiva. Aunque ambos han sido investigados ampliamente por separado, los estudios que examinan ambos en conjunto en escuelas secundarias de zonas rurales como Llochegua son escasos. Este estudio busca identificar y comprender la relación (si existe) entre la comunicación asertiva de los directores y docentes en relación con su liderazgo pedagógico y su rol comunicativo con los estudiantes.

Además, la investigación amplía el alcance teórico del liderazgo educativo al dilucidar el papel de las dimensiones de gestión, humanas y técnicas del liderazgo pedagógico en las relaciones comunicativas dentro de las instituciones educativas. Este estudio, al unir liderazgo pedagógico con comunicación asertiva, contribuye al cuerpo de conocimiento al facilitar la generación de varias hipótesis que podrán ser exploradas en futuros estudios sobre gestión educativa en contextos rurales.

1.4.2. Justificación metodológica

En el ámbito metodológico, esta tesis es de gran importancia, ya que emplea un método cuantitativo para examinar las relaciones entre variables en un contexto educativo. Por primera vez, este tipo de investigación se realiza en Perú, porque emplea un instrumento

validado (rasgo/comportamiento) con la Escala de Liderazgo Pedagógico (ELP) y la Escala de Comunicación Asertiva (ECA), estableciendo un marco metodológico sólido para la confiabilidad y validez de los datos. El marco que se establece para futuras investigaciones puede ser replicado y resistirá la prueba del tiempo, ya que es aplicable a estudios longitudinales. El método utilizado para analizar las relaciones entre variables, mientras se establecen variables de control, donde se emplea el coeficiente de correlación de Spearman (CCS) dentro de un marco de diseño transversal no experimental, es muy sofisticado y contribuirá a clarificar las relaciones entre las variables.

Además, usar esta metodología en un entorno rural como Llochegua permite crear datos empíricos que puedan referenciarse en estudios en otras áreas rurales del país, haciendo posible agregar más investigaciones empíricas a la escasa cantidad de investigación educativa en zonas rurales. Esto demuestra la ventaja de utilizar métodos cuantitativos para proporcionar respaldo científico en áreas con poca investigación, estudios y datos disponibles, fortaleciendo así el marco científico para futuras investigaciones.

1.4.3. Justificación práctica

Desde un punto de vista práctico, esta investigación se vuelve importante ya que los resultados pueden ser de utilidad práctica y tener valor para las instituciones educativas y el personal del campo educativo. Los resultados pueden ayudar a los profesionales de la educación, en particular a directores y docentes, a comprender su estilo de liderazgo pedagógico y las comunicaciones que apoyan o socavan la efectividad de su liderazgo, lo que puede contribuir a mejorar el clima institucional, las relaciones entre docentes y también el rendimiento de los estudiantes.

Además, el estudio puede hacer recomendaciones que tengan una relevancia práctica respecto a la formación y desarrollo profesional de los líderes educativos, especificando qué pasos deben tomarse para mejorar su liderazgo pedagógico y potenciar su comunicación

para que sea más efectiva. Esto puede mejorar los servicios educativos ofrecidos en el nivel secundario, particularmente en áreas rurales como Llochegua, donde las condiciones sociales y económicas adversas agravan los retos del rendimiento escolar.

II. Marco teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Vela y Alata (2023) realizaron un estudio con el objetivo de identificar la relación entre la comunicación asertiva y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 2040 República de Cuba. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional, no experimental y de tipo transversal. La muestra de participantes del estudio fueron 47 docentes en ejercicio, a quienes se les evaluó por medio de la aplicación de dos encuestas elaboradas para este estudio y luego validadas por el juicio de expertos. Los resultados indicaron que tanto el desempeño docente como la comunicación asertiva se encontraban en un nivel elevado en un 76% y un 93.3% respectivamente. Asimismo, a nivel inferencial, se encontró una correlación significativa, positiva y directa entre la comunicación asertiva y el desempeño docente ($p=0.000<0.05$; $r=0.471$).

Colmenares (2023) realizó un estudio cuyo objetivo fue describir la relación entre los estilos de liderazgo y los estilos de comunicación asertiva en los docentes universitarios adscritos. El enfoque utilizado fue cuantitativo, dentro del paradigma positivista y de tipo descriptivo, trabajando con una muestra de 63 docentes del Programa de Educación del Proyecto de Educación Integral en la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt (UNERMB). La recolección de datos se llevó a cabo mediante encuestas, y el instrumento empleado fue un cuestionario basado en una escala Likert. Los resultados mostraron que los docentes presentan habilidades y características que les permiten influir en los demás y guiar grupos hacia el logro de objetivos comunes. Del mismo modo, a nivel inferencial, se encontró que existe una correlación significativa, positiva y moderada entre los estilos de liderazgo y la comunicación asertiva ($r=0.210$; $p=0.001<0.05$).

2.1.2. Antecedentes nacionales

Ruíz (2024) llevó a cabo un estudio cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la comunicación asertiva y el liderazgo pedagógico en docentes de instituciones educativas de una REI en Lima, durante el año 2023. La investigación se enmarcó en un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de tipo básico, y de nivel descriptivo-correlacional con un corte transversal. Se contó con la participación de una muestra de 123 docentes de los niveles de inicial y primaria, utilizando dos cuestionarios, uno para cada variable, como instrumentos de recolección de datos. La técnica empleada fue la encuesta, y los instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos, con un resultado positivo. Los análisis descriptivos revelaron que el 33.3% de los encuestados presentó un nivel inadecuado en comunicación asertiva, mientras que el 35.0% se ubicó en un nivel deficiente en liderazgo pedagógico. La correlación entre ambas variables mostró una relación directa, positiva y moderada ($r=0.592$), con un nivel de significancia de $0.000 < 0.05$.

Pluas (2020) llevó a cabo una investigación con el objetivo de analizar la relación entre la comunicación asertiva y el liderazgo pedagógico en los docentes de una escuela de educación básica, Honorato Vásquez Lomas de Sargentillo. Para ello el estudio fue de tipo correlacional, cuantitativo, transversal, y adoptó un diseño no experimental correlacional asociativo, con una muestra compuesta por 29 docentes en ejercicio del lugar. Se utilizó la técnica de la encuesta, mediante dos cuestionarios con una escala ordinal para medir las variables. Los resultados mostraron que no existía una relación significativa entre la comunicación asertiva y el liderazgo pedagógico, concluyendo que estas variables no se correlacionaban de manera directa en los docentes evaluados ($p=0.165 > 0.05$).

2.1.3. Antecedentes locales

Alvites (2023) realizó un estudio con el objetivo de identificar la relación entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en docentes de una institución

educativa pública en Ayacucho durante el año 2022. El enfoque de la investigación fue cuantitativo y, según su naturaleza, fue un estudio básico. Se utilizó el método hipotético-deductivo y un diseño no experimental, de tipo correlacional. La muestra estuvo compuesta por 50 docentes de dicha institución. Para la recolección de datos, se aplicaron dos cuestionarios diseñados y validados para este estudio. El análisis de los datos arrojó un valor de significancia de 0.033, inferior al valor crítico de 0.05, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Se concluyó, por tanto, que existe una relación entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en los docentes estudiados.

Chambi (2023) llevó a cabo una investigación con el objetivo principal de determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el clima organizacional en las instituciones educativas de la red de Cpolts-Pichari durante el año 2021. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y de diseño no experimental de corte transversal. El tamaño de la muestra fue de 30 participantes de profesión docente del lugar, a quienes se les evaluó por medio de dos cuestionarios validados, uno para cada variable. Para la prueba de hipótesis, se empleó el coeficiente Rho de Spearman, que mostró una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el clima organizacional en dichas instituciones ($r_s=0.952$; $p=0.000<0.05$).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Definición de liderazgo pedagógico

Existen muchas definiciones de liderazgo pedagógico por diversos autores, todos ellos en última instancia de acuerdo en la importancia del concepto y la relevancia del fenómeno que se estudia. Basándose en varias definiciones, Bolívar (2010) sugiere que el liderazgo pedagógico es la capacidad de involucrar a los actores educativos, más importantly a docentes y estudiantes, para mejorar la calidad de la educación y los procesos de

enseñanza-aprendizaje. En este sentido, el liderazgo pedagógico implica la influencia directa del líder en el aula y en la práctica pedagógica.

Hallinger (2011) define el liderazgo pedagógico como un tipo de liderazgo que está preocupado por la enseñanza. En este caso, los líderes escolares se preocupan por tomar e implementar decisiones que mejoren el rendimiento de los estudiantes. En este sentido, el autor sugiere que este tipo de liderazgo implica no solo un cierto nivel de anticipación sino también la capacidad de trabajar con los docentes de manera que se cree un ambiente de trabajo positivo y se brinde la asistencia y el estímulo necesarios para lograr este fin.

Robinson et al. (2008) también avanzan la idea de que el liderazgo pedagógico va más allá de la gestión de una escuela, sino que requiere conocimientos sobre el fenómeno educativo junto con un razonamiento pedagógico sólido. Argumentan que, como líder pedagógico, se espera que fortalezca la capacidad de sus docentes para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes mediante la reflexión y la evidencia.

Bush y Glover (2014) afirman que lo que llaman liderazgo pedagógico implica la capacidad de los líderes educativos para influir positivamente en los logros académicos de las escuelas fomentando un ambiente escolar positivo, ayudando en el desarrollo profesional de los docentes y manteniendo una preocupación constante por el logro de los estudiantes. Los autores destacan el hecho de que el liderazgo pedagógico involucra relaciones fuertes y positivas entre la administración y el cuerpo docente, con énfasis en la meta de mejorar el aprendizaje.

En este sentido, este estudio adoptará la definición de liderazgo pedagógico proporcionada por Medina y Gómez (2014), quienes lo perciben como la capacidad de directores y docentes para orientar, motivar y potenciar los procesos de aprendizaje y enseñanza en una escuela. Esta forma de liderazgo se manifiesta en la promoción de un clima organizacional eficaz, un ambiente de aprendizaje y enseñanza constructivo, el logro de

metas claramente definidas, un uso juicioso de los recursos educativos, un diseño e implementación curricular efectivos, el desarrollo profesional y el liderazgo pedagógico. El objetivo final de esta forma de liderazgo es elevar los estándares académicos de los estudiantes y mejorar la calidad del servicio educativo brindado.

2.2.2. Dimensiones de liderazgo pedagógico

Este constructo comprende cinco dimensiones. Estas incluyen: establecimiento de metas y expectativas, obtención y asignación de recursos de manera estratégica, planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y aseguramiento de un entorno ordenado y de apoyo:

2.2.2.1. Establecimiento de metas y expectativas. Establecimiento de metas y expectativas. Esta dimensión se refiere a la capacidad del líder pedagógico de, junto con la comunidad educativa, definir objetivos de aprendizaje que estén claramente articulados y sean coherentes con la misión y visión de la institución educativa. El liderazgo meritorio es la capacidad de enfocar estas metas y propulsarlas de manera participativa, de modo que tanto docentes como estudiantes comprendan la esencia de los objetivos y se comprometan a trabajar para alcanzarlos. También se hace énfasis en la participación de los padres en el proceso educativo y en la promoción de un espíritu participativo para atender el desarrollo integral de los estudiantes (Medina y Gómez, 2014).

2.2.2.2. Obtención y asignación de recursos de manera estratégica. Los líderes pedagógicos también deben poseer la capacidad de gestionar racionalmente los recursos educativos existentes. Esta dimensión se centra en la gestión de los recursos de enseñanza/aprendizaje y en la identificación de las necesidades de enseñanza/aprendizaje de las diferentes partes interesadas dentro de la comunidad educativa. Esto significa que los líderes pedagógicos deben ser capaces de buscar recursos humanos, financieros o materiales

adicionales para mejorar el entorno de enseñanza y aprendizaje. Un buen líder pedagógico asegurará que los recursos se asignen de manera justa, teniendo en cuenta las necesidades variadas de los estudiantes, para promover la inclusión educativa y elevar los estándares educativos de la escuela (Medina y Gómez, 2014).

2.2.2.3. Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.

Esta dimensión implica la planificación y supervisión del proceso de enseñanza y aprendizaje en la institución. Un líder pedagógico debe optimizar la gestión institucional, asistir al personal en la planificación de las clases, establecer sistemas para rastrear y mejorar la enseñanza, y preparar e implementar los instrumentos de evaluación. Además, debe facilitar espacios para que los docentes reflexionen y reciban retroalimentación con el fin de empoderar, fortalecer y mejorar el proceso de enseñanza (Medina y Gómez, 2014).

2.2.2.4. Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado.

Para el liderazgo pedagógico, el desarrollo profesional continuo es fundamental porque garantiza que las competencias de los docentes estén actualizadas y mejoradas. Esta dimensión trata sobre la promoción de la formación continua, la asistencia a seminarios y talleres, y la adopción de nuevos enfoques pedagógicos y del uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Un buen líder pedagógico motiva y apoya a los docentes en la adopción de innovaciones y estrategias de enseñanza que mejoren el proceso de enseñanza-aprendizaje (Medina y Gómez, 2014).

2.2.2.5. Aseguramiento de un entorno ordenado y de apoyo.

Un clima institucional positivo es un requisito previo para el aprendizaje y el bienestar de docentes y estudiantes. Esta dimensión se centra en la capacidad del líder pedagógico para crear un clima organizacional positivo y facilitar la cooperación entre los miembros de la comunidad educativa. Se trata de gestionar un entorno laboral que minimice las distracciones externas que dificultan el proceso de enseñanza, mejorar y crear condiciones favorables para la

enseñanza y el aprendizaje en las aulas, y brindar apoyo emocional a los docentes. Un liderazgo de alta calidad en esta dimensión garantiza la estabilidad en la institución, así como el fortalecimiento del sentido de pertenencia y compromiso con la comunidad educativa (Medina y Gómez, 2014).

2.2.3. Modelos teóricos que explican el liderazgo pedagógico

Numerosos estudios ofrecen marcos teóricos para la definición del liderazgo pedagógico, para qué significa el liderazgo pedagógico en el avance educativo y cuáles pueden ser los roles potenciales de los líderes educativos. Estos marcos ayudan a entender cómo los líderes educativos pueden facilitar y mejorar el proceso de aprendizaje y desarrollo de los estudiantes mediante la supervisión y asistencia a los docentes. A continuación, se presenta una visión general de los marcos más importantes de estos.

2.2.3.1. Modelo de liderazgo instruccional. El modelo de liderazgo instruccional es uno de los más conocidos en el contexto del liderazgo pedagógico. Hallinger (2003) afirma que este modelo se centra en la participación de los líderes en actividades relacionadas con la enseñanza, como la supervisión del currículo, la evaluación de docentes y el apoyo a la enseñanza. Este modelo destaca el papel importante que los líderes educativos deben desempeñar en las actividades de enseñanza y aprendizaje, así como en la definición de objetivos específicos y en la provisión de medios adecuados para mejorar el rendimiento de los estudiantes.

Otra propuesta del modelo de liderazgo instruccional es que los líderes educativos deben ser "modelos a seguir" mediante la mentoría a los docentes a través de capacitación continua y desarrollo profesional. Esto significa que se espera que los líderes pedagógicos sean gestores y facilitadores de la mejora de la calidad educativa (Hallinger y Heck, 2010).

2.2.3.2. Modelo transformacional de liderazgo. Basándose en el modelo de liderazgo transformacional de Bass (1985), se han desarrollado varios marcos para el

liderazgo educativo, incluidos los marcos para el liderazgo pedagógico. Este se centra en el potencial que tiene el líder para galvanizar a docentes y estudiantes a motivarse y hacer más de lo que harían normalmente. El liderazgo transformacional se caracteriza por la capacidad del líder para articular una visión (visión compartida), motivar a los seguidores a trabajar colaborativamente y fomentar un clima organizacional de apoyo y apertura a innovaciones y cambios (Leithwood y Jantzi, 2000).

El líder pedagógico transformacional trasciende el rol administrativo y se esfuerza por remodelar la cultura organizacional de la escuela hacia una cultura de mejora continua y aumento del profesionalismo docente. Es en este contexto donde la focalización en cambios profundos y extensos en las prácticas educativas es más evidente (Leithwood y Jantzi, 2000).

2.2.3.3. Modelo de liderazgo distribuido. El liderazgo distribuido sugiere que, en una organización educativa, el liderazgo no es prerrogativa exclusiva de un individuo, sino una empresa colectiva que se comparte entre múltiples participantes. El liderazgo pedagógico, según Spillane (2006), es un modelo de liderazgo distribuido, donde todos los actores, incluyendo directores y docentes, comparten responsabilidades en el liderazgo del proceso de enseñanza y aprendizaje. Aquí, el énfasis está en la dimensión colaborativa y colectiva de la pedagogía para facilitar un aprendizaje y enseñanza efectivos.

Como señalan Spillane et al. (2004), el liderazgo distribuido tiene un valor particular en los entornos escolares debido a la diversidad de habilidades y la interdependencia de los miembros de la comunidad para lograr los objetivos institucionales. En este enfoque de liderazgo, el liderazgo pedagógico se entiende como un proceso en el cual el conocimiento y la carga de abordar el problema educativo se comparten colectivamente

2.2.3.4. Modelo de liderazgo situacional. El modelo de liderazgo situacional, propuesto por Hersey y Blanchard (1969), también se ha utilizado en educación y ofrece un

enfoque más flexible sobre el liderazgo pedagógico. Este modelo postula que no existe un estilo de liderazgo dominante que sea efectivo en todas las circunstancias, y por tanto, un líder particular debe cambiar su estilo según las circunstancias y las demandas del personal. En este respecto, y en el contexto educativo, el liderazgo situacional implica que un gestor en educación determine su nivel de control y apoyo en proporción directa al desarrollo y nivel de competencia de los miembros del equipo docente (Hersey et al., 2008).

Este modelo enfatiza la capacidad de adaptación del liderazgo pedagógico, que reviste una importancia crucial. Esto se debe a la diferencia en el grado de experiencia y competencia de los docentes, así como a la variedad de situaciones y problemas que prevalecen en el entorno escolar. Por consiguiente, el liderazgo situacional fomenta una gestión más personalizada que responde a las circunstancias reales de la comunidad educativa (Hersey et al., 2008).

2.2.4. Definición de comunicación asertiva

En el campo de la psicología y las ciencias sociales, la comunicación asertiva ha sido identificada como una habilidad fundamental que permite a las personas interactuar y relacionarse con otras de manera constructiva. La comunicación asertiva ha sido definida por Alberti y Emmons (2008) como la capacidad de comunicar pensamientos, sentimientos y creencias de manera directa, honesta, y lo más importante, apropiada, mientras se ejerce el debido respeto por los derechos de otras personas.

Además, Castro y Calzadilla (2021) afirman que, junto con un tono de voz asertivo y respetuoso, un discurso confiado y directo es un componente esencial de la comunicación asertiva. Sostienen que las personas que han desarrollado habilidades de comunicación asertiva son capaces de resolver problemas de manera que impide que la tensión aumente y crea un ambiente colaborativo. La congruencia, o la falta de contradicción entre los

componentes verbal y no verbal de la comunicación, es central para la eficacia de la comunicación y debe promoverse conscientemente.

Flores (2002) postula que la comunicación asertiva es uno de los medios más efectivos para mejorar las relaciones interpersonales, ya que permite un intercambio libre y abierto, y en algunos casos, desinhibido de pensamientos y sentimientos. Agrega que las personas asertivas no se inhiben en la expresión de sus sentimientos, ya sea en forma de hostilidad o afecto, y no se preocupan ni se sienten preocupadas por ser rechazadas o desaprobadas por sus sentimientos. La capacidad de expresar sentimientos libremente también favorece la evolución de relaciones saludables.

Basándose en la afirmación de Bernal-Álava et al. (2022) centrada en la comunicación, ser asertivo es sumamente importante y, en el caso del docente asertivo, dicho docente puede crear un ambiente de respeto y confianza donde se fomente la participación activa del estudiante. Estos autores sostienen que, para que la comunicación sea asertiva, es necesario ir más allá y no solo presentar los propios puntos de vista, sino también escuchar a la otra parte, reconocer y valorar las ideas del otro. De esta manera, se crea un diálogo más constructivo para la situación en el aula

No obstante, en este caso, la definición predominante de comunicación asertiva es la que elaboraron Vinueza y Ramón (2022), quienes definen dicha comunicación como la capacidad del individuo de articular sus pensamientos y sentimientos de manera clara, concisa y respetuosa, y se caracteriza por la ausencia de cualquier forma de menosprecio a las ideas de la otra parte. En el contexto local, esto implicaría la capacidad de fomentar y gestionar conflictos en equipos y en la institución, y crear un ambiente más propicio que promueva y afirme las características positivas de dicha institución. La comunicación asertiva genera relaciones laborales deseables entre los integrantes de una organización y mejora una cultura de respeto y cooperación.

2.2.5. Dimensiones de comunicación asertiva

Este constructo contiene las siguientes tres dimensiones, que se discutirán a continuación: estrategias de asertividad, estilo asertivo y comunicación precisa.

2.2.5.1. Estrategias de asertividad. Esta dimensión habla de la capacidad de usar estrategias que ayudan a gestionar el conflicto de manera constructiva y a construir positivamente una cultura organizacional de respeto mutuo y cohesión positiva. La asertividad en un entorno educativo se manifiesta a través de la capacidad de manejar el conflicto y los desacuerdos de manera constructiva, la capacidad de fomentar un entorno positivo, la participación en todos los aspectos de la escuela, compartir la carga de trabajo y asistir a docentes, estudiantes y padres de manera positiva y constructiva ante sus dificultades. Estas estrategias generan relaciones interpersonales positivas y fortalecen el espíritu de colaboración en una comunidad escolar (Vinueza y Ramón, 2022).

2.2.5.2. Estilo asertivo. Un estilo asertivo se caracteriza por la capacidad de expresar posición, sentir emocional o desacuerdos de manera clara y constructiva sin generar conflictos innecesarios. Así, una persona con un estilo asertivo no expresa ideas por miedo a la crítica, es tolerante y receptiva a puntos de vista opuestos, y utiliza gestos positivos y constructivos para apoyar su argumento. Además, restablece el control de sus emociones para facilitar una comunicación positiva y orientar la situación lejos de un estallido agresivo o hostil no controlado que afectaría negativamente la cultura organizacional (Vinueza y Ramón, 2022).

2.2.5.3. Comunicación precisa. Este constructo implica que la comunicación esté articulada de manera clara, sin obstrucciones y coherente, y esté adaptada al contexto específico y receptor. En el ámbito educativo, esto se manifiesta en el uso de un lenguaje adecuado y comprensible, estableciendo relaciones horizontales y respetuosas, mostrando interés en el diálogo y usando un tono de voz apropiado. Este tipo de comunicación mejora

la comprensión de ideas, minimiza malentendidos y aumenta la confianza en las relaciones, favoreciendo así un ambiente educativo colaborativo y productivo (Vinueza y Ramón, 2022).

2.2.6. Modelos teóricos que explican la comunicación asertiva

Los diversos marcos teóricos que se han utilizado para analizar la comunicación asertiva se centran en cómo las personas articulan sus ideas, sentimientos y creencias de manera constructiva que no son autodestructivas ni dañinas para los demás. Los marcos ofrecen una forma de entender las ramificaciones del comportamiento asertivo en las relaciones interpersonales.

2.2.6.1. Modelo de entrenamiento asertivo. El modelo de entrenamiento en asertividad, propuesto por Alberti y Emmons (2008), trata la asertividad como una competencia aprendible y entrenable que puede desarrollarse mediante la práctica y la autoevaluación. El modelo postula que el comportamiento de las personas que demuestran falta de asertividad es generalmente pasivo o agresivo. El enfoque del entrenamiento en asertividad está dirigido a guiar a las personas a expresar sus necesidades y deseos de manera directa y honesta que no infrinja los derechos de los demás. El modelo también estipula la necesidad de autorregulación emocional y la coherencia o correspondencia entre la comunicación verbal y no verbal.

En este modelo, se utilizan técnicas como el role-playing donde los individuos practican formas asertivas de responder a situaciones difíciles. Alberti y Emmons (2008) afirman que el resultado de este modelo es una mayor confianza y mejores relaciones con los demás porque las personas asertivas comunican con claridad y con un alto grado de respeto.

2.2.6.2. Modelo de la teoría de los derechos asertivos. El modelo de la teoría de los derechos asertivos, desarrollado por Wolpe (1973), establece que cada individuo posee

durante las interacciones sociales el derecho a expresar cualquier sentimiento, el derecho a decir 'no' sin sentirse culpable, y el derecho a solicitar un objeto. Wolpe explica que la base de los derechos de comunicación asertiva es reconocer y aceptar los derechos, tanto del 'yo' como de los 'otros'. Además, este modelo explica que los individuos que desconocen sus derechos y/o no los ejercitan, son propensos a tendencias pasivas o agresivas.

La teoría de los derechos asertivos proporciona a los individuos un instrumento para medir sus interacciones sociales y determinar cuándo actuar asertivamente. La teoría aclara que el comportamiento asertivo no es dominante ni demandante más, sino la práctica de defender los propios derechos sin invadir los derechos de los demás (Wolpe, 1973).

2.2.6.3. Modelo cognitivo-conductual. El modelo cognitivo-conductual de la comunicación asertiva, basado en Beck (1976) y Ellis (2005), se centra en la influencia de los pensamientos y creencias irracionales en el comportamiento asertivo del individuo. Aproximadamente, este enfoque explica que las personas que no son asertivas tienden a aceptar y mantener algunas creencias irracionales (sesgadas), como creer que sus necesidades son triviales o sentirse insignificante y, como resultado, desarrollar un miedo al rechazo cuando deciden expresar una opinión. La reestructuración cognitiva permite a los individuos desarrollar una forma de comunicación asertiva como resultado de modificar esas creencias.

Este modelo incorpora un enfoque conductual donde una persona practica respuestas asertivas y participa en exposiciones graduales a situaciones que generan ansiedad. Ellis (2005) afirma que las personas pueden corregir su experiencia emocional (CEE) modificando sus sistemas de creencias internas y adquiriendo nuevas habilidades sociales.

2.2.6.4. Modelo transaccional. El modelo transaccional, inspirado en la teoría de la comunicación transaccional de Berne (1973), explica la asertividad a través de los roles sociales que las personas asumen en sus interacciones. Los estados del ego de Berne

incluyen al Padre, al Adulto y al Niño. En la comunicación asertiva, el estado deseado es que todos los participantes estén en el estado de Adulto, donde puedan expresar y regular sus necesidades y sentimientos de manera razonable e incluso.

El modelo transaccional postula que si las personas están en los estados de Padre o Niño durante una conversación, es probable que sobrepasen (se vuelvan dominantes) o subpasen (se vuelvan sumisos) y que esto obstaculice una comunicación efectiva. En este modelo, el estado deseado de asertividad ocurre cuando todos los participantes están en un estado equilibrado de la transacción y todos tienen el derecho de expresarse plena y asertivamente, sin ser manipuladores o sumisos (Berne, 1973).

2.3. Bases Conceptuales

2.3.1. Liderazgo pedagógico

El estilo de liderazgo de los ejecutivos educativos como los directores que les permite dominar la actividad de enseñanza-aprendizaje. Lo hacen dirigiendo, supervisando y brindando apoyo ya sea al educador o al estudiante. Este tipo de liderazgo implica potenciar el rendimiento educativo gestionando algunos de los insumos educativos, como el entorno y el ambiente de la escuela, y manejando los sistemas para impactar positivamente la innovación educativa y la pedagogía.

2.3.2. Competencia de gestión

Esto se refiere a la capacidad del líder para planificar, organizar y gestionar en un sentido económico (costo y tiempo) los insumos educativos (persona, material y dinero) para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes y la productividad de los docentes.

2.3.3. Competencia humana

Es la capacidad del líder para expresar un grado adecuado de calidez y apertura, y para fomentar la comunicación de manera informal y lateral, entre los miembros de la

organización educativa. Esta competencia ayuda a establecer una atmósfera escolar emocionalmente segura y confiada.

2.3.4. Competencia técnica

La capacidad del líder para usar y aplicar las tecnologías pertinentes y las técnicas y métodos pedagógicos modernos en el proceso de enseñanza. Esto incluye la defensa del uso de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) y proporcionar el apoyo necesario a los docentes en la formación de su competencia pedagógica en TIC.

2.3.5. Comunicación asertiva

Es la capacidad de una persona para expresar sus opiniones, puntos de vista y necesidades de manera clara, precisa y respetuosa, sin el riesgo de hostilidad o sucumbir ante la voluntad de un individuo en particular. Este tipo de comunicación contribuye a la resolución positiva de conflictos y constituye una base para el establecimiento y mantenimiento de relaciones interpersonales positivas y un espíritu de colaboración en el lugar de trabajo. En el proceso educativo, la comunicación asertiva es un requisito previo para relaciones efectivas entre docentes, administradores escolares y estudiantes.

2.3.6. Estrategias de asertividad

Son las técnicas o métodos que una persona emplea para comunicarse de manera asertiva. En el proceso educativo, esto puede implicar estimular actividades grupales cooperativas, gestionar conflictos de manera efectiva y crear un ambiente agradable en la escuela.

2.3.7. Estilo asertivo

Se refiere al estilo que utiliza una persona para comunicar sus pensamientos y sentimientos de forma directa, pero cortés. Esto implica una regulación emocional adecuada, un uso efectivo de la comunicación no verbal y la claridad en el mensaje.

2.3.8. Comunicación precisa

La capacidad de articular pensamientos de manera directa y comprensible para la audiencia se llama comunicación precisa. En el contexto educativo, la comunicación precisa es vital para garantizar que la audiencia comprenda las directrices, el consenso y las resoluciones de la comunidad educativa.

III. Metodología

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

- El liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con la comunicación asertiva en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024.

3.1.2. Hipótesis específicas

- El liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con las estrategias de asertividad en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024.
- El liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el estilo asertivo en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024.
- El liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con la comunicación precisa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024.

3.2. Variables

Variable 1: Liderazgo pedagógico.

Variable 2: Comunicación asertiva.

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala y valoración
Liderazgo pedagógico.	Es la capacidad de los directivos y docentes para guiar, inspirar y mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje dentro de una institución educativa (Medina y Gómez, 2014).	Se midió por medio de la Escala de Liderazgo Pedagógico (ELP) elaborado por Sulca (2024), la cual consta de 23 ítems distribuidos en 5 dimensiones y 23 indicadores.	Establecimiento de metas y expectativas.	<u>Participación en la definición de metas.</u> <u>Consenso en el establecimiento de metas.</u> <u>Alineación de metas con misión y visión institucional.</u> <u>Promoción del logro de metas.</u> <u>Comunicación e involucramiento de los padres en el proceso educativo.</u>	Escala Likert. 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca
			Obtención y asignación de recursos de manera estratégica.	<u>Distribución equitativa de recursos educativos.</u> <u>Orientación en el uso adecuado de materiales didácticos.</u> <u>Gestión de recursos adicionales para mejorar el rendimiento escolar.</u> <u>Implementación de programas de apoyo</u>	Categorías finales: ■ Alto [85-115]. ■ Medio [54-84]. ■ Bajo [23-53].

	estudiantil.
	Organización de los instrumentos de gestión.
	Orientación en la planificación de sesiones de aprendizaje.
Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.	Monitoreo y acompañamiento pedagógico.
	Elaboración de criterios e instrumentos de evaluación.
	Retroalimentación y orientación pedagógica.
	Fomento de espacios de reflexión pedagógica.
	Estimulación de la formación continua del docente.
Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado.	Promoción de talleres de fortalecimiento docente.
	Uso adecuado de TIC en la enseñanza-aprendizaje.
	Empoderamiento en nuevas propuestas pedagógicas.
	Priorización del desarrollo normal de clases.
Aseguramiento de un entorno ordenado y de apoyo.	Fomento del trabajo colaborativo.
	Soporte emocional a

				docentes.	
				Generación de un clima institucional positivo.	
				Gestión adecuada de conflictos institucionales.	
				Fomento de un ambiente de respeto y armonía.	
			Estrategias de asertividad.	Participación activa en actividades institucionales.	
				Generación de confianza en la delegación de responsabilidades.	
				Apoyo constructivo en situaciones de dificultad.	Escala Likert.
				Expresión clara de ideas sin generar conflicto.	1. Siempre
				Manifestación cordial de desacuerdos.	2. Casi siempre
				Tolerancia y aceptación de la diversidad de opiniones.	3. A veces
				Uso adecuado del lenguaje corporal para expresar emociones.	4. Casi nunca
				Regulación emocional positiva en situaciones adversas.	5. Nunca
			Estilo asertivo.	Claridad y fluidez en la comunicación.	Categorías finales:
				Uso de un lenguaje preciso y comprensible.	▪ Alto [56-75].
				Interacción horizontal y	▪ Medio [35-55].
			Comunicación precisa.		▪ Bajo [15-34].

Comunicación asertiva.

Es un estilo de interacción en el que una persona expresa sus ideas, sentimientos y necesidades de manera clara, directa y respetuosa, sin caer en la agresividad ni en la pasividad (Vinuesa y Ramón, 2022).

Se midió por medio de la Escala de Comunicación Asertiva (ECA) elaborado por Sulca (2024), la cual consta de 15 ítems distribuidos en 3 dimensiones y 15 indicadores.

Estrategias de asertividad.

Estilo asertivo.

Comunicación precisa.

respetuosa.

Diálogo ameno y
demostración de interés en
la conversación.

Uso de un tono de voz
adecuado y agradable.

3.4. Tipo y nivel de investigación

La presente investigación se clasificó dentro del enfoque cuantitativo, el cual permitió recolectar, analizar e interpretar datos numéricos con el fin de responder a las preguntas de investigación y contrastar las hipótesis planteadas. Este enfoque se caracteriza por su objetividad y el uso de herramientas estadísticas para la medición de fenómenos sociales y educativos, proporcionando resultados que pueden ser replicados y generalizados a otros contextos similares (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Además, el enfoque cuantitativo facilitó la recolección de datos de un grupo de participantes, para posteriormente someter dichos datos a análisis estadísticos que ayudaron a identificar patrones, relaciones y diferencias entre las variables.

El estudio fue de tipo básico, también conocido como investigación pura. Esto significa que su principal objetivo fue generar conocimientos teóricos y contribuir al avance del campo académico, más que resolver problemas prácticos inmediatos. Bisquerra (2009) señala que la investigación básica tiene como propósito aumentar la comprensión sobre fenómenos generales y formular teorías, conceptos o modelos que pueden servir como base para estudios posteriores, sin que sus resultados sean aplicados de manera directa en el corto plazo. En este caso, la investigación se centrará en ampliar el conocimiento sobre el liderazgo pedagógico y la comunicación asertiva en el ámbito educativo, proporcionando una base teórica sólida para futuras intervenciones o investigaciones aplicadas.

La naturaleza de esta investigación involucró el nivel correlacional que permitió estudiar algunos aspectos de la relación entre las dos variables objetivo: liderazgo pedagógico y comunicación asertiva en instituciones educativas de nivel secundario. El nivel correlacional de la investigación busca encontrar grados de relación entre las variables sin intentar encontrar una relación de causa y efecto entre ellas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Dado el enfoque del estudio, fue más apropiado analizar la relación entre

liderazgo pedagógico y comunicación asertiva, incluyendo las dimensiones de esta última (estrategias de asertividad, estilo asertivo y comunicación clara), y comprender cómo las variables, en este caso, los constructos, influyen entre sí en el contexto escolar. Creswell y Creswell (2018) afirman que este tipo de investigación es característico cuando se intenta determinar las relaciones que existen entre un conjunto de variables en una situación de la vida real sin manipulación de las variables.

3.5. Métodos

La investigación se centró en dos métodos clave: el método hipotético-deductivo y el método estadístico. Estos métodos representaron marcos estructurales que ayudaron a responder las preguntas de investigación, probar científicamente las hipótesis y organizar los datos correspondientes con un alto nivel de rigor.

El método hipotético-deductivo fue el dominante en la investigación. Este método se define como partir de hipótesis formuladas previamente y probarlas mediante una combinación de observación y datos empíricos. Como señala Ortiz (2003), este método se configura en etapas que incluyen la observación inicial de un fenómeno, el desarrollo de una hipótesis para explicarlo, la predicción de consecuencias (que son) observables y la posterior confirmación a través de experimentación o recolección de datos. En esta investigación, algunas hipótesis relacionadas con la relación que existe entre liderazgo pedagógico y comunicación asertiva se construyeron sobre un análisis teórico previo

Siguiendo una guía paso a paso, primero se definió el problema, se determinaron las variables y se explicaron las diferentes etapas. Las hipótesis se crearon con ayuda de una revisión teórica y luego se probaron con datos recopilados a partir de encuestas a participantes. Este método explicó el fenómeno en estudio y las hipótesis fueron validadas o refutadas.

Las conclusiones derivadas de los datos obtenidos se analizaron utilizando un método estadístico y un conjunto de mediciones cuantitativas. El método estadístico, descrito por Sánchez et al. (2018), como el método principal de análisis de datos cuantitativos, se considera como el método de identificación de un patrón y, más importante aún, de la relación, o la existencia de una diferencia estadísticamente significativa entre variables. Para este estudio, se optó por estadísticas descriptivas y correlacionales para medir la relación entre liderazgo pedagógico y comunicación asertiva.

Primero se emplearon estadísticas descriptivas para evaluar y describir los atributos de la muestra, y se determinaron las variables (edad, años de experiencia y género de los participantes), antes de utilizar métodos de correlación para establecer la relación entre el liderazgo pedagógico y la comunicación asertiva y sus dimensiones: (1) estrategias de asertividad, (2) estilo asertivo y (3) comunicación precisa. Todos estos métodos y herramientas estadísticas proporcionaron los medios para establecer las variables del estudio y apoyar o refutar las hipótesis

3.6. Diseño de investigación

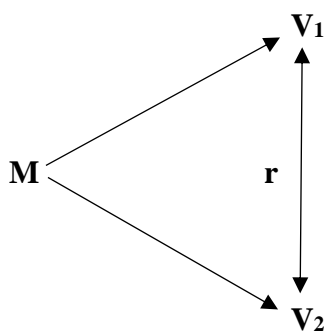
El diseño de la investigación fue no experimental transversal de tipo correlacional simple. No experimental, ya que no se manipularon deliberadamente las variables independientes ni se asignaron grupos de control o tratamiento. En lugar de intervenir en las condiciones o comportamientos de los participantes, se observó y analizó la relación existente entre el liderazgo pedagógico y la comunicación asertiva tal como se manifestaban de forma natural en el contexto educativo. En este sentido, se recogieron los datos directamente de los docentes de instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, sin alterar sus dinámicas institucionales, lo cual es coherente con lo planteado por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), quienes indican que en los diseños no

experimentales “se observan los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos”.

Asimismo, fue transversal, dado que la recolección de datos se realizó en un solo momento en el tiempo y no se contempló seguimiento o evaluación longitudinal. Esta característica permitió obtener una fotografía diagnóstica del estado de las variables en el año 2024, facilitando el análisis de la relación entre liderazgo y comunicación en un contexto educativo específico. El diseño transversal es apropiado cuando se desea analizar las relaciones entre variables en un punto temporal definido (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)..

Además, fue de tipo correlacional simple, puesto que se orientó a identificar y analizar la relación estadística entre dos variables principales: el liderazgo pedagógico (como variable predictora) y la comunicación asertiva (como variable criterio), incluyendo sus respectivas dimensiones. Este tipo de estudio no buscó establecer causalidad, sino determinar la fuerza y dirección de la relación entre ambas variables, empleando para ello el coeficiente de correlación rho de Spearman, dada la naturaleza ordinal de los datos. De esta manera, se logró cumplir con los objetivos específicos del estudio, proporcionando una base empírica para futuras acciones de mejora institucional (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Se grafica este diseño de la siguiente forma:



Dónde:

M: Muestra.

V₁: Variable 1 (Liderazgo pedagógico).

V₂: Variable 2 (Comunicación asertiva).

r: Relación estadística simple entre la variable 1 y la variable 2.

3.7. Población y muestra

3.7.1. Población

De acuerdo con Hernández et al. (2014), la población puede ser definida como “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (p. 174). En tal sentido, la presente investigación se realizó con una población de 100 profesores de once instituciones educativas del nivel secundario ubicadas en la jurisdicción de Llochegua, Ayacucho.

3.7.2. Muestra

Asimismo, la muestra se define como “un subgrupo que representa adecuadamente a una población, sobre la cual se recolectarán los datos necesarios y deberá ser representativa para generalizar los resultados hallados (Saras, 2020, p. 92). De manera que en esta investigación se seleccionó una muestra de 65 profesores, lo que representa un grupo más pequeño y manejable que mantuvo las características esenciales de la población total.

3.7.3. Técnica muestral

La selección de la muestra se realizó utilizando un muestreo no probabilístico por conveniencia, es decir, los participantes fueron seleccionados en función de su accesibilidad y disposición para participar en el estudio. Según Bisquerra (2009), el muestreo no probabilístico por conveniencia implica que los sujetos se eligen porque están disponibles y cumplen con los requisitos para participar en la investigación, pero no tienen la misma probabilidad de ser seleccionados que en un muestreo probabilístico.

Es así como, para la selección de los profesores que conformaron la muestra, se aplicaron criterios de selección. Los criterios de inclusión fueron los siguientes:

- Profesores que estuvieron en ejercicio durante el año lectivo 2024.
- Profesores contratados o nombrados en alguna de las once instituciones educativas de la jurisdicción de Llochegua.

Por otro lado, los criterios de exclusión que se consideraron fueron:

- Profesores que no accedieron voluntariamente a participar en el estudio.
- Profesores que no respondieron adecuadamente los instrumentos de medición aplicados durante la recolección de datos.

La aplicación de estos criterios permitió asegurar que los participantes de la muestra reúnen las condiciones necesarias para proporcionar información pertinente y fiable. De esta manera, se garantizó la relevancia de los datos obtenidos para el análisis de las variables del liderazgo pedagógico y la comunicación asertiva.

3.8. Técnicas e instrumentos

3.8.1. Técnicas

El principal método de recopilación de datos para esta investigación fue una encuesta, que es una técnica común en la investigación cuantitativa debido a su capacidad para obtener datos de primera mano de los encuestados. Las encuestas son flexibles porque los investigadores pueden diseñar su encuesta de cualquier manera para captar datos relevantes a sus objetivos de investigación (Saras, 2020). Las encuestas son ideales para recopilar datos sobre una o más variables, en este caso, sobre liderazgo pedagógico y comunicación asertiva, en este caso, sobre liderazgo pedagógico y comunicación asertiva, en este caso, en este caso, entre los encuestados en las instituciones educativas seleccionadas.

3.8.2. Instrumentos

Se utilizaron dos herramientas validadas, la Escala de Liderazgo Pedagógico (ELP) y la Escala de Comunicación Asertiva (ECA), para la encuesta. Estas herramientas fueron desarrolladas para abordar las variables del estudio y cada una de sus dimensiones correspondientes, lo que permite un análisis más completo de los componentes involucrados.

Las percepciones de los docentes sobre el liderazgo pedagógico dentro de sus instituciones fueron evaluadas mediante la Escala de Liderazgo Pedagógico (ELP). Esta evaluación consta de 23 ítems, divididos en cinco constructos: Establecimiento de metas y expectativas, Aseguramiento y gestión estratégica de recursos, Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo, Defensa y participación en el aprendizaje y crecimiento profesional de los docentes, y Garantizar un ambiente organizado y de apoyo. De manera similar, la Escala de Comunicación Asertiva (ECA) fue utilizada en este estudio para medir las percepciones de los docentes sobre su capacidad para comunicarse de manera asertiva, directa y respetuosa dentro de sus instituciones. Este instrumento tiene 15 ítems y mide tres componentes de la comunicación asertiva: estrategias de comunicación asertiva, estilo de comunicación asertiva y comunicación. Ambos instrumentos utilizaron una escala tipo Likert para responder, proporcionando así un medio para cuantificar las percepciones de los docentes sobre el liderazgo pedagógico y la comunicación asertiva dentro de sus instituciones.

3.9. Validez y confiabilidad de instrumentos

3.9.1. Validez

La validez de contenido de ambos instrumentos fue evaluada mediante el juicio de expertos, un proceso en el cual tres especialistas en educación revisaron y analizaron los ítems de cada escala. Estos expertos evaluaron la pertinencia, claridad y representatividad de los ítems respecto a las dimensiones teóricas de las variables de liderazgo pedagógico y

comunicación asertiva. De acuerdo con Hernández et al. (2014), la validez de contenido busca determinar si los ítems de un instrumento son adecuados y cubren de manera representativa el constructo que se desea medir.

El proceso de validación fue sistematizado utilizando el coeficiente de Holsti, una técnica de análisis que mide el nivel de acuerdo entre los expertos. El coeficiente de Holsti es un índice de concordancia interjueces que se emplea para evaluar la consistencia en la evaluación de los ítems por parte de los jueces (Holsti, 1969). En este caso, se consideró que la validez de contenido de los instrumentos fue adecuada con un promedio de conformidad de los tres expertos sobre los instrumentos de 75.7% y 85.7% respectivamente. Este proceso garantizó que los instrumentos miden con precisión los aspectos clave del liderazgo pedagógico y la comunicación asertiva.

Tabla 2

Validez de contenido de los instrumentos por medio del coeficiente de Holsti.

N°	Expertos	Especialidad	Holsti	
			ELP	ECA
01.	Aníbal Bellido Miranda.	Magíster en Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica.	94.5%	94.7%
02.	Celia García Pianto.	Maestra en Psicología Educativa.	97.7%	97.7%
03.	Frank Isaac Berrocal Aréstegui.	Maestro en Docencia Universitaria.	93.8%	94.8%
Promedios			95.3%	95.7%

3.9.2. Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos fue evaluada mediante el cálculo del alfa de Cronbach, un coeficiente que mide la consistencia interna de los ítems de un instrumento, es decir, cuán bien se relacionan entre sí para medir el mismo constructo. Según Oviedo y Campo-Arias (Oviedo & Campo-Arias, 2005), el alfa de Cronbach es uno de los procedimientos más comunes para evaluar la confiabilidad de un cuestionario, y sus valores

pueden oscilar entre 0 y 1. Se considera que un instrumento tiene una buena confiabilidad cuando el coeficiente de alfa de Cronbach es igual o superior a 0.70.

En este estudio, se espera que tanto de la Escala de Liderazgo Pedagógico (ELP) como de la Escala de Comunicación Asertiva (ECA) alcancen un coeficiente de alfa de Cronbach superior a 0.80, lo que indica un alto nivel de confiabilidad. Este resultado reflejará que los ítems dentro de cada escala están correlacionados de manera adecuada y miden de forma consistente las dimensiones de las variables estudiadas. De este modo, se confirmó que ambos instrumentos eran confiables para la medición de las variables de liderazgo pedagógico y comunicación asertiva en el contexto educativo de las instituciones de Llochegua.

Tabla 3

Confiabilidad de los instrumentos por medio del coeficiente alfa de Cronbach.

Nº	Instrumentos de medición	Nº de ítems	Muestra	Alfa de Cronbach
01.	Escala de Liderazgo Pedagógico (ELP).	23	20	0.978
02.	Escala de Comunicación Asertiva (ECA).	15	20	0.974

3.10. Técnicas de procesamiento de datos

Para examinar las relaciones entre las variables del estudio y probar las hipótesis, los datos adquiridos para esta investigación han sido procesados utilizando técnicas descriptivas e inferenciales.

La técnica descriptiva utilizada para este estudio fue la creación de tablas de contingencia. Se construyeron varias tablas de contingencia que contenían frecuencias y porcentajes para describir los niveles de las variables liderazgo pedagógico y comunicación asertiva, así como los niveles de la intersección de ambas variables. Esta técnica, utilizada para una distribución detallada de los datos, proporcionó una imagen clara de las variables y del tamaño de muestra seleccionado. Supo y Zacarías (2024) señalan que para identificar

las tendencias principales y patrones de los datos recolectados, un investigador debe involucrarse en este tipo de abstracción de datos.

A partir de las tablas de frecuencia, el estudio pudo ver cómo los docentes calificaron tanto el liderazgo pedagógico como la comunicación asertiva en sus respectivas instituciones, y los porcentajes indicaron cuántos respondedores calificaron cada nivel dentro de la escala de medición de las variables evaluadas. Esta representación estadística básica sirvió como punto de partida para el análisis inferencial.

El análisis de los datos se realizó empleando la prueba de Kolmogorov-Smirnov para distribución normal, que se realizó antes del análisis inferencial. Dado que esta prueba se usa cuando el tamaño de la muestra supera las 50, fue la opción óptima para observar la distribución de los datos y ayudar al investigador a determinar si la muestra de datos se ajustaba a una distribución normal (Lilliefors, 1967). Esta prueba fue fundamental para decidir si el análisis de los datos del estudio sería realizado mediante estadísticas paramétricas o no paramétricas.

Se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para el análisis realizado a nivel inferencial debido a los resultados obtenidos en la prueba de normalidad. El coeficiente Rho de Spearman es una observación en la que, en caso de incumplimiento de las suposiciones de normalidad, se considera una distribución de datos atípica (Hernández y Mendoza, 2023).

El coeficiente de correlación sirvió como punto de referencia común para la hipótesis general y las tres hipótesis específicas. Para la hipótesis general, se realizó un análisis de las variables liderazgo pedagógico y comunicación asertiva. El coeficiente de Spearman, en relación con esta última, facilitó la comprensión de la magnitud y dirección de la relación entre las dos variables, proporcionando así evidencia empírica, si existiera, de la existencia de una relación.

Además de estas, también se analizaron tres hipótesis específicas, vinculando el liderazgo pedagógico con cada una de las tres dimensiones de la comunicación asertiva, a saber: estrategias de comunicación asertiva, estilo asertivo y comunicación que es precisa. En todos estos casos, el coeficiente Rho de Spearman fue instrumental para establecer la existencia, o la falta de ella, de una relación significativa entre las variables, ofreciendo así un análisis exhaustivo de la relación entre las variables involucradas.

3.11. Aspectos éticos

Esta investigación cumple con las pautas éticas definidas por la universidad, asegurando todos los principios éticos que protegen los derechos y la dignidad de los participantes (Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2023). La recopilación y análisis de datos mantuvieron normas éticas respecto a la confidencialidad, la naturaleza voluntaria de la participación con el derecho a retirarse del estudio en cualquier momento, y la integridad de la ciencia, como prescribe la institución académica.

Un componente ético clave del estudio es que todos los participantes ofrecieron consentimiento informado completo. Los participantes seleccionados, en este caso docentes, fueron informados sobre los alcances, objetivos y metodología del estudio de investigación. También se les informó sobre los roles que desempeñarían en el estudio. La participación fue voluntaria, y los participantes fueron libres de retirarse en cualquier momento sin repercusiones. Los participantes también dieron su consentimiento de confidencialidad para el uso de sus datos únicamente con fines de investigación. Este proceso garantizó que los participantes entendieran su papel en el estudio y que consintieron su participación de forma libre y voluntaria.

La empresa también garantizó el anonimato y la confidencialidad de los docentes. La empresa demostró confidencialidad con todos los datos recopilados, y nunca mostró nombres, ni datos, ni información personal o de otro tipo que pudiera identificar a los

participantes. La empresa solo mostró datos en forma agregada, de modo que ninguna respuesta individual pudiera ser identificada. Igualmente, de vital importancia ética, la empresa protegió a los participantes de cualquier efecto negativo por su participación en el estudio.

En cuanto a la integridad científica, la empresa muestra veracidad y, fiel a su conocimiento, practica el rigor y la transparencia respecto a la recopilación, análisis y presentación de datos. La empresa evita toda manipulación de datos, por lo que todos los hallazgos son verdaderos. Además, la empresa garantiza que el estudio estuvo libre de intereses en conflicto, por lo que es objetiva. En todos los casos, esta empresa asegura que seguirá todas las directrices para la publicación y difusión de resultados, por lo que no incurrirá en plagio y citará adecuadamente todas sus fuentes.

Por último, la empresa se adhiere al principio de no maleficencia, por lo que garantiza que la investigación no afectará negativamente a ninguno de los participantes, y no habrá daño psicológico, social o físico para los participantes. No habrá presión directa ni coerción para que los docentes participen en el estudio. La empresa también reconoce que la comunidad educativa se beneficiará positivamente de la investigación, ya que mejorará el liderazgo pedagógico y la comunicación asertiva en las instituciones educativas de nivel secundario.

IV. Resultados y discusión

4.1. Resultados a nivel descriptivo

Tabla 4

Niveles de liderazgo pedagógico y comunicación asertiva y dimensiones en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024.

Liderazgo pedagógico y comunicación asertiva		Niveles de comunicación asertiva			Totales	
		Bajo	Medio	Alto		
Niveles de liderazgo pedagógico	Bajo	f	0	0	0	0
		%	0.0	0.0	0.0	0.0
	Medio	f	0	10	3	13
		%	0.0	15.4	4.6	20.0
	Alto	f	0	0	52	52
		%	0.0	0.0	80.0	80.0
Totales		f	0	10	55	65
		%	0.0	15.4	84.6	100.0

De acuerdo con la tabla 4, se observa que el 80.0% de los profesores evaluados perciben su liderazgo pedagógico como de nivel alto, el 84.6% presentan un nivel alto de comunicación asertiva, del mismo modo que el 80.0% percibe un liderazgo pedagógico de nivel alto al mismo tiempo que presenta un nivel alto de comunicación asertiva.

4.2. Resultados a nivel inferencial

Tabla 5

Relación entre el liderazgo pedagógico y la comunicación asertiva en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024.

	Rho de Spearman	Comunicación asertiva
Liderazgo pedagógico	rho	0.931
	p	0.000
	n	65

De acuerdo con la tabla 5, se observa que el p-valor es inferior al valor crítico ($p = 0.000 < 0.050$), lo que quiere decir que existe relación estadísticamente significativa entre los constructos de liderazgo pedagógico y comunicación asertiva. Esto permite aceptar la hipótesis alterna del estudio. Por otro lado, el valor del coeficiente de correlación ($\rho = 0.931$) indica que dicha relación es directa y de magnitud fuerte.

Tabla 6

Relación entre el liderazgo pedagógico y las estrategias de asertividad en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024.

Rho de Spearman	Estrategias de asertividad	
	rho	0.904
Liderazgo pedagógico	p	0.000
	n	65

De acuerdo con la tabla 6, se observa que el p-valor es inferior al valor crítico ($p = 0.000 < 0.050$), lo que quiere decir que existe relación estadísticamente significativa entre los constructos de liderazgo pedagógico y estrategias de asertividad. Esto permite aceptar la hipótesis alterna del estudio. Por otro lado, el valor del coeficiente de correlación ($\rho = 0.904$) indica que dicha relación es directa y de magnitud fuerte.

Tabla 7

Relación entre el liderazgo pedagógico y el estilo asertivo en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024.

Rho de Spearman		Estilo asertivo
	rho	0.846
Liderazgo pedagógico	p	0.000
	n	65

De acuerdo con la tabla 7, se observa que el p-valor es inferior al valor crítico ($p = 0.000 < 0.050$), lo que quiere decir que existe relación estadísticamente significativa entre los constructos de liderazgo pedagógico y estilo asertivo. Esto permite aceptar la hipótesis alterna del estudio. Por otro lado, el valor del coeficiente de correlación ($\rho = 0.846$) indica que dicha relación es directa y de magnitud fuerte.

Tabla 8

Relación entre el liderazgo pedagógico y la comunicación precisa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024.

Rho de Spearman		Comunicación precisa
	rho	0.819
Liderazgo pedagógico	p	0.000
	n	65

De acuerdo con la tabla 8, se observa que el p-valor es inferior al valor crítico ($p = 0.000 < 0.050$), lo que quiere decir que existe relación estadísticamente significativa entre los constructos de liderazgo pedagógico y comunicación precisa. Esto permite aceptar la hipótesis alterna del estudio. Por otro lado, el valor del coeficiente de correlación ($\rho = 0.819$) indica que dicha relación es directa y de magnitud fuerte.

4.3. Discusión de resultados

En respuesta al objetivo general, se determinó que existe relación estadísticamente significativa, directa y de magnitud fuerte entre el liderazgo pedagógico y la comunicación asertiva entre los docentes ($p = 0.000 < 0.050$; $\rho = 0.931$). Este hallazgo indica que a medida que se fortalece el liderazgo pedagógico, también se incrementa la comunicación asertiva entre los docentes, lo que sugiere que los líderes educativos que establecen objetivos claros, asignan recursos estratégicamente y promueven un clima de aprendizaje positivo tienden a desarrollar mejores habilidades de comunicación, basadas en la claridad, el respeto y la colaboración.

Estos hallazgos se alinean con investigaciones previas. Como ejemplo, Ruíz (2024) descubrió que los líderes educativos que poseen un estilo asertivo de gestión pedagógica mejoran la comunicación entre docentes, proporcionando un aumento en su trabajo colaborativo y una disminución de sus conflictos interpersonales. De manera muy similar, la investigación de Colmenares (2023) encontró que la comunicación asertiva de los líderes escolares tiene un efecto afirmativo en la motivación y el rendimiento de los docentes: una fuerte interdependencia entre ambas variables. De igual modo, el estudio de Alvites (2023) de instituciones educativas en Perú mostró que el liderazgo participativo y el empoderamiento docente están asociados con una mayor claridad en la comunicación y una mejor resolución de conflictos en la comunidad educativa.

Teóricamente, los enfoques sobre liderazgo pedagógico y el concepto de comunicación asertiva explican estos hallazgos. Hallinger y Murphy (1985) afirman que el liderazgo pedagógico gira en torno a la capacidad de los administradores y docentes para establecer objetivos claros y alcanzables, monitorear el proceso de enseñanza y crear un clima positivo en la institución. Esto, por supuesto, exige el uso de una comunicación efectiva para organizar y articular procesos y fomentar el clima de aprendizaje en la

institución. En la misma línea, Bass y Avolio (1994) sostienen que los líderes transformacionales que promueven una comunicación abierta y recíproca y el respeto son clave para desarrollar una comunicación asertiva dentro del contexto educativo.

La teoría de la comunicación asertiva de Alberti y Emmons (2008) postula que articular pensamientos y sentimientos de manera clara y respetuosa fortalece las relaciones interpersonales y la toma de decisiones colaborativas, lo cual es crucial en los ambientes escolares. Por tanto, la interacción entre liderazgo pedagógico y comunicación asertiva puede ser descrita como una interacción de causalidad recíproca, en la que un liderazgo efectivo crea las condiciones para una comunicación sin obstáculos y, a la vez, fortalece la capacidad de liderazgo y resolución de problemas en el sector educativo.

En respuesta al primer objetivo específico, se estableció que existe relación estadísticamente significativa, directa y de magnitud fuerte entre el liderazgo pedagógico y las estrategias de asertividad entre los docentes ($p = 0.000 < 0.050$; $\rho = 0.904$). Este resultado indica que, a medida que se fortalece el liderazgo pedagógico en las instituciones educativas, también se promueve el uso de estrategias de asertividad en la comunicación docente. Es decir, los líderes pedagógicos que fomentan un ambiente de colaboración, establecen objetivos claros y facilitan el trabajo en equipo contribuyen significativamente a que los docentes gestionen mejor los conflictos, generen confianza en la distribución de responsabilidades y promuevan un clima de respeto dentro de la comunidad educativa (Reyes, 2021).

Estos hallazgos son coherentes con investigaciones previas. Por ejemplo, el estudio de Maza-De la Torre et al. (2023) encontró que los docentes que trabajan bajo un liderazgo educativo participativo y motivador tienden a desarrollar mayores habilidades asertivas en la resolución de conflictos, lo que mejora la convivencia escolar y el desempeño profesional. De igual manera, la investigación de Serrano et al. (2022) evidenció que la existencia de una

comunicación abierta y estrategias de asertividad en los docentes depende, en gran medida, del estilo de liderazgo ejercido por los directivos de la institución. Por su parte, un estudio realizado por Pino y Challco (2024) en escuelas secundarias peruanas concluyó que los líderes pedagógicos que fomentan la participación y la confianza generan en los docentes una mayor predisposición al uso de estrategias asertivas en sus interacciones con estudiantes, colegas y familias.

Estos resultados pueden explicarse potencialmente a través de modelos de liderazgo pedagógico, así como teorías de comunicación asertiva. Hallinger y Murphy (1985) dicen que el liderazgo pedagógico tiene que ver con cómo los administradores son capaces de establecer metas específicas, supervisar el proceso de enseñanza e implementar estructuras que mejoren la colaboración, mejorando así las habilidades comunicativas de los docentes. Desde esta perspectiva, Bass y Avolio (1994) sostienen que los líderes transformacionales que articulan una visión tienden también a cultivar las habilidades de comunicación asertiva de los demás, mejorando así los roles de liderazgo y gestión, incluso en un entorno escolar.

En términos de la perspectiva de la comunicación asertiva como la descrita por Alberti y Emmons (2008), la ausencia de estrategias de relaciones interpersonales, junto con la falta de asertividad, contribuye a conflictos y relaciones comunicativas deficientes en una escuela. Expresar ideas, proporcionar asistencia constructiva y gestionar disputas interpersonales son algunos de los roles importantes que los docentes desempeñan y poseen para utilizar estrategias en el sistema escolar. El resultado principal de este estudio ilustra al liderazgo pedagógico como una fuente primaria para la gran cantidad de comunicación asertiva. Es a través de una escuela bien gestionada donde las estrategias comunicativas que se basan en la empatía y el respeto, junto con estrategias colaborativas, son utilizadas la mayor cantidad de veces.

En respuesta al segundo objetivo específico, se estableció que existe relación estadísticamente significativa, directa y de magnitud fuerte entre el liderazgo pedagógico y el estilo asertivo entre los docentes ($p = 0.000 < 0.050$; $\rho = 0.846$). Este resultado indica que un liderazgo pedagógico eficaz, caracterizado por la planificación estratégica, la orientación del proceso educativo y la promoción de un ambiente de trabajo colaborativo, favorece la adopción de un estilo de comunicación asertivo en los docentes. Es decir, cuando los líderes educativos fomentan la participación, el respeto y la confianza en el entorno escolar, los docentes tienden a expresar sus ideas y emociones de manera clara, respetuosa y sin generar conflictos innecesarios.

Los resultados pueden estar relacionados con la investigación de Serrano et al. (2022), donde los docentes que trabajan bajo liderazgo transformacional y participativo demuestran mayores niveles de comunicación asertiva, lo que contribuye al desarrollo de relaciones interpersonales constructivas y disminuye el nivel de conflicto en las aulas. En el mismo contexto, Chávez et al. (2022) estudiaron instituciones educativas latinoamericanas y encontraron que los líderes pedagógicos que fomentan la comunicación vertical y el empoderamiento de los docentes crean un entorno que aumenta la seguridad y confianza de los docentes, lo cual influye positivamente en su nivel de comunicación asertiva. Además, De la Torre (2024) señaló que un clima organizacional creado por el liderazgo pedagógico impacta positivamente en el grado en que los docentes expresan sus opiniones con claridad, demuestran autocontrol emocional y muestran mayor tolerancia a las perspectivas diferentes.

Los modelos de liderazgo educativo y la teoría de la comunicación asertiva pueden ofrecer una explicación para los resultados. En entornos educativos, el liderazgo pedagógico de un administrador es un elemento crítico de la cultura organizacional de la escuela (Hallinger y Heck, 1996). Cuando los líderes, tanto a nivel administrativo como docente,

crean un entorno constructivo y de apoyo, la comunicación y la expresión de ideas son más propensas a ser asertivas. Se espera que los líderes transformacionales, y por lo tanto los líderes pedagógicos, faciliten un cambio en los estilos de comunicación de los docentes de forma positiva (Bass y Riggio, 2006). Se espera que los líderes transformacionales promuevan un estilo de comunicación proactivo, constructivo y seguro de sí mismo.

Por otro lado, Alberti y Emmons (2008) sugieren que la teoría de la comunicación asertiva afirma que esta implica la expresión clara de los pensamientos y sentimientos propios y la capacidad de gestionar el conflicto de manera calmada, respetuosa y no hostil. En el entorno educativo, la intersección del liderazgo pedagógico y el estilo asertivo plantea que el liderazgo óptimo... dirige los procesos educativos y también influye en la manera en que los docentes se comunican con los estudiantes y compañeros. Un entorno educativo dirigido pedagógicamente mantiene y fomenta la comunicación asertiva en los docentes, es decir, una comunicación equilibrada y consciente de las necesidades de las demás personas.

En respuesta al tercer objetivo específico, se estableció que existe relación estadísticamente significativa, directa y de magnitud fuerte entre el liderazgo pedagógico y la comunicación precisa entre los docentes ($p = 0.000 < 0.050$; $\rho = 0.819$). Esto indica que a medida que el liderazgo pedagógico se fortalece, la comunicación precisa entre los docentes también mejora. En otras palabras, los directivos y líderes educativos que establecen objetivos claros, promueven un ambiente colaborativo y fomentan la organización pedagógica contribuyen a que los docentes expresen sus ideas con claridad, fluidez y sin ambigüedades, lo que facilita la coordinación y la mejora del desempeño profesional dentro de la institución.

Estos resultados se alinean con investigaciones anteriores. Por ejemplo, Rodríguez (2024) demuestra que los docentes en instituciones con un liderazgo pedagógico destacado desarrollan habilidades de comunicación superiores que les permiten transmitir la

información de manera clara y ordenada. Además, Sotomayor et al. (2020) resaltan que en las escuelas donde los directores promueven una cultura de liderazgo participativo, se fomenta una comunicación efectiva para facilitar la planificación educativa y reducir la falta de claridad entre los docentes. También, Pino y Chalco (2024), en una investigación realizada en algunas instituciones educativas en Perú, encontraron que los líderes pedagógicos que fomentan el establecimiento de una comunicación organizada y mecanismos de retroalimentación fomentan que los docentes comuniquen con sus pares y estudiantes de manera clara y precisa.

Estos resultados pueden ser analizados teóricamente mediante los modelos de comunicación efectiva y liderazgo pedagógico. Según Hallinger y Murphy (1985), la intersección entre comunicación efectiva y liderazgo es el establecimiento de metas claras, la enseñanza con propósito y una administración efectiva del contexto educativo, lo cual requiere una comunicación altamente precisa. En este contexto, Bass y Avolio (1994) señalan que en el ámbito del liderazgo transformacional, la claridad y la mejora de las habilidades comunicativas de los docentes se logran mediante el establecimiento de confianza, motivación y compromiso organizacional.

Por otra parte, las teorías de la comunicación de Shannon y Weaver (1949) sugieren que para que ocurra una distorsión o alteración de la información, debe existir una falta de precisión en la comunicación, y para que exista una interpretación correcta de la información, la precisión de la comunicación es clave. En la educación, la comunicación precisa también es importante en la formulación de planes, en la organización de métodos de enseñanza y en una comunicación sin fisuras entre docentes, administradores y estudiantes. La relación en este caso indica que, en tal situación, el liderazgo pedagógico ofrece a los docentes la oportunidad de articular y discursar relacionamente en un marco de

gestión pedagógica, lo cual es propicio para mejorar la eficacia del liderazgo educativo y el crecimiento profesional relacional de los docentes.

V. Conclusiones

- En respuesta al objetivo general, se determinó que existe relación estadísticamente significativa, directa y de magnitud fuerte entre el liderazgo pedagógico y la comunicación asertiva entre los docentes ($p = 0.000 < 0.050$; $\rho = 0.931$).
- En respuesta al primer objetivo específico, se estableció que existe relación estadísticamente significativa, directa y de magnitud fuerte entre el liderazgo pedagógico y las estrategias de asertividad entre los docentes ($p = 0.000 < 0.050$; $\rho = 0.904$).
- En respuesta al segundo objetivo específico, se estableció que existe relación estadísticamente significativa, directa y de magnitud fuerte entre el liderazgo pedagógico y el estilo asertivo entre los docentes ($p = 0.000 < 0.050$; $\rho = 0.846$).
- En respuesta al tercer objetivo específico, se estableció que existe relación estadísticamente significativa, directa y de magnitud fuerte entre el liderazgo pedagógico y la comunicación precisa entre los docentes ($p = 0.000 < 0.050$; $\rho = 0.819$).

Recomendaciones

- Para la Unidad de Gestión Educativa Local, poner énfasis e incluir el liderazgo en pedagogía en la formación de docentes y en los programas de desarrollo profesional continuo de los docentes, de modo que los docentes puedan adquirir habilidades en la gestión de aulas, la toma de decisiones y la comunicación de mensajes. Esta incorporación aumentará el nivel de educación y ayudará en el establecimiento de entornos de enseñanza y aprendizaje más estructurados e incentivados.
- Para los líderes escolares, capacitar y desarrollar a los dirigentes escolares en el área de liderazgo pedagógico para que puedan adquirir habilidades en la gestión educativa, la comunicación y la toma de decisiones. Esto ayudará en el desarrollo de un liderazgo participativo en el que los dirigentes escolares puedan comunicarse adecuadamente y trabajar con los docentes, y mejorar la cultura organizacional.
- Para el personal docente, ofrecer capacitación y talleres sobre comunicación asertiva, para que el personal docente pueda articular sus ideas de manera clara, respetuosa y efectiva, y en el contexto de la educación. Esto mejorará el trabajo en equipo y la resolución de conflictos, y ayudará en el desarrollo de relaciones interpersonales constructivas en la escuela.
- Para los colegios y las universidades que forman docentes, se sugiere que introduzcan cursos sobre liderazgo y comunicación en la educación para que los futuros docentes estén debidamente capacitados en pedagogía, liderazgo y habilidades de comunicación. Esto brindará a los graduados más formación para que sean efectivos en el sistema educativo.

Referencias bibliográficas

- Alberti, R., & Emmons, M. (2008). *Your Perfect Right: Assertiveness and Equality in Your Life and Relationships* (9.^a ed.). Impact Publishers.
- Alvites, N. (2023). *Comunicación asertiva y liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública de Ayacucho, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108693>
- Bass, B. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press.
- Bass, B., & Avolio, B. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications, Inc.
- Bass, B., & Riggio, R. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press.
- Beck, A. (1976). *Cognitive therapy and the emotional disorders* (p. 356). International Universities Press.
- Bernal-Álava, Á., Cañarte-Vélez, C., Macias-Parrales, T., & Ponce-Castillo, M. (2022). La comunicación asertiva y su aporte en el proceso de enseñanza y aprendizaje. *Polo del Conocimiento*, 7(4), 682-695. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i4.3850>
- Berne, E. (1973). *Games People Play: The Psychology of Human Relationships*. Ballantine Books.
- Bisquerra, R. (Ed.). (2009). *Metodología de la investigación educativa* (2.^a ed.). La Muralla.
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora. Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 9(2), 9-33. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-112>
- Bush, T., & Glover, D. (2014). School leadership models: What do we know? *School Leadership & Management*, 34(5), 553-571. <https://doi.org/10.1080/13632434.2014.928680>

- Castro, G., & Calzadilla, G. (2021). La comunicación asertiva: Una mirada desde la psicología de la educación. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 12(3), 131-151. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8154371>
- Chambi, V. (2023). *Liderazgo pedagógico y clima organizacional de las Instituciones Educativas de la red de CPOLTS - Pichari 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga]. <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/5662>
- Chávez, L., Castro, M., Urquizo, J., & Majo, H. (2022). Liderazgo pedagógico aplicado a la práctica docente en tiempos de crisis pandémica en Perú. *Revista de Ciencias Sociales (Ve), Esp.* 28(5), 124-134. <https://www.redalyc.org/journal/280/28071845010/html/>
- Colmenares, M. (2023). Estilos de liderazgo y comunicación asertiva de los docentes universitarios. *Revista Criterio*, 3(4), 23-33. <https://doi.org/10.62319/criterio.v.3i4.15>
- Creswell, J., & Creswell, D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5.^a ed.). Sage Publications.
- De la Torre, C. (2024). Liderazgo en el Clima Organizacional en los Docentes de Secundaria de una Institución Educativa de Moquegua 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(3), 7565-7590. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11955
- Ellis, A. (2005). *Rational emotive behavior therapy*. Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
- Flores, M. (2002). Asertividad: Una habilidad social necesaria en el mundo de hoy. *Revista de la Universidad Autónoma de Yucatán*, 221, 34-47. <https://www.revistauniversitaria.uady.mx/pdf/221/ru2214.pdf>
- González, N. (2024). *Evaluación del liderazgo pedagógico del director y la capacidad de innovación de los docentes en las instituciones educativas del distrito Ocos-*

- Ayacucho, en el contexto de la educación virtual año 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
<https://repositorio.une.edu.pe/entities/publication/repositorio.une.edu.pe>
- Hallinger, P. (2003). Leading Educational Change: Reflections on the Practice of Instructional and Transformational Leadership. *Cambridge Journal of Education*, 33(3), 329-351. <https://doi.org/10.1080/0305764032000122005>
- Hallinger, P. (2011). Leadership for learning: Lessons from 40 years of empirical research. *Journal of Educational Administration*, 49(2), 125-142. <https://doi.org/10.1108/09578231111116699>
- Hallinger, P., & Heck, R. (2010). Collaborative Leadership and School Improvement: Understanding the Impact on School Capacity and Student Learning. *School Leadership & Management*, 30(2), 95-110. <https://doi.org/10.1080/13632431003663214>
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the Instructional Management Behavior of Principals. *The Elementary School Journal*, 86(2), 217-247. <https://doi.org/10.1086/461445>
- Hernández, C., & Mendoza, C. (2023). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (2.^a ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hersey, P., & Blanchard, K. (1969). Life cycle theory of leadership. *Training & Development Journal*, 23(5), 26-34.

- Hersey, P., Blanchard, K., & Johnson, D. (2008). *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources* (9.^a ed.). Pearson Prentice Hall.
- Holsti, O. (1969). *Content Analysis for the Social Sciences and Humanities*. Addison-Wesley Publishing Company.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement with school. *Journal of Educational Administration*, 38(2), 112-129. <https://doi.org/10.1108/09578230010320064>
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational School Leadership for Large-Scale Reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 201-227. <https://doi.org/10.1080/09243450600565829>
- Lilliefors, H. (1967). On the Kolmogorov-Smirnov Test for Normality with Mean and Variance Unknown. *Journal of the American Statistical Association*, 62(318), 399-402. <https://doi.org/10.1080/01621459.1967.10482916>
- Maza-De la Torre, G., Motta-Ramírez, G., Motta-Ramírez, G., & Jarquin-Hernández, P. (2023). La empatía, la comunicación efectiva y la asertividad en la práctica médica actual. *Revista de sanidad militar*, 77(1). <https://doi.org/10.56443/rsm.v77i1.371>
- Medina, A., & Gómez, R. (2014). El liderazgo pedagógico: Competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria. *Perspectiva Educacional*, 53(1), 91-113. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4776746>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2014). *El Liderazgo escolar en América Latina y el Caribe: Un estado del arte con base en ocho sistemas escolares de la región*. Oficina Regional de Educación para América

Latina y el Caribe.

<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/4188/El%20Liderazgo%20escolar%20en%20Am%c3%a9rica%20Latina%20y%20el%20Caribe%20un%20estado%20del%20arte%20con%20base%20en%20ocho%20sistemas%20escolares%20de%20la%20regi%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ortiz, F. (2003). *Diccionario de metodología de la investigación científica*. Editorial Limusa, S.A.

Oviedo, H., & Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80634409>

Pino, H., & Challco, N. (2024). Liderazgo directivo en instituciones de educación básica y media: Revisión sistemática. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 8(34), 1824-1837. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i34.836>

Pluas, I. (2020). *Comunicación asertiva y el liderazgo pedagógico en docentes de la escuela de educación básica, Lomas de Sargentillo, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53944>

Porras, Y. (2023). *Comunicación asertiva y desempeño docente en instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de El Tambo—Huancayo* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/10409>

Reyes, C. (2021). La importancia de la comunicación y liderazgo: Herramientas para métodos efectivos de formación y organización educativa. *TecnoHumanismo*, 1(10), 27-46. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8179025>

Robinson, V. M. J., Lloyd, C., & Rowe, K. (2008). The Impact of Leadership on Student Outcomes: An Analysis of the Differential Effects of Leadership Types. *Educational*

- Administration Quarterly*, 44(5), 635-674.
<https://doi.org/10.1177/0013161X08321509>
- Rodríguez, Y. (2024). El Liderazgo Pedagógico, Más Allá de un Proceso Educativo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(4), 552-566.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.12298
- Ruíz, C. (2024). *Comunicación asertiva y liderazgo pedagógico de los docentes de instituciones educativas de una Rei, Lima 2023* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/132708>
- Sanca, S. (2022). *Comunicación asertiva y gestión educativa en docentes de instituciones educativas secundarias públicas del distrito de Samán, Azángaro, Puno, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100596>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Saras, E. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación: Evaluación y validación de instrumentos de acopio de datos*. Editorial Amarti.
- Serrano, K., Jaramillo, M., & Prieto, Y. (2022). El liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión educativa de la escuela Héroes del Cenepa. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(Extra 1-1), 258-273.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8292502>
- Shannon, C., & Weaver, W. (1949). *The mathematical theory of communication*. University of Illinois Press.

- Sotomayor, P., Muñoz, J., Martínez, P., & Araya, A. (2020). Liderazgo, cultura y prácticas inclusivas desde la mirada de equipos directivos de establecimientos educativos. *Comuni@cción*, 11(1), 5-15. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.11.1.375>
- Spillane, J. (2006). *Distributed Leadership*. Jossey-Bass.
- Spillane, J., Halverson, R., & Diamond, J. (2004). Towards a theory of leadership practice: A distributed perspective. *Journal of Curriculum Studies*, 36(1), 3-34. <https://doi.org/10.1080/0022027032000106726>
- Supo, J., & Zacarías, H. (2024). *Metodología de la investigación científica: Para las ciencias de la salud y las ciencias sociales* (4.^a ed.). Independently Published.
- Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. (2023). *Código de ética en la investigación científica*. <https://oficinas.unsch.edu.pe/vri/wp-content/uploads/2024/01/Codigo-de-Etica.pdf>
- Vela, Z., & Alata, Y. (2023). Comunicación asertiva y desempeño docente en la institución educativa N° 2040 República de Cuba – Comas, 2022. *Igobernanza*, 6(23), 15-50. <https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n23.2023.287>
- Vinueza, S., & Ramón, G. (2022). Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes universitarios de la carrera de medicina: Caso UCACUE. *Green World Journal*, 5(3), 1-23. <https://doi.org/10.53313/gwj52030>
- Wolpe, J. (1973). *The practice of behavior therapy* (2.^a ed.). Pergamon.

Anexos

Anexo 1. Instrumentos de medición

ESCALA DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO (ELP)

Sulca (2024).

Estimado docente recibe un cordial saludo, esperando contar con su apoyo, la presente encuesta que tiene la finalidad de recoger información para evaluar el liderazgo pedagógico. La información que brindará es de mucho interés, para lo cual se solicita su participación completando el presente cuestionario; el mismo que es de carácter confidencial. Agradezco antemano su participación.

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

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

I. Información general:

Género: Masculino Femenino

Situación laboral: Contratado Nombrado

II. Información específica:

Cuestionario

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Establecimiento de metas y expectativas						
01.	Involucra de manera participativa en el establecimiento de las metas del aprendizaje.					
02.	Establece de manera articulada y consensuada las metas importantes.					
03.	Establece de manera articulada las metas con la misión y visión institucional.					
04.	Promueve activamente el logro de las metas y expectativas.					
05.	Comunica oportunamente e implica en el proceso educativo a los padres de familia.					
Dimensión 2: Obtención y asignación de recursos de manera estratégica						

06.	Distribuye de manera oportuna los recursos educativos para atender la diversidad educativa.					
07.	Orienta de manera pertinente el uso adecuado de los materiales didácticos.					
08.	Obtiene oportunamente recursos adicionales (humano, económico, material) para mejorar el rendimiento escolar.					
09.	Gestiona de manera oportuna programas de apoyo para la formación integral de los estudiantes.					
Dimensión 3: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo						
10.	Organiza adecuadamente en la elaboración de los instrumentos de gestión.					
11.	Orienta de manera oportuna en la elaboración de la sesión de aprendizaje.					
12.	Planifica oportunamente el monitoreo y acompañamiento pedagógico para la mejora de la práctica docente.					
13.	Genera espacios de manera oportuna para elaborar criterios y diseñar instrumentos de evaluación.					
14.	Proporciona oportunamente orientaciones y retroalimentación constructiva.					
15.	Genera espacios de reflexión para mejorar la práctica pedagógica.					
Dimensión 4: Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado						
16.	Estimula de manera positiva participar en los cursos de formación continua.					
17.	Promueve de manera activa participar en talleres de fortalecimiento docente.					
18.	Promueve de manera oportuna el uso apropiado de las TIC en el proceso de la enseñanza y aprendizaje.					
19.	Estimula empoderar de las nuevas propuestas pedagógicas en la práctica docente.					
Dimensión 5: Aseguramiento de un entorno ordenado y de apoyo						
20.	Prioriza el normal desarrollo de las clases al reducir presiones externas.					
21.	Promueve el trabajo colaborativo entre los miembros de la institución.					
22.	Mantiene una actitud proactiva al brindar soporte emocional a los docentes.					
23.	Crea condiciones favorables para un clima institucional positivo.					

ESCALA DE COMUNICACIÓN ASERTIVA (ECA)

Sulca (2024).

Estimado docente recibe un cordial saludo, esperando contar con tu apoyo. La información que brindarás es de mucho interés para la elaboración de una tesis de Maestría, para lo cual se solicita su participación completando el presente cuestionario; el mismo que es de carácter confidencial. Agradezco antemano su participación.

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

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

I. Información general:

Género: Masculino Femenino

Situación laboral: Contratado Nombrado

II. Información específica:

Cuestionario

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Estrategias de asertividad						
01.	Gestiona de manera adecuada la resolución de conflictos institucionales.					
02.	Promueve un ambiente agradable y de mutuo respeto.					
03.	Participa activamente en las actividades que realiza la institución.					
04.	Brinda confianza al distribuir responsabilidades.					
05.	Brinda apoyo de manera constructiva ante la dificultad del docente, estudiante y su familia.					
Dimensión 2: Estilo asertivo						
06.	Expresa cuidadosamente sus ideas sin ánimo de generar conflicto.					
07.	Expresa de manera cordial sus desacuerdos ante situaciones incómodas.					
08.	Muestra tolerancia y acepta la diversidad de opiniones y formas de actuar de los demás.					
09.	Utiliza gestos adecuados para expresar aprobación o desaprobación.					
10.	Regula de manera positiva sus emociones frente a					

	situaciones adversas.					
Dimensión 3: Comunicación precisa						
11.	Comunica de manera fluida y clara al momento de interactuar.					
12.	Interactúa utilizando un lenguaje preciso y comprensible.					
13.	Se comunica de manera horizontal y respetuosa.					
14.	Interactúa de manera amena y demuestra interés en el dialogo.					
15.	Comunica utilizando un tono de voz suave y agradable adecuado a la conversación.					

Anexo 2. Ficha técnica

VARIABLE 1: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Nombre	Escala de Liderazgo Pedagógico (ELP).
Autor	Diseñado por Sulca (2024) en Ayacucho.
Objetivo	Mide el liderazgo pedagógico por medio de niveles.
Aplicación	Autoinforme de aplicación colectiva.
Escala de Medición	Variable numérica, de tipo ordinal.
Opciones de Respuesta	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre.
Dimensiones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecimiento de metas y expectativas. 2. Obtención y asignación de recursos de manera estratégica. 3. Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo. 4. Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado. 5. Aseguramiento de un entorno ordenado y de apoyo.
Baremos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nivel bajo [23-53]. 2. Nivel medio [54-84]. 3. Nivel alto [85-115].
Validez y Confiabilidad	<p>Se realizó la validación de contenido por medio del criterio de tres jueces expertos, quienes tuvieron un nivel de conformidad de un 95.3%.</p> <p>Se midió la consistencia interna del instrumento por medio de una prueba piloto aplicada a una muestra de 20 docentes, obteniéndose un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.978.</p>

VARIABLE 2: COMUNICACIÓN ASERTIVA

Nombre	Escala de Comunicación Asertiva (ECA).
Autor	Diseñado por Sulca (2024) en Ayacucho.
Objetivo	Mide la comunicación asertiva por medio de niveles.
Aplicación	Autoinforme de aplicación colectiva.
Escala de Medición	Variable numérica, de tipo ordinal.
Opciones de Respuesta	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre.
Dimensiones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estrategias de asertividad. 2. Estilo asertivo. 3. Comunicación precisa.
Baremos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nivel bajo [15-34]. 2. Nivel medio [35-55]. 3. Nivel alto [56-75].
Validez y Confiabilidad	<p>Se realizó la validación de contenido por medio del criterio de tres jueces expertos, quienes tuvieron un nivel de conformidad de un 95.7%.</p> <p>Se midió la consistencia interna del instrumento por medio de una prueba piloto aplicada a una muestra de 20 docentes, obteniéndose un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.974.</p>

Anexo 3. Matriz de consistencia

Tabla 9

Matriz de consistencia.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>Problema general ¿En qué medida se relacionan el liderazgo pedagógico y la comunicación asertiva en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024?</p>	<p>Objetivo general Determinar la medida en que se relacionan el liderazgo pedagógico y la comunicación asertiva en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024.</p>	<p>Hipótesis general El liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con la comunicación asertiva en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024.</p>		<p>Establecimiento de metas y expectativas.</p>	<p>Tipo y nivel de investigación Cuantitativo y básico. Correlacional.</p>
<p>Problemas específicos ¿En qué medida se relacionan el liderazgo pedagógico y las estrategias de asertividad en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024? ¿En qué medida se relacionan el liderazgo</p>	<p>Objetivos específicos Establecer la medida en que se relacionan el liderazgo pedagógico y las estrategias de asertividad en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024. Establecer la medida</p>	<p>Hipótesis específicas El liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con las estrategias de asertividad en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024. El liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el</p>	Liderazgo pedagógico.	<p>Obtención y asignación de recursos de manera estratégica.</p> <p>Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.</p> <p>Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado.</p>	<p>Métodos de investigación Hipotético-deductivo y estadístico.</p> <p>Diseño de investigación No experimental transversal de tipo correlacional simple.</p> <p>Población y muestra 100 profesores. 65 profesores.</p> <p>Técnica e instrumentos Encuesta. Escala de Liderazgo Pedagógico (ELP) y Escala de Comunicación Asertiva (ECA).</p>

<p>pedagógico y el estilo asertivo en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024? ¿En qué medida se relacionan el liderazgo pedagógico y la comunicación precisa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024?</p>	<p>en que se relacionan el liderazgo pedagógico y el estilo asertivo en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024. Establecer la medida en que se relacionan el liderazgo pedagógico y la comunicación precisa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024.</p>	<p>estilo asertivo en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024. El liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con la comunicación precisa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024.</p>	<p>Comunicación asertiva.</p>	<p>Aseguramiento de un entorno ordenado y de apoyo. Estrategias de asertividad. Estilo asertivo. Comunicación precisa.</p>
---	--	--	-------------------------------	---

Anexo 4. Autorización

SOLICITA: Autorización para la aplicación de 02 cuestionarios de investigaciones.

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “CHONGOS CARMEN PAMPA”, LLOCHEGUA

Yo, NELSON SULCA GASTELÚ, identificado con DNI N° 74442386, con código de estudiantes N° 70213853, con domicilio legal en la Asoc. Luis Alberto Sánchez N° 710, distrito de Jesús Nazareno; ante Usted respetuosamente me presento y expongo lo siguiente:

Que, teniendo la necesidad de realizar la recolección de los datos pertinentes acerca de mi proyecto de tesis de maestría titulado "**Liderazgo pedagógico y comunicación asertiva en instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024**"; recuro a su despacho con la finalidad de solicitar la aplicación de 02 cuestionarios de investigación a los docentes de su centro educativo, ello será de mucho interés para reflexionar sobre nuestra práctica docente. De esta manera, recoger los datos necesarios que me ayudarán a concretar la parte estadística del proyecto mencionado con anterioridad.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Usted Señor director acceda y autorice mi petición por ser de justicia.

Ayacucho, diciembre de 2024.

Atentamente;



.....
Nelson Sulca Gastelú
DN N° 74442386
Celular: 961881416
E-mail: nels9316@gmail.com

SOLICITA: Autorización para la aplicación de 02 cuestionarios de investigaciones.

**SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “CORAZÓN PATA”,
LLOCHEGUA**

Yo, **NELSON SULCA GASTELÚ**, identificado con DNI N° 74442386, con código de estudiantes N° 70213853, con domicilio legal en la Asoc. Luis Alberto Sánchez N° 710, distrito de Jesús Nazareno; ante Usted respetuosamente me presento y expongo lo siguiente:

Que, teniendo la necesidad de realizar la recolección de los datos pertinentes acerca de mi proyecto de tesis de maestría titulado "**Liderazgo pedagógico y comunicación asertiva en instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024**"; recorro a su despacho con la finalidad de solicitar la aplicación de 02 cuestionarios de investigación a los docentes de su centro educativo, ello será de mucho interés para reflexionar sobre nuestra práctica docente. De esta manera, recoger los datos necesarios que me ayudarán a concretar la parte estadística del proyecto mencionado con anterioridad.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Usted Señor director acceda y autorice mi petición por ser de justicia.

Ayacucho, diciembre de 2024.

Atentamente;



.....
Nelson Sulca Castelú
DN N° 74442386
Celular: 961881416
E-mail: nels9316@gmail.com

SOLICITA: Autorización para la aplicación de 02 cuestionarios de investigaciones.

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ANTONIO DE RAYMONDI DE YARURI”, LLOCHEGUA

Yo, **NELSON SULCA GASTELÚ**, identificado con DNI N° 74442386, con código de estudiantes N° 70213853, con domicilio legal en la Asoc. Luis Alberto Sánchez N° 710, distrito de Jesús Nazareno; ante Usted respetuosamente me presento y expongo lo siguiente:

Que, teniendo la necesidad de realizar la recolección de los datos pertinentes acerca de mi proyecto de tesis de maestría titulado "**Liderazgo pedagógico y comunicación asertiva en instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024**"; recorro a su despacho con la finalidad de solicitar la aplicación de 02 cuestionarios de investigación a los docentes de su centro educativo, ello será de mucho interés para reflexionar sobre nuestra práctica docente. De esta manera, recoger los datos necesarios que me ayudarán a concretar la parte estadística del proyecto mencionado con anterioridad.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Usted Señor director acceda y autorice mi petición por ser de justicia.

Ayacucho, diciembre de 2024.

Atentamente;



.....
Nelson Sulca Castelú
DN N° 74442386
Celular: 961881416
E-mail: nels9316@gmail.com

SOLICITA: Autorización para la aplicación de 02 cuestionarios de investigaciones.

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MODESTO BASTIDAS DE PUERTO AMARGURA”, LLOCHEGUA

Yo, NELSON SULCA GASTELÚ, identificado con DNI N° 74442386, con código de estudiantes N° 70213853, con domicilio legal en la Asoc. Luis Alberto Sánchez N° 710, distrito de Jesús Nazareno; ante Usted respetuosamente me presento y expongo lo siguiente:

Que, teniendo la necesidad de realizar la recolección de los datos pertinentes acerca de mi proyecto de tesis de maestría titulado "**Liderazgo pedagógico y comunicación asertiva en instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llohegua, Ayacucho – 2024**"; recuro a su despacho con la finalidad de solicitar la aplicación de 02 cuestionarios de investigación a los docentes de su centro educativo, ello será de mucho interés para reflexionar sobre nuestra práctica docente. De esta manera, recoger los datos necesarios que me ayudarán a concretar la parte estadística del proyecto mencionado con anterioridad.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Usted Señor director acceda y autorice mi petición por ser de justicia.

Ayacucho, diciembre de 2024.

Atentamente;



.....
Nelson Sulca Gastelú
DN N° 74442386
Celular: 961881416
E-mail: nels9316@gmail.com

SOLICITA: Autorización para la aplicación de 02 cuestionarios de investigaciones.

**SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JUNÍN LIBERTAD”;
LLOCHEGUA**

Yo, **NELSON SULCA GASTELÚ**, identificado con DNI N° 74442386, con código de estudiantes N° 70213853, con domicilio legal en la Asoc. Luis Alberto Sánchez N° 710, distrito de Jesús Nazareno; ante Usted respetuosamente me presento y expongo lo siguiente:

Que, teniendo la necesidad de realizar la recolección de los datos pertinentes acerca de mi proyecto de tesis de maestría titulado "**Liderazgo pedagógico y comunicación asertiva en instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024**"; recorro a su despacho con la finalidad de solicitar la aplicación de 02 cuestionarios de investigación a los docentes de su centro educativo, ello será de mucho interés para reflexionar sobre nuestra práctica docente. De esta manera, recoger los datos necesarios que me ayudarán a concretar la parte estadística del proyecto mencionado con anterioridad.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Usted Señor director acceda y autorice mi petición por ser de justicia.

Ayacucho, diciembre de 2024.

Atentamente;



.....
Nelson Sulca Castelú
DN N° 74442386
Celular: 961881416
E-mail: nels9316@gmail.com

SOLICITA: Autorización para la aplicación de 02 cuestionarios de investigaciones.

**SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “VILLA MEJORADA”,
LLOCHEGUA**

Yo, **NELSON SULCA GASTELÚ**, identificado con DNI N° 74442386, con código de estudiantes N° 70213853, con domicilio legal en la Asoc. Luis Alberto Sánchez N° 710, distrito de Jesús Nazareno; ante Usted respetuosamente me presento y expongo lo siguiente:

Que, teniendo la necesidad de realizar la recolección de los datos pertinentes acerca de mi proyecto de tesis de maestría titulado "**Liderazgo pedagógico y comunicación asertiva en instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024**"; recurro a su despacho con la finalidad de solicitar la aplicación de 02 cuestionarios de investigación a los docentes de su centro educativo, ello será de mucho interés para reflexionar sobre nuestra práctica docente. De esta manera, recoger los datos necesarios que me ayudarán a concretar la parte estadística del proyecto mencionado con anterioridad.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Usted Señor director acceda y autorice mi petición por ser de justicia.

Ayacucho, diciembre de 2024.

Atentamente;



.....
Nelson Sulca Castelú
DN N° 74442386
Celular: 961881416
E-mail: nels9316@gmail.com

SOLICITA: Autorización para la aplicación de 02 cuestionarios de investigaciones.

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “GLORIA SOL NACIENTE”, LLOCHEGUA

Yo, **NELSON SULCA GASTELÚ**, identificado con DNI N° 74442386, con código de estudiantes N° 70213853, con domicilio legal en la Asoc. Luis Alberto Sánchez N° 710, distrito de Jesús Nazareno; ante Usted respetuosamente me presento y expongo lo siguiente:

Que, teniendo la necesidad de realizar la recolección de los datos pertinentes acerca de mi proyecto de tesis de maestría titulado "**Liderazgo pedagógico y comunicación asertiva en instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024**"; recurro a su despacho con la finalidad de solicitar la aplicación de 02 cuestionarios de investigación a los docentes de su centro educativo, ello será de mucho interés para reflexionar sobre nuestra práctica docente. De esta manera, recoger los datos necesarios que me ayudarán a concretar la parte estadística del proyecto mencionado con anterioridad.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Usted Señor director acceda y autorice mi petición por ser de justicia.

Ayacucho, diciembre de 2024.

Atentamente;



.....
Nelson Sulca Castelú
DN N° 74442386
Celular: 961881416
E-mail: nels9316@gmail.com

SOLICITA: Autorización para la aplicación de 02 cuestionarios de investigaciones.

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “CHIHUILLO SAN ANTONIO”, LLOCHEGUA

Yo, **NELSON SULCA GASTELÚ**, identificado con DNI N° 74442386, con código de estudiantes N° 70213853, con domicilio legal en la Asoc. Luis Alberto Sánchez N° 710, distrito de Jesús Nazareno; ante Usted respetuosamente me presento y expongo lo siguiente:

Que, teniendo la necesidad de realizar la recolección de los datos pertinentes acerca de mi proyecto de tesis de maestría titulado "**Liderazgo pedagógico y comunicación asertiva en instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024**"; recorro a su despacho con la finalidad de solicitar la aplicación de 02 cuestionarios de investigación a los docentes de su centro educativo, ello será de mucho interés para reflexionar sobre nuestra práctica docente. De esta manera, recoger los datos necesarios que me ayudarán a concretar la parte estadística del proyecto mencionado con anterioridad.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Usted Señor director acceda y autorice mi petición por ser de justicia.

Ayacucho, diciembre de 2024.

Atentamente;



.....
Nelson Sulca Castelú
DN N° 74442386
Celular: 961881416
E-mail: nels9316@gmail.com

SOLICITA: Autorización para la aplicación de 02 cuestionarios de investigaciones.

**SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “PEDRO RUIZ GALLO”,
LLOCHEGUA**

Yo, **NELSON SULCA GASTELÚ**, identificado con DNI N° 74442386, con código de estudiantes N° 70213853, con domicilio legal en la Asoc. Luis Alberto Sánchez N° 710, distrito de Jesús Nazareno; ante Usted respetuosamente me presento y expongo lo siguiente:

Que, teniendo la necesidad de realizar la recolección de los datos pertinentes acerca de mi proyecto de tesis de maestría titulado "**Liderazgo pedagógico y comunicación asertiva en instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024**"; recurro a su despacho con la finalidad de solicitar la aplicación de 02 cuestionarios de investigación a los docentes de su centro educativo, ello será de mucho interés para reflexionar sobre nuestra práctica docente. De esta manera, recoger los datos necesarios que me ayudarán a concretar la parte estadística del proyecto mencionado con anterioridad.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Usted Señor director acceda y autorice mi petición por ser de justicia.

Ayacucho, diciembre de 2024.

Atentamente;



.....
Nelson Sulca Castelú
DN N° 74442386
Celular: 961881416
E-mail: nels9316@gmail.com

Anexo 5. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN

Estimado/a profesor/a:

Usted ha sido invitado/a a participar en el estudio titulado “Liderazgo pedagógico y comunicación asertiva en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024”. El objetivo general de esta investigación es determinar la medida en que se relacionan el liderazgo pedagógico y la comunicación asertiva en las instituciones educativas del nivel secundario en esta jurisdicción.

Su participación en este estudio consiste en responder una encuesta que evaluará sus percepciones sobre el liderazgo pedagógico y la comunicación asertiva en su institución. La información proporcionada será utilizada exclusivamente con fines académicos y científicos, y en ningún momento se divulgará información que permita identificarle.

No existen riesgos físicos ni psicológicos asociados con su participación en este estudio. Los resultados obtenidos podrían beneficiar al sector educativo, proporcionando información valiosa para mejorar el liderazgo pedagógico y la comunicación en las instituciones educativas del distrito.

Si tiene alguna pregunta o inquietud respecto a este estudio, no dude en ponerse en contacto con los investigadores a cargo.

Anexo 6. Prueba de normalidad

Tabla 10

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov.

Variables/Dimensiones	E	gl	p
Liderazgo pedagógico	0.221	65	0.000
Establecimiento de metas y expectativas	0.213	65	0.000
Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	0.179	65	0.000
Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	0.279	65	0.000
Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	0.253	65	0.000
Aseguramiento un entorno ordenado y de apoyo	0.298	65	0.000
Comunicación asertiva	0.247	65	0.000
Estrategias de asertividad	0.241	65	0.000
Estilo asertivo	0.212	65	0.000
Comunicación precisa	0.246	65	0.000

Anexo 7. Validación de los instrumentos

EXPERTO 1



TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS – INSTRUMENTO 1

Apellidos y nombres del experto : BELLIDO MIRANDA, Anibal.

Grado académico : Magíster.

Institución en el que labora : IESTP Todas las Artes.

Fecha : 12 de noviembre de 2024.

Instrumento de evaluación : ESCALA DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO (ELP) de Sulca (2024).

En la presente tabla, usted puede evaluar cada uno de los ítems marcando con un aspa (X) en una de las columnas según sea su criterio y registrar las observaciones, si las hubiera, a fin de mejorar la pertinencia del instrumento.

N°	ÍTEMS	APRECIA		OBSERVACIÓN
		SÍ	NO	
Dimensión 1: Establecimiento de metas y expectativas				
01	Involucra de manera participativa en el establecimiento de las metas del aprendizaje.	X		
02	Establece de manera articulada y consensuada las metas importantes.	X		
03	Establece de manera articulada las metas con la misión y visión institucional.	X		
04	Promueve activamente el logro de las metas y expectativas.	X		
05	Comunica oportunamente e implica en el proceso educativo a los padres de familia.	X		
Dimensión 2: Obtención y asignación de recursos de manera estratégica				
06	Distribuye de manera oportuna los recursos educativos para atender la diversidad educativa.	X		
07	Orienta de manera pertinente el uso adecuado de los materiales didácticos.	X		
08	Obtiene oportunamente recursos adicionales (humano, económico, material) para mejorar el rendimiento escolar.	X		
09	Gestiona de manera oportuna programas de apoyo para la formación integral de los estudiantes.	X		
Dimensión 3: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo				
10	Organiza adecuadamente en la elaboración de los instrumentos de gestión.	X		
11	Orienta de manera oportuna en la elaboración de la sesión de aprendizaje.	X		
12	Planifica oportunamente el monitoreo y acompañamiento pedagógico para la mejora de la práctica docente.	X		
13	Genera espacios de manera oportuna para elaborar criterios y diseñar instrumentos de evaluación.	X		
14	Proporciona oportunamente orientaciones y retroalimentación constructiva.	X		
15	Genera espacios de reflexión para mejorar la práctica pedagógica.	X		
Dimensión 4: Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado				
16	Estimula de manera positiva participar en los cursos de formación continua.	X		
17	Promueve de manera activa participar en talleres de fortalecimiento docente.	X		
18	Promueve de manera oportuna el uso apropiado de las TIC en el proceso de la enseñanza y aprendizaje.	X		
19	Estimula empoderar de las nuevas propuestas pedagógicas en la práctica docente.	X		
Dimensión 5: Aseguramiento de un entorno ordenado y de apoyo				
20	Prioriza el normal desarrollo de las clases al reducir presiones externas.	X		
21	Promueve el trabajo colaborativo entre los miembros de la institución.	X		
22	Mantiene una actitud proactiva al brindar soporte emocional a los docentes.	X		
23	Crea condiciones favorables para un clima institucional positivo.	X		

Sugerencias: _____



INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO – INSTRUMENTO 1

DATOS GENERALES

Título de la Investigación:

LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y COMUNICACIÓN ASERTIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE LLOCHEGUA, AYACUCHO - 2024.

Nombre del instrumento motivo de la evaluación: ESCALA DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO (ELP) de Sulca (2024).

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENO				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																			90	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				95
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				95
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				95
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																				95
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																				95
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																				95
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																				95
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				95

PROMEDIO DE VALORACION : **94.5%**

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena **e) Muy Buena**

Nombres y Apellidos	Aníbal Bellido Miranda.
DNI	31186352.
Especialidad	Educación Secundaria.
Grado Académico	Magíster.
Mención	Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica.


Lugar y Fecha	Ayacucho, 12 de noviembre de 2024	 Firma
----------------------	-----------------------------------	--



TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS – INSTRUMENTO 2

Apellidos y nombres del experto : BELLIDO MIRANDA, Aníbal.

Grado académico : Magíster.

Institución en el que labora : IESTP Todas las Artes.

Fecha : 12 de noviembre de 2024.

Instrumento de evaluación : ESCALA DE COMUNICACIÓN ASERTIVA (ECA) de Sulca (2024).

En la presente tabla, usted puede evaluar cada uno de los ítems marcando con un aspa (X) en una de las columnas según sea su criterio y registrar las observaciones, si las hubiera, a fin de mejorar la pertinencia del instrumento.

N°	ÍTEMS	APRECIA		OBSERVACIÓN
		SÍ	NO	
Dimensión 1: Estrategias de asertividad				
01	Gestiona de manera adecuada la resolución de conflictos institucionales.	X		
02	Promueve un ambiente agradable y de mutuo respeto.	X		
03	Participa activamente en las actividades que realiza la institución.	X		
04	Brinda confianza al distribuir responsabilidades.	X		
05	Brinda apoyo de manera constructiva ante la dificultad del docente, estudiante y su familia.	X		
Dimensión 2: Estilo asertivo				
06	Expresa cuidadosamente sus ideas sin ánimo de generar conflicto.	X		
07	Expresa de manera cordial sus desacuerdos ante situaciones incómodas.	X		
08	Muestra tolerancia y acepta la diversidad de opiniones y formas de actuar de los demás.	X		
09	Utiliza gestos adecuados para expresar aprobación o desaprobación.	X		
10	Regula de manera positiva sus emociones frente a situaciones adversas.	X		
Dimensión 3: Comunicación precisa				
11	Comunica de manera fluida y clara al momento de interactuar.	X		
12	Interactúa utilizando un lenguaje preciso y comprensible.	X		
13	Se comunica de manera horizontal y respetuosa.	X		
14	Interactúa de manera amena y demuestra interés en el diálogo.	X		
15	Comunica utilizando un tono de voz suave y agradable adecuado a la conversación.	X		

Sugerencias: _____



INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO – INSTRUMENTO 2

DATOS GENERALES

Título de la Investigación:

LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y COMUNICACIÓN ASERTIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE LLOCHEGUA, AYACUCHO - 2024.

Nombre del instrumento motivo de la evaluación: ESCALA DE COMUNICACIÓN ASERTIVA (ECA) de Sulca (2024).

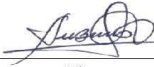
ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENO				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																			92	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				95
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				95
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				95
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																				95
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																				95
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																				95
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																				95
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				95

PROMEDIO DE VALORACION : **94.7%**

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena **e) Muy Buena**

Nombres y Apellidos	Aníbal Bellido Miranda.
DNI	31186352.
Especialidad	Educación Secundaria.
Grado Académico	Magíster.
Mención	Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica.

Lugar y Fecha	Ayacucho, 12 de noviembre de 2024	 Firma
----------------------	-----------------------------------	--

EXPERTO 2



TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS – INSTRUMENTO 1

Apellidos y nombres del experto : GARCÍA PIANTO, Celia.

Grado académico : Maestra.

Institución en el que labora : Institución Educativa N° 38599 Mx/P.

Fecha : 18 de noviembre de 2024.

Instrumento de evaluación : ESCALA DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO (ELP) de Sulca (2024).

En la presente tabla, usted puede evaluar cada uno de los ítems marcando con un aspa (X) en una de las columnas según sea su criterio y registrar las observaciones, si las hubiera, a fin de mejorar la pertinencia del instrumento.

N°	ÍTEMS	APRECIA		OBSERVACIÓN
		SÍ	NO	
Dimensión 1: Establecimiento de metas y expectativas				
01	Involucra de manera participativa en el establecimiento de las metas del aprendizaje.	X		
02	Establece de manera articulada y consensuada las metas importantes.	X		
03	Establece de manera articulada las metas con la misión y visión institucional.	X		
04	Promueve activamente el logro de las metas y expectativas.	X		
05	Comunica oportunamente e implica en el proceso educativo a los padres de familia.	X		
Dimensión 2: Obtención y asignación de recursos de manera estratégica				
06	Distribuye de manera oportuna los recursos educativos para atender la diversidad educativa.	X		
07	Orienta de manera pertinente el uso adecuado de los materiales didácticos.	X		
08	Obtiene oportunamente recursos adicionales (humano, económico, material) para mejorar el rendimiento escolar.	X		
09	Gestiona de manera oportuna programas de apoyo para la formación integral de los estudiantes.	X		
Dimensión 3: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo				
10	Organiza adecuadamente en la elaboración de los instrumentos de gestión.	X		
11	Orienta de manera oportuna en la elaboración de la sesión de aprendizaje.	X		
12	Planifica oportunamente el monitoreo y acompañamiento pedagógico para la mejora de la práctica docente.	X		
13	Genera espacios de manera oportuna para elaborar criterios y diseñar instrumentos de evaluación.	X		
14	Proporciona oportunamente orientaciones y retroalimentación constructiva.	X		
15	Genera espacios de reflexión para mejorar la práctica pedagógica.	X		
Dimensión 4: Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado				
16	Estimula de manera positiva participar en los cursos de formación continua.	X		
17	Promueve de manera activa participar en talleres de fortalecimiento docente.	X		
18	Promueve de manera oportuna el uso apropiado de las TIC en el proceso de la enseñanza y aprendizaje.	X		
19	Estimula empoderar de las nuevas propuestas pedagógicas en la práctica docente.	X		
Dimensión 5: Aseguramiento de un entorno ordenado y de apoyo				
20	Prioriza el normal desarrollo de las clases al reducir presiones externas.	X		
21	Promueve el trabajo colaborativo entre los miembros de la institución.	X		
22	Mantiene una actitud proactiva al brindar soporte emocional a los docentes.	X		
23	Crea condiciones favorables para un clima institucional positivo.	X		

Sugerencias: _____



INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO – INSTRUMENTO 1

DATOS GENERALES

Título de la Investigación:

LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y COMUNICACIÓN ASERTIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE LLOCHEGUA, AYACUCHO - 2024.

Nombre del instrumento motivo de la evaluación: ESCALA DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO (ELP) de Sulca (2024).

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																				95	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																					98
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					98
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					98
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					98
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																					98
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																					98
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																					98
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																					98
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																					98

PROMEDIO DE VALORACION : **97.7%**

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena **e) Muy Buena**

Nombres y Apellidos	Celia García Pianto.
DNI	70416318.
Especialidad	Educación Primaria.
Grado Académico	Maestra.
Mención	Psicología Educativa.

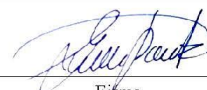
Lugar y Fecha	Ayacucho, 18 de noviembre de 2024	 Firma
----------------------	-----------------------------------	--



TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS – INSTRUMENTO 2

Apellidos y nombres del experto : GARCÍA PIANTO, Celia.

Grado académico : Maestra.

Institución en el que labora : Institución Educativa N° 38599 Mx/P.

Fecha : 18 de noviembre de 2024.

Instrumento de evaluación : ESCALA DE COMUNICACIÓN ASERTIVA (ECA) de Sulca (2024).

En la presente tabla, usted puede evaluar cada uno de los ítems marcando con un aspa (X) en una de las columnas según sea su criterio y registrar las observaciones, si las hubiera, a fin de mejorar la pertinencia del instrumento.

N°	ÍTEMS	APRECIA		OBSERVACIÓN
		SÍ	NO	
Dimensión 1: Estrategias de asertividad				
01	Gestiona de manera adecuada la resolución de conflictos institucionales.	X		
02	Promueve un ambiente agradable y de mutuo respeto.	X		
03	Participa activamente en las actividades que realiza la institución.	X		
04	Brinda confianza al distribuir responsabilidades.	X		
05	Brinda apoyo de manera constructiva ante la dificultad del docente, estudiante y su familia.	X		
Dimensión 2: Estilo asertivo				
06	Expresa cuidadosamente sus ideas sin ánimo de generar conflicto.	X		
07	Expresa de manera cordial sus desacuerdos ante situaciones incómodas.	X		
08	Muestra tolerancia y acepta la diversidad de opiniones y formas de actuar de los demás.	X		
09	Utiliza gestos adecuados para expresar aprobación o desaprobación.	X		
10	Regula de manera positiva sus emociones frente a situaciones adversas.	X		
Dimensión 3: Comunicación precisa				
11	Comunica de manera fluida y clara al momento de interactuar.	X		
12	Interactúa utilizando un lenguaje preciso y comprensible.	X		
13	Se comunica de manera horizontal y respetuosa.	X		
14	Interactúa de manera amena y demuestra interés en el dialogo.	X		
15	Comunica utilizando un tono de voz suave y agradable adecuado a la conversación.	X		

Sugerencias: _____



INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO – INSTRUMENTO 2

DATOS GENERALES

Título de la Investigación:

LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y COMUNICACIÓN ASERTIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE LLOCHEGUA, AYACUCHO - 2024.

Nombre del instrumento motivo de la evaluación: ESCALA DE COMUNICACIÓN ASERTIVA (ECA) de Sulca (2024).


ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENO				MUY BUENO					
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																				95		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																						98
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																						98
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																						98
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																						98
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																						98
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																						98
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																						98
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																						98
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																						98

PROMEDIO DE VALORACION : **97.7%**

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena **e) Muy Buena**

Nombres y Apellidos	Celia García Pianto.
DNI	70416318.
Especialidad	Educación Primaria.
Grado Académico	Maestra.
Mención	Psicología Educativa.

Lugar y Fecha	Ayacucho, 18 de noviembre de 2024	 Firma
----------------------	-----------------------------------	--

EXPERTO 3



TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS – INSTRUMENTO 1

Apellidos y nombres del experto : BERROCAL ARÉSTEGUI, Frank Isaac.

Grado académico : Maestro.

Institución en el que labora : Izan Centro de Desarrollo Humano Integral S.A.

Fecha : 21 de noviembre de 2024.

Instrumento de evaluación : ESCALA DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO (ELP) de Sulca (2024).

En la presente tabla, usted puede evaluar cada uno de los ítems marcando con un aspa (X) en una de las columnas según sea su criterio y registrar las observaciones, si las hubiera, a fin de mejorar la pertinencia del instrumento.

N°	ÍTEMS	APRECIA		OBSERVACIÓN
		SÍ	NO	
Dimensión 1: Establecimiento de metas y expectativas				
01	Involucra de manera participativa en el establecimiento de las metas del aprendizaje.	X		Ninguna.
02	Establece de manera articulada y consensuada las metas importantes.	X		Ninguna.
03	Establece de manera articulada las metas con la misión y visión institucional.	X		Ninguna.
04	Promueve activamente el logro de las metas y expectativas.	X		Ninguna.
05	Comunica oportunamente e implica en el proceso educativo a los padres de familia.	X		Ninguna.
Dimensión 2: Obtención y asignación de recursos de manera estratégica				
06	Distribuye de manera oportuna los recursos educativos para atender la diversidad educativa.	X		Ninguna.
07	Orienta de manera pertinente el uso adecuado de los materiales didácticos.	X		Ninguna.
08	Obtiene oportunamente recursos adicionales (humano, económico, material) para mejorar el rendimiento escolar.	X		Ninguna.
09	Gestiona de manera oportuna programas de apoyo para la formación integral de los estudiantes.	X		Ninguna.
Dimensión 3: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo				
10	Organiza adecuadamente en la elaboración de los instrumentos de gestión.	X		Ninguna.
11	Orienta de manera oportuna en la elaboración de la sesión de aprendizaje.	X		Ninguna.
12	Planifica oportunamente el monitoreo y acompañamiento pedagógico para la mejora de la práctica docente.	X		Ninguna.
13	Genera espacios de manera oportuna para elaborar criterios y diseñar instrumentos de evaluación.	X		Ninguna.
14	Proporciona oportunamente orientaciones y retroalimentación constructiva.	X		Ninguna.
15	Genera espacios de reflexión para mejorar la práctica pedagógica.	X		Ninguna.
Dimensión 4: Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado				
16	Estimula de manera positiva participar en los cursos de formación continua.	X		Ninguna.
17	Promueve de manera activa participar en talleres de fortalecimiento docente.	X		Ninguna.
18	Promueve de manera oportuna el uso apropiado de las TIC en el proceso de la enseñanza y aprendizaje.	X		Ninguna.
19	Estimula empoderar de las nuevas propuestas pedagógicas en la práctica docente.	X		Ninguna.
Dimensión 5: Aseguramiento de un entorno ordenado y de apoyo				
20	Prioriza el normal desarrollo de las clases al reducir presiones externas.	X		Ninguna.
21	Promueve el trabajo colaborativo entre los miembros de la institución.	X		Ninguna.
22	Mantiene una actitud proactiva al brindar soporte emocional a los docentes.	X		Ninguna.
23	Crea condiciones favorables para un clima institucional positivo.	X		Ninguna.

Sugerencias: _____



INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO – INSTRUMENTO 1

DATOS GENERALES

Título de la Investigación:

LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y COMUNICACIÓN ASERTIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE LLOCHEGUA, AYACUCHO - 2024.

Nombre del instrumento motivo de la evaluación: ESCALA DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO (ELP) de Sulca (2024).

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																				95	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																	85				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				95	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			90		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				95	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																				95	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																				95	
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																					98
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																				95	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				95	

PROMEDIO DE VALORACION : **93.8%**

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : a) Deficiente b) Baja c) Regular **d) Buena** e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Frank Isaac Berrocal Aréstegui.
DNI	42531679.
Especialidad	Neurociencias e Investigación Educativa.
Grado Académico	Maestro.
Mención	Docencia Universitaria.



Lugar y Fecha	Ayacucho, 21 de noviembre de 2024.	 
----------------------	------------------------------------	--



TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS – INSTRUMENTO 2

Apellidos y nombres del experto : BERROCAL ARÉSTEGUI, Frank Isaac.

Grado académico : Maestro.

Institución en el que labora : Izan Centro de Desarrollo Humano Integral S.A.

Fecha : 21 de noviembre de 2024.

Instrumento de evaluación : ESCALA DE COMUNICACIÓN ASERTIVA (ECA) de Sulca (2024).

En la presente tabla, usted puede evaluar cada uno de los ítems marcando con un aspa (X) en una de las columnas según sea su criterio y registrar las observaciones, si las hubiera, a fin de mejorar la pertinencia del instrumento.

N°	ÍTEMS	APRECIA		OBSERVACIÓN
		SÍ	NO	
Dimensión 1: Estrategias de asertividad				
01	Gestiona de manera adecuada la resolución de conflictos institucionales.			Ninguna.
02	Promueve un ambiente agradable y de mutuo respeto.			Ninguna.
03	Participa activamente en las actividades que realiza la institución.			Ninguna.
04	Brinda confianza al distribuir responsabilidades.			Ninguna.
05	Brinda apoyo de manera constructiva ante la dificultad del docente, estudiante y su familia.			Ninguna.
Dimensión 2: Estilo asertivo				
06	Expresa cuidadosamente sus ideas sin ánimo de generar conflicto.			Ninguna.
07	Expresa de manera cordial sus desacuerdos ante situaciones incómodas.			Ninguna.
08	Muestra tolerancia y acepta la diversidad de opiniones y formas de actuar de los demás.			Ninguna.
09	Utiliza gestos adecuados para expresar aprobación o desaprobación.			Ninguna.
10	Regula de manera positiva sus emociones frente a situaciones adversas.			Ninguna.
Dimensión 3: Comunicación precisa				
11	Comunica de manera fluida y clara al momento de interactuar.			Ninguna.
12	Interactúa utilizando un lenguaje preciso y comprensible.			Ninguna.
13	Se comunica de manera horizontal y respetuosa.			Ninguna.
14	Interactúa de manera amena y demuestra interés en el dialogo.			Ninguna.
15	Comunica utilizando un tono de voz suave y agradable adecuado a la conversación.			Ninguna.

Sugerencias: _____



INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO – INSTRUMENTO 2

DATOS GENERALES

Título de la Investigación:

LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y COMUNICACIÓN ASERTIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE LLOCHEGUA, AYACUCHO - 2024.

Nombre del instrumento motivo de la evaluación: ESCALA DE COMUNICACIÓN ASERTIVA (ECA) de Sulca (2024).

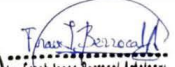

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENO				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																				95
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				95
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			90	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				95
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																				95
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																				95
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																				95
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																				98
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				95

PROMEDIO DE VALORACION : **94.8%**

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena **e) Muy Buena**

Nombres y Apellidos	Frank Isaac Berrocal Aréstegui.
DNI	42531679.
Especialidad	Neurociencias e Investigación Educativa.
Grado Académico	Maestro.
Mención	Docencia Universitaria.

Lugar y Fecha	Ayacucho, 21 de noviembre de 2024.	 
----------------------	------------------------------------	--

Anexo 8. Matriz de datos

N°	LIDERAZGO PEDAGÓGICO																						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23
1	5	4	4	4	1	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3
4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	5	5	4
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
6	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5
7	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
8	4	5	4	5	3	4	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4
9	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	5	4	5	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4
14	3	2	4	4	5	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	3	3	5	4	5	5	5
21	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5
22	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
23	4	5	4	5	3	4	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4

24	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
25	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	3	3	5	4	5	5	5
31	5	4	4	4	1	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
33	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
35	3	2	4	4	5	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
36	5	4	4	4	1	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
38	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3
39	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
40	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	3	3	5	4	5	5	5
45	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3
46	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	5	5	4
47	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	4	5	4	5	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4
50	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	5	5	4

51	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
52	3	2	4	4	5	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
53	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
54	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
55	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5
56	4	5	4	5	3	4	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	4	5	4	5	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3
62	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	3	3	5	4	5	5	5

N°	DATOS		COMUNICACIÓN ASERTIVA														
	SL	G	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
3	1	1	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
4	1	2	4	3	3	4	4	5	3	5	3	5	5	5	4	5	4
5	2	1	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
6	1	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	2	2	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
8	1	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
9	2	2	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5
10	1	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
11	2	1	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
12	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	2	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3
14	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3
15	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
16	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	1	1	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
21	1	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	2	2	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
23	1	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
24	2	2	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5
25	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4

26	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	1	1	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
31	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
32	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
33	1	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
34	2	1	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
35	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3
36	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
37	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
38	1	1	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
39	2	2	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
40	1	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
41	2	1	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
42	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	1	1	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
45	1	1	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
46	1	2	4	3	3	4	4	5	3	5	3	5	5	5	4	5	4
47	2	1	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
48	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	2	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3
50	1	2	4	3	3	4	4	5	3	5	3	5	5	5	4	5	4
51	2	2	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5
52	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3

53	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
54	2	1	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
55	1	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	1	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
57	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	2	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3
59	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	1	1	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
62	2	1	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
63	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	1	1	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5

Anexo 9. Evidencias

CUESTIONARIO QUE EVALÚA EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y LA COMUNICACIÓN ASERTIVA

Estimado docente recibe un cordial saludo, esperando contar con su apoyo. La información que brindará es de mucho interés para la elaboración de una tesis, para lo cual se solicita su participación completando el presente cuestionario; el mismo que es de carácter confidencial. Agradezco antemano su participación.

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

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

quisperivasweber@gmail.com [Cambiar cuenta](#)

No compartido

Situación laboral

Contratado

Nombrado

Docentes Junín...
ProfAmericoRubenSu...

12:10 p. m.

COMUNICADO N° 023
Estimados COLEGAS DOCENTES de maestro IE "Sanín Libertad" Nivel Secundaria - Distrito Llochegua se les comunica lo siguiente:
Centralizar la cobranza de los 5.00 soles al Prof. Gerber, toda vez que esta llevando cantidad de impresiones y la cantidad de Tinta que se va gastando sin incluir los paquetes de hojas Bond.
Para Leer más... 12 de noviembre 2024 La Dirección

Gracias Por sus Comprensiones...
1:16 p. m. ✓

Hoy

Reenviado

Maestro(a), la siguiente encuesta es para reflexionar sobre nuestra práctica docente . Para ello, acceda al siguiente link . <https://forms.gle/p1Bv94sp3cxbV4xQ8>
10:00 a. m. ✓

Tú
Maestro(a), la siguiente encuesta es para reflexionar sobre nuestra práctica docente . Para ello, acceda al siguiente lin...

Buenos días Colegas Docentes tal vez puedan apoyar con responder dichas preguntas es de un colega docente mi IE anterior, lo cual es para optar el Grado de Maestro

Mensaje

Coordinar Francklin

15 de diciembre de 2024

DIRECTORIO_SECUNDARIA_L
LLOCHEGUA_CANAYRE.docx
16 kB • DOCX

DIRECTORIO_SECUNDARIA_LLOC
HEGUA_CANAYRE.docx 9:11 a. m.

DIRECTORIO
_PRIMARIA_LLOCHEGUA_C...
19 kB • DOCX

DIRECTORIO
PRIMARIA_LLOCHEGUA
CANAYRE.docx 9:11 a. m.

DIRECTORIO _ INICIAL_LLOC
HEGUA_CANAYRE.docx
20 kB • DOCX

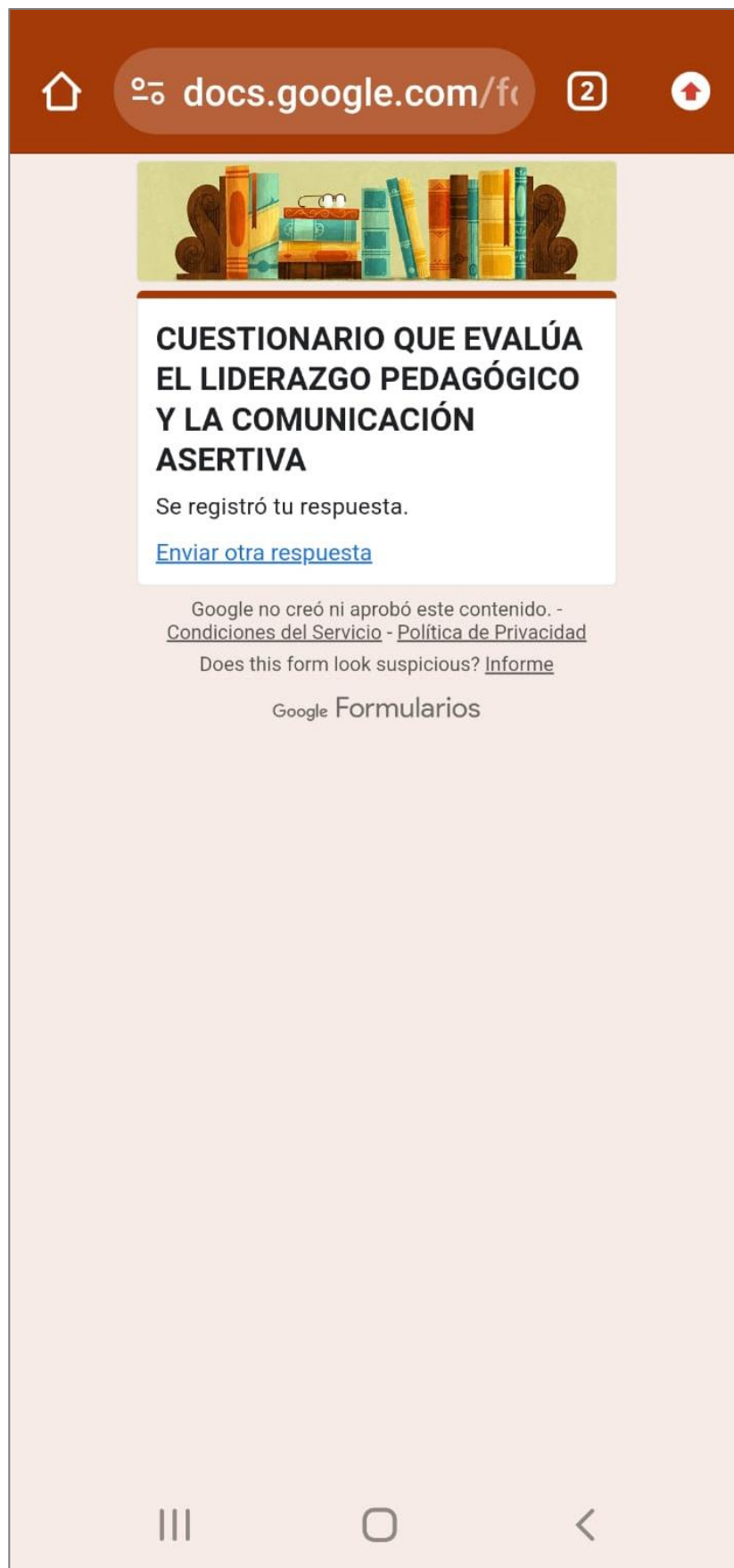
DIRECTORIO _ INICIAL_LLOCHEG
UA_CANAYRE.docx 9:11 a. m.

Muchas gracias, maestro Franklin
9:11 a. m. ✓

Profesor Buenas Tardes le envío los directorios de Llochegua y Canayre
9:11 a. m.

Coordina con los directores saludos.
9:12 a. m.

Mensaje



Mobile browser interface showing a Google Docs form. The address bar displays "docs.google.com/fc" with a home icon, a refresh icon, and a tab indicator showing "2". Below the address bar is a header image of books on a shelf. The main content area contains the following text:

**CUESTIONARIO QUE EVALÚA
EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO
Y LA COMUNICACIÓN
ASERTIVA**

Se registró tu respuesta.

[Enviar otra respuesta](#)

Google no creó ni aprobó este contenido. - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)
Does this form look suspicious? [Informe](#)

Google Formularios

At the bottom of the screen are three navigation icons: a hamburger menu, a circle, and a back arrow.

Anexo 10. Artículo científico

Liderazgo pedagógico y comunicación asertiva en instituciones educativas de Llochegua, Ayacucho - 2024

Educational leadership and assertive communication in educational institutions in Llochegua, Ayacucho - 2024

Nelson Sulca Gastelu

Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga

nelson.sulca.38@unsch.edu.pe

Resumen

El artículo analiza la relación entre el liderazgo pedagógico y la comunicación asertiva en docentes de instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho, durante el año 2024. Se trabajó bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel correlacional y diseño no experimental transversal, con una muestra de 65 docentes seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Se utilizaron la Escala de Liderazgo Pedagógico y la Escala de Comunicación Asertiva, ambas de tipo Likert. Los resultados muestran una relación estadísticamente significativa, directa y de magnitud fuerte entre el liderazgo pedagógico y la comunicación asertiva ($p = 0.000 < 0.050$; $\rho = 0.931$), lo que evidencia que, cuando el liderazgo se ejerce de manera clara, orientadora y colaborativa, la comunicación entre docentes tiende a ser más respetuosa y efectiva. Asimismo, el 80.0% de los participantes percibe su liderazgo pedagógico en un nivel alto y el 84.6% reporta un nivel alto de comunicación asertiva, configurando un perfil profesional favorable para el trabajo colegiado y la gestión

del clima institucional. Estos hallazgos aportan evidencia empírica desde un contexto rural poco estudiado y subrayan la necesidad de seguir fortaleciendo la formación en liderazgo y habilidades comunicativas en el sistema educativo.

Palabras clave: liderazgo pedagógico, comunicación asertiva, docentes.

Abstract

This article examines the relationship between pedagogical leadership and assertive communication among secondary school teachers in the district of Llochegua, Ayacucho, during 2024. A quantitative, basic, correlational, and non-experimental cross-sectional design was used with a sample of 65 teachers selected through non-probabilistic convenience sampling. Data were collected using a Pedagogical Leadership Scale and an Assertive Communication Scale, both based on Likert-type responses. Findings reveal a statistically significant, positive, and strong relationship between pedagogical leadership and assertive communication ($p = 0.000 < 0.050$; $\rho = 0.931$), suggesting that clearer, more supportive and goal-oriented leadership is associated with more respectful and effective communication among teachers. Additionally, 80.0% of participants reported a high level of pedagogical leadership and 84.6% a high level of assertive communication, outlining a professional profile that is favorable for collaborative work and the management of school climate. These results provide empirical evidence from an understudied rural context and highlight the importance of strengthening leadership and communication skills within teacher training and continuous professional development policies.

Keywords: pedagogical leadership, assertive communication, teachers.

I. Introducción

La realidad educativa actual muestra que el liderazgo pedagógico y la comunicación asertiva no son solo atributos deseables, sino condiciones indispensables para el funcionamiento saludable de las escuelas. Cuando estos componentes están debilitados, se resiente no solo la gestión institucional, sino también el desarrollo académico, emocional y social de los estudiantes (Ruíz, 2024). A nivel internacional, preocupa que apenas poco más de la mitad de los países reporten directores con formación específica en liderazgo pedagógico (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2014), lo que revela una brecha importante entre las exigencias del sistema educativo y la preparación real de quienes lo conducen. Esta carencia formativa se traduce en dificultades para conducir equipos docentes, orientar los procesos de enseñanza y responder oportunamente a las necesidades del alumnado. De manera similar, la OCDE (2019) advierte que solo alrededor del 60% de los directores en países participantes en PISA se sienten preparados para gestionar conflictos y mejorar la comunicación entre docentes, evidenciando que la asertividad comunicativa sigue siendo un desafío pendiente en la cultura escolar.

En el contexto peruano, esta problemática adquiere matices particulares. Estudios recientes muestran que un porcentaje considerable de docentes presenta dificultades en la forma en que se comunica, lo cual se vincula con la calidad de la gestión educativa y el desempeño profesional. Sanca (2022), al evaluar a 96 docentes de cinco instituciones en Puno, halló que el 93.8% presentaba dificultades en su comunicación, correlacionadas de manera significativa con la gestión educativa ($p = 0.004$; $\rho = 0.289$). Del mismo modo, Porras (2023) evidenció en Huancayo una fuerte asociación entre la comunicación asertiva y el desempeño

docente ($r = 0.944$), sugiriendo que detrás de dichas habilidades comunicativas subyace también el estilo de liderazgo ejercido en el aula y en la institución. En Ayacucho, aunque los estudios son todavía escasos, se han identificado retos en la gestión educativa y en las capacidades directivas. Gonzáles (2024) destaca la necesidad de fortalecer el liderazgo pedagógico y el acompañamiento a docentes, mientras que a nivel regional se plantea la urgencia de contar con sistemas de información y apoyo pedagógico más sólidos. En distritos como Llochegua, marcados por limitaciones socioeconómicas y geográficas, la ausencia de un liderazgo pedagógico consistente y de una comunicación asertiva entre directores y docentes se convierte en un problema crítico que impacta de manera directa en las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes.

Es por esta razón que se planteó como problema general la siguiente pregunta de investigación: ¿En qué medida se relacionan el liderazgo pedagógico y la comunicación asertiva en las instituciones educativas de Llochegua, Ayacucho - 2024? Y como respuesta a la pregunta, se formuló como objetivo general: Determinar la medida en que se relacionan el liderazgo pedagógico y la comunicación asertiva en las instituciones educativas de Llochegua, Ayacucho - 2024. Además, se consideraron los siguientes objetivos específicos: (1) Identificar los niveles de liderazgo pedagógico en las instituciones educativas de Llochegua, Ayacucho - 2024. (2) Identificar los niveles de comunicación asertiva en las instituciones educativas de Llochegua, Ayacucho - 2024.

La justificación de este estudio se sustenta en la necesidad de comprender, con mayor profundidad, cómo se articulan el liderazgo pedagógico y la comunicación asertiva en contextos escolares rurales, específicamente en instituciones de nivel secundario del distrito de Llochegua. Desde el plano teórico,

la investigación aporta al cuerpo de conocimientos sobre liderazgo educativo y comunicación, al analizar conjuntamente dos constructos que suelen estudiarse de manera separada y al situarlos en un escenario geográfico y sociocultural poco explorado, como es Ayacucho rural. En el plano metodológico, el uso de un enfoque cuantitativo, sustentado en instrumentos validados como la Escala de Liderazgo Pedagógico (ELP) y la Escala de Comunicación Asertiva (ECA), así como en el empleo del coeficiente de Spearman en un diseño no experimental de corte transversal, otorga rigor y replicabilidad al estudio. Desde la perspectiva práctica, los hallazgos ofrecen insumos concretos para que directores y docentes revisen sus estilos de liderazgo y sus formas de comunicarse, con miras a mejorar el clima institucional, la convivencia profesional y, en última instancia, las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes en un entorno marcado por limitaciones socioeconómicas y geográficas.

En cuanto a los antecedentes empíricos, se constata que la relación entre liderazgo y comunicación ha sido documentada en distintos niveles educativos, aunque con escasa atención a contextos rurales y a la educación secundaria. A nivel internacional, Colmenares (2023) describió en docentes universitarios una correlación significativa, positiva y moderada entre estilos de liderazgo y estilos de comunicación asertiva ($r = 0.210$; $p = 0.001 < 0.05$), evidenciando que quienes influyen en otros y conducen grupos tienden también a comunicar de modo más efectivo. En el contexto nacional, Ruíz (2024) halló en una REI de Lima que la comunicación asertiva y el liderazgo pedagógico de docentes de inicial y primaria se relacionan de forma directa, positiva y moderada ($r = 0.592$; $p = 0.000 < 0.05$), con niveles preocupantes de comunicación inadecuada y liderazgo deficiente. De manera complementaria, a nivel local, Alvites (2023) identificó una relación

significativa entre comunicación asertiva y liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública de Ayacucho, confirmando que la manera de liderar se vincula estrechamente con la calidad de las interacciones comunicativas. Sobre este conjunto de evidencias se erige el presente artículo, que se enfoca en liderazgo pedagógico y comunicación asertiva en docentes de secundaria de Llochegua, aportando datos desde un contexto poco explorado.

En el plano teórico, el liderazgo pedagógico se comprende como una forma de liderazgo educativo centrada en la mejora de la enseñanza y el aprendizaje. Bolívar (2010) lo define como la capacidad de influir en docentes y estudiantes para elevar la calidad educativa, mientras que Hallinger (2011) lo concibe como un liderazgo orientado a la enseñanza, donde las decisiones del líder se subordinan a la mejora del rendimiento estudiantil. Robinson et al. (2008) subrayan que este liderazgo exige una comprensión profunda de los procesos pedagógicos y de las prácticas efectivas, y Bush y Glover (2014) enfatizan su incidencia directa en el éxito académico a través de un clima escolar positivo, apoyo al desarrollo profesional docente y supervisión continua del progreso estudiantil. En esta investigación se adopta la definición de Medina y Gómez (2014), quienes entienden el liderazgo pedagógico como la capacidad de directivos y docentes para guiar, inspirar y mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje mediante metas claras, asignación estratégica de recursos, planificación y evaluación curricular, desarrollo profesional del profesorado y construcción de un entorno organizacional favorable. Este constructo se operacionaliza en cinco dimensiones: establecimiento de metas y expectativas; obtención y asignación estratégica de recursos; planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza; promoción del aprendizaje y desarrollo

profesional docente; y aseguramiento de un entorno ordenado y de apoyo (Medina y Gómez, 2014).

Este liderazgo se sostiene teóricamente en diversos modelos que ayudan a comprender cómo el accionar de los directivos repercute en la escuela. El modelo de liderazgo instruccional destaca el involucramiento directo del líder en el currículo, la supervisión de la enseñanza y la evaluación del desempeño docente, ubicando la mejora del aprendizaje como eje central de su acción (Hallinger, 2003; Hallinger & Heck, 2010). El modelo de liderazgo transformacional, propuesto inicialmente por Bass (1985) y aplicado al contexto escolar por Leithwood y Jantzi (2000, 2006), resalta la importancia de inspirar, construir una visión compartida y promover una cultura de colaboración e innovación. El liderazgo distribuido plantea que las responsabilidades de liderazgo se comparten entre directores y docentes, concibiendo el liderazgo como una práctica colectiva necesaria para enfrentar la complejidad escolar (Spillane, 2006; Spillane et al., 2004). Finalmente, el liderazgo situacional sostiene que el estilo del líder debe ajustarse a las características del personal y de las situaciones educativas, adaptando el grado de directividad y apoyo a las necesidades del equipo docente (Hersey & Blanchard, 1969; Hersey et al., 2008).

Por su parte, la comunicación asertiva se considera una habilidad clave para sostener interacciones respetuosas y eficaces en contextos educativos. Alberti y Emmons (2008) la definen como la capacidad de expresar pensamientos, sentimientos y creencias de forma directa, honesta y apropiada, respetando simultáneamente los derechos de los demás, ubicándose en un punto de equilibrio entre la pasividad y la agresividad. Castro y Calzadilla (2021) enfatizan el uso de un lenguaje claro y directo, acompañado de un tono firme pero respetuoso, como

base para el manejo constructivo de los conflictos. Flores (2002) la reconoce como herramienta para fortalecer vínculos interpersonales, al facilitar la expresión de emociones positivas y negativas sin temor al rechazo. En el ámbito educativo, Bernal-Álava et al. (2022) destacan que un docente asertivo crea un clima de respeto y confianza que favorece la participación estudiantil y la escucha activa. En este artículo se adopta la definición de Vinueza y Ramón (2022), quienes conciben la comunicación asertiva como la habilidad de expresarse de manera clara, directa y respetuosa, promoviendo el trabajo en equipo, la adecuada gestión de conflictos institucionales y un ambiente positivo en la institución educativa.

La comunicación asertiva se organiza en este estudio en tres dimensiones: estrategias de asertividad, estilo asertivo y comunicación precisa (Vinueza & Ramón, 2022). Las estrategias de asertividad remiten a la gestión constructiva de desacuerdos, la creación de un clima institucional respetuoso, la participación activa en la vida escolar, la distribución responsable de funciones y el apoyo oportuno a docentes, estudiantes y familias. El estilo asertivo se manifiesta en la expresión clara y respetuosa de opiniones y desacuerdos, la tolerancia ante la diversidad de puntos de vista, el uso coherente del lenguaje corporal y la adecuada regulación emocional frente a situaciones adversas. La comunicación precisa, finalmente, se vincula con la claridad, fluidez y comprensibilidad del mensaje, el uso de un lenguaje accesible, la interacción horizontal y respetuosa, el interés genuino por el diálogo y la utilización de un tono de voz apropiado. Estas dimensiones se sostienen en modelos teóricos como el entrenamiento asertivo (Alberti & Emmons, 2008), la teoría de los derechos asertivos (Wolpe, 1973), el enfoque cognitivo-conductual que subraya el papel de las creencias en la conducta comunicativa (Beck, 1976; Ellis, 2005) y el modelo transaccional que resalta la

importancia de interactuar desde el “estado adulto” para lograr intercambios equilibrados y respetuosos (Berne, 1973).

II. Metodología

La investigación se enmarcó en el enfoque cuantitativo, lo que permitió recolectar, procesar e interpretar datos numéricos para responder al problema planteado y contrastar las hipótesis sobre la relación entre liderazgo pedagógico y comunicación asertiva. Este enfoque se sustenta en la objetividad y en el uso de procedimientos estadísticos para describir y analizar fenómenos educativos, facilitando la replicación de los resultados en contextos similares (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018; Creswell & Creswell, 2018). El estudio se clasificó como de tipo básico, orientado a generar conocimiento teórico más que a resolver de inmediato un problema práctico, aportando a la comprensión de los constructos implicados y a la formulación de futuros modelos e intervenciones (Bisquerra, 2009). El nivel fue correlacional, dado que se buscó estimar el grado de asociación entre el liderazgo pedagógico y la comunicación asertiva, así como entre sus dimensiones, sin pretender establecer relaciones de causalidad (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). El diseño fue no experimental, transversal y de corte correlacional simple: no se manipuló ninguna variable ni se formaron grupos de comparación, sino que se observaron las condiciones tal como se daban en las instituciones educativas de Llochegua durante el año 2024, obteniendo una “fotografía” de la relación entre los constructos en un único momento temporal (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

La población estuvo constituida por 100 docentes de once instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho, entendida como el conjunto total de casos que cumplen con las especificaciones de interés

para el estudio (Hernández et al., 2014). A partir de ella se trabajó con una muestra de 65 docentes, considerada un subgrupo manejable que conserva las características esenciales de la población y permite realizar inferencias razonables (Saras, 2020). La selección se realizó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, incorporando a los profesores que se encontraban en ejercicio en el año lectivo 2024, pertenecían a alguna de las once instituciones y aceptaron participar voluntariamente, excluyendo a quienes no consintieron o no completaron adecuadamente los instrumentos (Bisquerra, 2009). La técnica de recolección de datos fue la encuesta (Saras, 2020), aplicada mediante dos instrumentos: la Escala de Liderazgo Pedagógico (ELP), compuesta por 23 ítems distribuidos en cinco dimensiones, y la Escala de Comunicación Asertiva (ECA), integrada por 15 ítems organizados en tres dimensiones, ambas con formato Likert ordinal. Los datos se analizaron con estadísticos descriptivos y con el coeficiente rho de Spearman, adecuado para evaluar la fuerza y dirección de la relación entre variables medidas en escalas ordinales, ofreciendo una base empírica para comprender la articulación entre liderazgo pedagógico y comunicación asertiva en este contexto escolar (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

III. Resultados y discusión

Resultados

Tabla 1

Relación entre el liderazgo pedagógico y la comunicación asertiva en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024.

	Rho de Spearman	Comunicación asertiva
	rho	0.931
Liderazgo pedagógico	p	0.000
	n	65

De acuerdo con la tabla 1, se observa que el p-valor es inferior al valor crítico ($p = 0.000 < 0.050$), lo que quiere decir que existe relación estadísticamente significativa entre los constructos de liderazgo pedagógico y comunicación asertiva. Esto permite aceptar la hipótesis alterna del estudio. Por otro lado, el valor del coeficiente de correlación ($\rho = 0.931$) indica que dicha relación es directa y de magnitud fuerte.

Tabla 2

Niveles de liderazgo pedagógico y comunicación asertiva y dimensiones en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho – 2024.

Liderazgo pedagógico y comunicación asertiva		Niveles de comunicación asertiva			Totales	
		Bajo	Medio	Alto		
Niveles de liderazgo pedagógico	Bajo	f	0	0	0	0
		%	0.0	0.0	0.0	0.0
	Medio	f	0	10	3	13
		%	0.0	15.4	4.6	20.0
	Alto	f	0	0	52	52
		%	0.0	0.0	80.0	80.0
Totales		f	0	10	55	65
		%	0.0	15.4	84.6	100.0

De acuerdo con la tabla 2, se observa que el 80.0% de los profesores evaluados perciben su liderazgo pedagógico como de nivel alto, el 84.6% presentan un nivel alto de comunicación asertiva, del mismo modo que el 80.0% percibe un liderazgo pedagógico de nivel alto al mismo tiempo que presenta un nivel alto de comunicación asertiva.

Discusión

La discusión de los resultados en torno al objetivo general muestra que la relación entre el liderazgo pedagógico y la comunicación asertiva en los docentes de Llochegua no solo es estadísticamente significativa, sino además directa y de magnitud fuerte ($p = 0.000 < 0.050$; $\rho = 0.931$). Este nivel de asociación sugiere que, allí donde el liderazgo pedagógico se ejerce con claridad de metas, gestión estratégica de recursos y construcción de un clima escolar favorable, la comunicación entre los docentes tiende a ser más clara, respetuosa y colaborativa. El hallazgo dialoga con lo reportado por Ruíz (2024), quien encontró que un liderazgo pedagógico más sólido se vincula con una mejor comunicación en equipos docentes, reduciendo tensiones y mejorando la convivencia profesional. También coincide con Colmenares (2023) y Alvites (2023), quienes evidencian que estilos de liderazgo participativos y transformacionales se asocian con mayores niveles de comunicación asertiva. Desde el plano teórico, estos resultados se alinean con la idea de que el liderazgo pedagógico requiere necesariamente de una comunicación eficaz para articular metas, supervisar la enseñanza y consolidar un clima institucional positivo (Hallinger & Murphy, 1985; Bass & Avolio, 1994), y con la propuesta de Alberti y Emmons (2008) de que la expresión clara y respetuosa de las ideas fortalece las relaciones de trabajo y la toma de decisiones compartidas.

En relación con los objetivos específicos, se observó que el 80.0% de los docentes percibe un liderazgo pedagógico de nivel alto y el 84.6% reporta un nivel alto de comunicación asertiva, lo que refleja un perfil profesional en el que, al menos en términos de autoevaluación, la mayoría reconoce prácticas de conducción pedagógica sólidas y formas de comunicarse basadas en el respeto y la claridad. Esta situación contrasta parcialmente con lo hallado por Ruíz (2024), quien

identificó proporciones importantes de comunicación inadecuada y liderazgo deficiente en una REI de Lima, lo que sugiere que el contexto rural de Llochegua podría estar generando dinámicas distintas de trabajo en equipo y de vínculo entre directivos y docentes. Al mismo tiempo, la alta presencia de niveles favorables en ambas variables es coherente con los planteamientos de Colmenares (2023) y Alvites (2023), que describen colectivos docentes en los que liderazgo y comunicación se potencian mutuamente. Desde una lectura teórica, estos resultados son consistentes con la noción de liderazgo pedagógico como práctica distribuida y relacional, que se sostiene en interacciones asertivas y cooperativas para orientar el trabajo docente y enfrentar las demandas del contexto escolar.

Conclusiones

- De acuerdo con el objetivo general, existe relación significativa, directa y fuerte entre los constructos de liderazgo pedagógico y comunicación asertiva ($p = 0.000 < 0.050$; $\rho = 0.931$) en los docentes evaluados.
- En cuanto al objetivo específico 1, se observa que el 80.0% de los profesores evaluados perciben su liderazgo pedagógico como de nivel alto.
- Finalmente, respecto al objetivo específico 2, el 84.6% de los profesores evaluados presentan un nivel alto de comunicación asertiva.

Referencias bibliográficas

- Alberti, R., & Emmons, M. (2008). *Your perfect right: Assertiveness and equality in your life and relationships* (9.a ed.). Impact Publishers.
- Alvites, N. (2023). *Comunicación asertiva y liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública de Ayacucho, 2022* [Tesis de Maestría,

Universidad

César

Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108693>

- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bass, B., & Avolio, B. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications, Inc.
- Beck, A. (1976). *Cognitive therapy and the emotional disorders* (p. 356). International Universities Press.
- Bernal-Álava, Á., Cañarte-Vélez, C., Macias-Parrales, T., & Ponce-Castillo, M. (2022). La comunicación asertiva y su aporte en el proceso de enseñanza y aprendizaje. *Polo del Conocimiento*, 7(4), 682-695. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i4.3850>
- Berne, E. (1973). *Games people play: The psychology of human relationships*. Ballantine Books.
- Bisquerra, R. (Ed.). (2009). *Metodología de la investigación educativa* (2.a ed.). La Muralla.
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora. Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 9(2), 9-33. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-112>
- Bush, T., & Glover, D. (2014). School leadership models: What do we know? *School Leadership & Management*, 34(5), 553-571. <https://doi.org/10.1080/13632434.2014.928680>
- Castro, G., & Calzadilla, G. (2021). La comunicación asertiva: Una mirada desde la psicología de la educación. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 12(3), 131-151. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8154371>

- Colmenares, M. (2023). Estilos de liderazgo y comunicación asertiva de los docentes universitarios. *Revista Criterio*, 3(4), 23-33. <https://doi.org/10.62319/criterio.v.3i4.15>
- Creswell, J., & Creswell, D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5.a ed.). Sage Publications.
- Ellis, A. (2005). *Rational emotive behavior therapy*. Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
- Flores, M. (2002). Asertividad: Una habilidad social necesaria en el mundo de hoy. *Revista de la Universidad Autónoma de Yucatán*, 221, 34-47. <https://www.revistauniversitaria.uady.mx/pdf/221/ru2214.pdf>
- González, N. (2024). *Evaluación del liderazgo pedagógico del director y la capacidad de innovación de los docentes en las instituciones educativas del distrito Ocos-Ayacucho, en el contexto de la educación virtual año 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/entities/publication/repositorio.une.edu.pe>
- Hallinger, P. (2003). Leading educational change: Reflections on the practice of instructional and transformational leadership. *Cambridge Journal of Education*, 33(3), 329-351. <https://doi.org/10.1080/0305764032000122005>
- Hallinger, P. (2011). Leadership for learning: Lessons from 40 years of empirical research. *Journal of Educational Administration*, 49(2), 125-142. <https://doi.org/10.1108/09578231111116699>
- Hallinger, P., & Heck, R. (2010). Collaborative leadership and school improvement: Understanding the impact on school capacity and student learning. *School*

Leadership & Management, 30(2), 95-110.

<https://doi.org/10.1080/13632431003663214>

Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. *The Elementary School Journal*, 86(2), 217-247.

<https://doi.org/10.1086/461445>

Hernández, C., & Mendoza, C. (2023). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (2.a ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6.a ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.

[https://www.esup.edu.pe/wp-](https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf)

[content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf](https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf)

Hersey, P., & Blanchard, K. (1969). Life cycle theory of leadership. *Training & Development Journal*, 23(5), 26-34.

Hersey, P., Blanchard, K., & Johnson, D. (2008). *Management of organizational behavior: Leading human resources* (9.a ed.). Pearson Prentice Hall.

Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement with school. *Journal of Educational Administration*,

38(2), 112-129.

<https://doi.org/10.1108/09578230010320064>

Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices.

School Effectiveness and School Improvement, 17(2), 201-227.

<https://doi.org/10.1080/09243450600565829>

- Medina, A., & Gómez, R. (2014). El liderazgo pedagógico: Competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria. *Perspectiva Educativa*, 53(1), 91-113. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4776746>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2014). *El liderazgo escolar en América Latina y el Caribe: Un estado del arte con base en ocho sistemas escolares de la región*. Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/4188/EI%20Liderazgo%20escolar%20en%20Am%c3%a9rica%20Latina%20y%20el%20Caribe%20un%20estado%20del%20arte%20con%20base%20en%20ocho%20sistemas%20escolares%20de%20la%20regi%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Porras, Y. (2023). *Comunicación asertiva y desempeño docente en instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de El Tambo—Huancayo* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/10409>
- Ruíz, C. (2024). *Comunicación asertiva y liderazgo pedagógico de los docentes de instituciones educativas de una Rej, Lima 2023* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/132708>
- Sanca, S. (2022). *Comunicación asertiva y gestión educativa en docentes de instituciones educativas secundarias públicas del distrito de Samán, Azángaro, Puno, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100596>

- Saras, E. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación: Evaluación y validación de instrumentos de acopio de datos*. Editorial Amarti.
- Spillane, J. (2006). *Distributed leadership*. Jossey-Bass.
- Spillane, J., Halverson, R., & Diamond, J. (2004). Towards a theory of leadership practice: A distributed perspective. *Journal of Curriculum Studies*, 36(1), 3-34. <https://doi.org/10.1080/0022027032000106726>
- Vinueza, S., & Ramón, G. (2022). Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes universitarios de la carrera de medicina: Caso UCACUE. *Green World Journal*, 5(3), 1-23. <https://doi.org/10.53313/gwj52030>
- Wolpe, J. (1973). *The practice of behavior therapy* (2.a ed.). Pergamon.



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD N°0020-2026-UNSCH-EPG/KBA

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado – UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N°002-2026-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. NELSON SULCA GASTELU
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS	Liderazgo pedagógico y comunicación asertiva en instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho - 2024
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD	12% de similitud
N° DE TRABAJO	2932021804
FECHA	14 de abril de 2026

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

14 de abril de 2026.


UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
Mg. Kelvis BERROCAL ARGUMENTO
Sub Director de Investigación

CC.
Archivo
KBA/rjeg

Liderazgo pedagógico y comunicación asertiva en instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho - 2024

por Nelson SULCA GASTELU

Fecha de entrega: 14-abr-2026 02:17p. m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2932021804

Nombre del archivo: TESIS_DE_MAESTR_A_NELSON_SULCA_G_T.docx (406.51K)

Total de palabras: 15823

Total de caracteres: 93691

Liderazgo pedagógico y comunicación asertiva en instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Llochegua, Ayacucho - 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga	3%
	Trabajo del estudiante	
2	repositorio.unsch.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	1%
	Trabajo del estudiante	
4	hdl.handle.net	1%
	Fuente de Internet	
5	Submitted to Universidad Nacional de Huancavelica	1%
	Trabajo del estudiante	
6	repositorio.ucv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
7	repositorio.uct.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
8	repositorio.uncp.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
9	revistaconcordia.org	<1%
	Fuente de Internet	
10	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú	<1%
	Trabajo del estudiante	

11

Submitted to Universidad Andina Nestor
Caceres Velasquez

Trabajo del estudiante

<1 %

12

www.reincisol.com

Fuente de Internet

<1 %

13

de León, Exi Resto. "La percepción del
docente de nivel K-6 sobre el estilo del
liderazgo educativo en el proceso de
enseñanza en la región educativa de Arecibo,
Puerto Rico", Keiser University

Publicación

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°00666-2025-UNSCH-EPG/D.**

Siendo las 10:00 a.m. del 15 de agosto de 2025 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis, presidido por el **Mg. ROALDO PINO ANAYA** Director (e) de la Escuela de Posgrado, el **Dr. ROLANDO ALFREDO QUISPE MORALES** Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, e integrado por los siguientes miembros: **Dr. ELOY ESTEBAN FERIA MACIZO** y la **Dra. BRUNIHLDA AILLY ACOSTA MELCHOR**; para la sustentación oral y pública de la tesis titulada: **LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y COMUNICACIÓN ASERTIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE LLOCHEGUA, AYACUCHO - 2024**, presentado por el **Bach. NELSON SULCA GASTELU**. Teniendo como asesor al **Dr. LUIS LUCIO ROJAS TELLO**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por el graduando.

A continuación, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: Dieciseis (16).

CALIFICACION (x)

Aprobado(a) por Unanimidad.	<input checked="" type="checkbox"/>
Aprobado(a) por Mayoría.	<input type="checkbox"/>
Desaprobado(a) por Unanimidad.	<input type="checkbox"/>
Desaprobado(a) por Mayoría.	<input type="checkbox"/>

(x) Marcar con aspa.

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue al **Bach. NELSON SULCA GASTELU**, el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Siendo las 11:45 hrs. se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 11:55 hrs. del 15 de agosto de 2025.

.....
Mg. ROALDO PINO ANAYA
Director(e) de la Escuela de Posgrado.

.....
Dr. ROLANDO ALFREDO QUISPE MORALES
Director de la UPG-FCE

.....
Dr. ELOY ESTEBAN FERIA MACIZO
Miembro.

.....
Dra. BRUNIHLDA AILLY ACOSTA MELCHOR
Miembro.

.....
Dr. JOSÉ ALARCON GUERRERO
Secretario Docente.

Observaciones:

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