



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO
EDUCATIVO**

TEMA:

**ESTRATEGIAS DE ASERTIVIDAD PARA EL DESARROLLO DEL
LIDERAZGO DEMOCRÁTICO DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD
EDUCATIVA DEL MILENIO GUARDIANA DE LA LENGUA “27 DE
FEBRERO**

Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Magister en Educación,
Mención Innovación y Liderazgo Educativo

Autor

Quishpe Chicaiza Luis Edgar

Tutora

Mg. Purcachi Aguaguña Lilia del Pilar

AMBATO – ECUADOR

2021

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN
ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TÍTULACIÓN**

Yo, Luis Edgar Quishpe Chicaiza, declaro ser autor del Trabajo de Investigación con el nombre “Estrategias de asertividad para el desarrollo del liderazgo democrático de los docentes de la unidad educativa del milenio guardiana de la lengua 27 de febrero”, como requisito para optar al grado de Magister en Educación Mención Innovación y Liderazgo Educativo y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de, a los días del mes de de 202....., firmo conforme:

Autor: Luis Edgar Quishpe Chicaiza



Firma:

Número de Cédula: 060427030-6

Dirección: Antonio Morgan y Mateo Ponce

Correo Electrónico: luisedgar447@gmail.com

Teléfono: 0960001955

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “ESTRATEGIAS DE ASERTIVIDAD PARA EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO DEMOCRÁTICO DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO GUARDIANA DE LA LENGUA 27 DE FEBRERO” presentado por Luis Edgar Quishpe Chicaiza, para optar por el Título Magister en Educación Mención Innovación y Liderazgo Educativo

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Ambato, de del 202...



.....
Lic. Lilia del Pilar Purcachi Aguaguíña Mg.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Magister en Educación Mención Innovación y Liderazgo Educativo, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Ambato, de.....202...



.....
Luis Edgar Quishpe Chicaiza

C.I. 0604270306

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: “ESTRATEGIAS DE ASERTIVIDAD PARA EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO DEMOCRÁTICO DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO GUARDIANA DE LA LENGUA 27 DE FEBRERO”, previo a la obtención del Título de Magister Educación Mención Innovación y Liderazgo Educativo, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Ambato, de de 202...

.....
Lic. Lisbeth Martinez Gil, Ph.D.
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

.....
Ing. Aracely Fernanda Núñez Naranjo, MSc.
VOCAL



.....
Lic. Lilia del Pilar Purcachi Aguaguña, Mg.
VOCAL

DEDICATORIA

A Dios por bendecirme a diario salud y brindarme la oportunidad de alcanzar un peldaño más en mi formación profesional, a mi abuelito Antonio que desde cielo me cuidas “sigo cumpliendo tus consejos”, a mi esposa y mi hijo que han sido mi complemento esencial durante mi tiempo de estudio, con ánimo y sus ocurrencias siguen llenando de alegría mis días, y a mis padres por su apoyo incondicional en todo momento.

Luis Edgar

AGRADECIMIENTO

A Dios por guiar y darme la fortaleza que me da día a día.

Un sincero agradecimiento a la UTI y los docentes por compartir sus conocimientos, buscando siempre una educación de calidad y de manera especial a la Mg Lilia Purcachi, por su paciencia y guiarme con su experiencia, conocimiento en la elaboración del presente trabajo investigativo.

A mi familia por todo su apoyo en todo momento pese a las dificultades me han dado ánimo y mucha fuerza para culminar mis estudios.

Luis Edgar

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
AUTORIZACIÓN DEL AUTOR.....	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	iv
APROBACIÓN TRIBUNAL	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
INDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xi
ÍNDICE DE CUADROS.....	xii
ÍNDICE DE IMÁGENES	xiii
RESUMEN EJECUTIVO	xiv
ABSTRACT.....	xv
INTRODUCCIÓN	1
Importancia y Actualidad	1
Planteamiento del Problema.....	11
Objetivos	12
Objetivo general.....	12
Objetivos específicos	12
CAPITULO I	
MARCO TEÓRICO.....	13
Antecedentes de la investigación acerca del liderazgo democrático.....	13
Antecedentes de la investigación acerca de la asertividad	20
Teoría del Objeto de Estudio.....	25
Teorías del liderazgo.....	25
Conceptualización del Liderazgo Democrático.....	27
El líder	27
Liderazgo	28

Liderazgo democrático	28
Características del liderazgo democrático	29
Ventajas y desventajas del liderazgo democrático	31
Teoría del Campo de Estudio	32
La Asertividad	32
Derechos asertivos	34
Principios básicos de asertividad.	35
Estilos de asertividad	36
Características de la asertividad.....	37
Expresiones en la asertividad.....	38
Técnicas se asertividad	40
¿Qué es una estrategia?.....	41
¿Cómo se construye una estrategia?	42
Estrategias de asertividad	43

CAPITULO II

DISEÑO METODOLÓGICO.....	45
Enfoque y Diseño de la Investigación	45
Modalidad de la Investigación	45
Nivel y Tipo de Investigación	46
Descripción de la muestra y el contexto de la investigación.....	46
Operacionalización de las Variables	48
Proceso de Recolección de Datos.....	50
Método Aplicado	50
Ruta de Estudio de la Investigación.	50
Técnicas e Instrumentos	51
Confiabilidad del instrumento	51
Análisis de Resultados.....	53
Análisis General de Resultados	65

CAPITULO III

PROPUESTA.....	66
Nombre de la Propuesta.	66

Definición del Tipo de Producto	66
Objetivo General:	67
Objetivos específicos.....	67
Generalidades de la propuesta.....	67
Estructura de las Estrategias Asertivas.....	69
Desarrollo de la propuesta.....	71
Evaluación	76
Evaluación de la Propuesta Innovadora	77
Valoración de la Propuesta.....	77
CONCLUSIONES.....	79
RECOMENDACIONES	81
BIBLIOGRAFÍA	82
ANEXOS	89

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Importancia de un ambiente democrático. -----	54
Gráfico 2	Libre expresión de estudiantes y padres de familia. -----	55
Gráfico 3	La comunidad educativa se sienten cómodos al delegar funciones.-----	56
Gráfico 4	Al promover el trabajo en equipo se ha notado. -----	57
Gráfico 5	Es fácil generar un ambiente inclusivo en el aula. -----	58
Gráfico 6	En un diálogo alza la voz y hace gestos más notables. -----	59
Gráfico 7	Los padres de familia y estudiantes le escuchan con atención. -----	60
Gráfico 8	Cómo actúa al escuchar comentarios desagradables.-----	61
Gráfico 9	Acepta comentario incluso fuera de contexto.-----	62
Gráfico 10	Es importante conocer estrategias de asertividad.-----	63
Gráfico 11	Es necesario afianzar la seguridad personal con comunicación asertiva.	64

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1 ventajas y desventajas del liderazgo democrático	31
Cuadro 2 La Asertividad según López.....	38
Cuadro 3 Muestra.....	47
Cuadro 4 Operacionalización de las variables	48
Cuadro 5 Estrategia de comunicación positiva	71
Cuadro 6 Estrategia participativa	72
Cuadro 7 Estrategia para el manejo de críticas	74
Cuadro 8 Estrategia de responsabilidad personal.....	75
Cuadro 9 Valoración liderazgo de docentes.....	76
Cuadro 10 Criterios de evaluación de la propuesta.....	77

ÍNDICE DE IMÁGENES

Imagen 1 Principios de asertividad	36
Imagen 2 Técnicas asertivas para conflictos.....	40
Imagen 3 Estructura de la estrategia.	43
Imagen 4 Estrategias asertivas	44
Imagen 5 Ruta de estudio.....	51
Imagen 6 Correlación de Pearson	53
Imagen 7 Alfa de Cronbach	53
Imagen 8 Estructura de las estrategias.	70

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCION INNOVACIÓN Y LIDERAZGO
EDUCATIVO

TEMA: ESTRATEGIAS DE ASERTIVIDAD PARA EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO DEMOCRÁTICO DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO GUARDIANA DE LA LENGUA 27 DE FEBRERO

Autor: Luis Edgar Quishpe Chicaiza

Tutora: Mg. Lilia del Pilar Purcachi

RESUMEN EJECUTIVO

El liderazgo democrático en los últimos años ha tomado mucho impulso y está en el discurso de cada líder de las empresas, organizaciones aún más en la política, sin dejar de mencionar el ámbito educativo, no obstante, es importante mencionar que aunque los docentes posean el conocimiento conceptual no han logrado desarrollar de manera efectiva dentro de los escenarios educativos, en ese sentido, el objetivo de la presente investigación es proponer estrategias de asertividad para el desarrollo del liderazgo democrático, considerando que este estilo de liderazgo promueve un eje fundamental dentro de la sociedad, constituyendo parte de la formación de las nuevas generaciones exaltando características como respeto, igualdad y honestidad entre otros. El desarrollo de este estudio se llevó a cabo mediante un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, explicativo realizado a 35 docentes y la técnica que se utilizó fue la encuesta con un cuestionario como instrumento. El análisis de resultados arrojó como indicador importante la necesidad de promover una libre expresión en el lugar de trabajo, debido a que en los estudiantes y padres de familia se nota una dificultad considerable al momento de expresar y defender sus ideas hacia a las personas de la comunidad educativa, además, se nota que al ser delegados para cumplir ciertas funciones en la institución la mayoría prefiere no involucrarse, por ende, generar ambientes inclusivos es complicado; en base a los resultados antes mencionados se propuso establecer estrategias que permitirán generar procesos de comunicación efectiva, para que de esta forma se pueda desarrollar el liderazgo democrático en los docentes de la institución educativa y un mejor desenvolvimiento en los estudiantes y padres de familia logrando que la comunidad educativa se edifique y empodere de todos los procesos educativos.

DESCRIPTORES: Docente, asertivo, comunicación, lider, liderazgo democrático.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

POSGRADOS

CARRERA: MAESTRIA EN EDUCACION

AUTOR: QUISHPE CHICAIZA LUIS EDGAR

TUTORA: Mg. PURCACHI AGUAGUIÑA LILIA

ABSTRACT

Democratic leadership in recent years has gained much momentum and is in the discourse of every leader of companies, organizations even more in politics, not to mention the educational field. However, it is important to mention that although teachers have the conceptual knowledge they have failed to develop effectively within educational scenarios. In this sense, the objective of this research is to propose assertive strategies for the development of democratic leadership, considering that this leadership style promotes a fundamental axis within society, constituting part of the formation of new generations exalting characteristics; such as respect, equality, and honesty among others. The development of this study was carried out by means of a quantitative approach of the descriptive, explanatory type carried out with 35 teachers and the technique used was the survey with a questionnaire as an instrument. The analysis of the results showed as an important indicator the need to promote free expression in the workplace, due to the fact that students and parents have considerable difficulty in expressing and defending their ideas to people in the educational community. In addition, it is noted that when they are delegated to perform certain functions in the institution, most prefer not to get involved, therefore, generating inclusive environments is complicated; based on the above-mentioned results. It was proposed to establish strategies that will allow generating effective communication processes, so that in this way democratic leadership can be developed in the teachers of the educational institution and better development in the students and parents, achieving that the educational community is built

KEYWORDS: Keywords: assertive, communication, democratic leadership, leadership.

INTRODUCCIÓN

Importancia y Actualidad

El presente trabajo se enmarca en la línea de investigación de Liderazgo y la sub línea es organizacional, por cuanto se considera que las estrategias de asertividad en el ejercicio de las funciones como docentes, es fundamental para desarrollar el liderazgo democrático, en la actualidad la democracia ha sido parte importante dentro de la sociedad, y al abordar en el ámbito educativo no es pertinente dejar de lado aplicar este tipo de liderazgo que se verá reflejado en las generaciones que como docentes forman.

Por lo tanto, este estudio se realiza en diferentes contextos para identificar y aclarar el desarrollo de todas las características relevantes y estrategias asertivas para fomentar el liderazgo democrático de los docentes

Entonces, a nivel mundial el liderazgo democrático está siendo asumido de manera esencial para la formación del ser humano, por tanto, Farías (2010) en su estudio denominado la influencia del liderazgo pedagógico en el rendimiento escolar, mediante un estudio de caso evaluativo para cual se aplicó un enfoque mixto, es decir, cuantitativo y cualitativo, a su vez se desarrolló en tres fases que comprendía: la primera fase consistió en procesamiento de un instrumento denominado Likert y procesamiento de datos en Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 11.5, la segunda fase en el procesamiento de datos textuales o cuantitativos y finalmente en el última fase se analizó documentación de entidades gubernamentales que determinan la calidad de las instituciones educativas, en este contexto buscó conocer el tipo de liderazgo que aplican los docentes para que cada uno de los actores educativos puedan empoderarse e identificarse con la institución educativa.

Mediante esta investigación y posterior al procesamiento de datos y la comparación con los resultados de Sistema de Medición de la Calidad de la Educación (SIMCE) que es una prueba estandarizada que mide el rendimiento académico de los estudiantes, finalmente se determinó que el liderazgo de los docentes influyen en el rendimiento académico de los estudiantes ya que en todas las instituciones del estudio se establece roles, motivación, acciones de seguimiento, metas claras y alcanzables,

acompañamiento y retroalimentación como pilares para un buen liderazgo y un proceso de aprendizaje significativo.

Juárez (2010) al desarrollar un estudio de tipo investigación aplicada de nivel descriptivo sobre los estilos de liderazgo de los directores según la percepción de los docentes con el objetivo de identificar el estilo utilizado por los directivos de las instituciones educativas en la investigación los docentes de cuatro centros educativos de un mismo distrito fueron quienes ayudaron para poder determinar el estilo de liderazgo que tiene cada director.

En base a los estudios desarrollados consideran que dentro de los centros educativos seleccionados se pudo identificar la existencia con un alto índice de liderazgo autocrático, seguido del democrático y finalmente liberal, en este contexto consideran que al utilizar el estilo autocrático no ayuda al empoderamiento de los procesos sino a su vez un mero cumplimiento de funciones por parte de los docentes, en cambio, con el estilo democrático consideran que los docentes y estudiantes se sienten motivados y la asignación de funciones ayuda empoderarse de los procesos.

En este sentido es evidente que el mejor estilo que deberían aplicar los directores de las instituciones educativas para una mejor inclusión es el democrático ya que permite la participación de todos y el empoderamiento para el logro de los objetivos planteados.

Rodríguez (2016) en su estudio referido al liderazgo como promotor de aprendizaje en las escuelas, buscó describir el liderazgo existente en la institución educativa mediante un enfoque cualitativo de tipo descriptivo. Donde los estudiantes consideran que los líderes tienen un propósito claro: de guiar, dirigir, enseñar, mandar, tener autoridad, vigilar a las personas, beneficiarlas y apoyarlas, además, reconocen en los líderes la capacidad para persuadir, establecer metas y objetivos de mejora, entonces identifican al docente y al director como los principales líderes dentro de la institución educativa.

Del mismo modo los docentes definen a los líderes como modelos a seguir e innovadores, activos, organizados, dinámicos y colaborativos, siempre atentos a los intereses de su comunidad e incluso emiten sugerencias para lograr las metas que llevan

al grupo al éxito. Es evidente que coinciden que un buen líder debe cumplir con ciertas características de manera que pueda guiar hacia el logro de los objetivos.

Además, dentro de esta investigación menciona que, pese al conocimiento conceptual de un líder por parte de la comunidad educativa, en la práctica aún carece de ciertas características, pero consideran que de un grupo de liderazgos como transformacional, distributivo el que es de gran importancia es el democrático por cuanto reúne características que ayudan al empoderamiento de los procesos por parte de toda la comunidad educativa. Entonces al aplicar este último tipo de liderazgo el docente garantiza el aprendizaje significativo en el estudiante e incluso el desarrollo de aptitudes para la vida.

Rojas & Gaspar (2006), mediante un método cuantitativo no experimental de tipo descriptivo-comparativo en su investigación "Bases del liderazgo en educación" tiene como objetivo enriquecer las formas en que se logra una educación de calidad. Este estudio es el resultado del trabajo de la Red de Liderazgo Escolar de la Oficina Regional de Educación (OREALC) / Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), en la cual menciona que, el liderazgo de los docentes en las instituciones educativas tiene como objetivo fundamental contribuir al desarrollo de aptitudes en los educandos, principalmente para aquellos estudiantes que tienen condiciones desfavorables por su condición socioeconómica y su cultural.

Además, indica el reto en América Latina y el Caribe mediante el liderazgo de los docentes generar instituciones educativas en las que se fomente una educación de calidad, donde la ética, inclusión, equidad y democracia sean pilares fundamentales para las generaciones que se forman. Para que esto ocurra se debe resaltar la participación de docentes liderando frente a los estudiantes, padres, madres de familia y todos quienes conforman la comunidad educativa en donde todos se comprometan al trabajo y acompañamiento en todo el proceso hasta cumplir con los objetivos establecidos.

Finalmente, en el contexto nacional según la Constitución de la República de Ecuador (Asamblea Nacional, 2008), en el art. 347, referente a la responsabilidad del

Estado, en el numeral 11 menciona: “Garantizar la participación activa de estudiantes, familias y docentes en los procesos educativos” donde prácticamente el estado garantiza la participación democrática de todos y en todos sus niveles.

Asimismo, otro instrumento legal que es pertinente considerar es la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011), en el artículo Art. 3.- Fines de la educación. Literal 1. La inculcación del respeto y la práctica permanente de los derechos humanos, la democracia, la participación, la justicia, la igualdad y no discriminación, la equidad, la solidaridad, la no violencia, las libertades fundamentales y los valores cívicos; se considera que el docente mediante la aplicación de un estilo de liderazgo democrático pueda cumplir con el literal anterior ayudando al desarrollo intelectual y personal de los educandos.

En este sentido los docentes tienen el apoyo suficiente ya que mediante su liderazgo pueden lograr la excelencia en los centros educativos basados en el Art. 22 al referirse que tendrá la competencia la autoridad educativa nacional según el literal e: “Aprobar con la participación de todos los actores del proceso educativo, democrática, participativa e inclusiva el Plan Nacional de Educación, los programas y proyectos que deban desarrollarse a nivel nacional y vigilar su correcta y oportuna ejecución”

Además, según el Ministerio de Educación (2012), en el Ecuador existe estándares de calidad educativa al cual los docentes se rigen como norma de fiel cumplimiento, en donde los docentes están encargados desde la construcción de la planificación estratégica hasta la vinculación con la comunidad con programas de participación activa de toda la comunidad educativa, esto se lo puede lograr con un liderazgo democrático adecuado en donde todos los actores educativos puedan expresar sus opiniones y sean partícipes de la formación de nuevos profesionales.

En efecto el liderazgo democrático visto desde una perspectiva mundial y latinoamericana es obvio que, al aplicar este tipo de modelos, estilos y brindar la importancia adecuada del mismo, ha generado buenos resultados en un proceso tan imprescindible y trascendental que es la formación de personas y cabe indicar que las políticas en el Ecuador brindan las facilidades y el sustento legal pertinente, el cual

garantiza un proceso de enseñanza aprendizaje mediante el ejercicio de un liderazgo democrático adecuado.

En este apartado se abordará estudios realizados en el marco del liderazgo democrático como eje fundamental dentro de las organizaciones a nivel macro, meso y micro.

En el sistema educativo los docentes son considerados líderes porque se convierten en las personas que orientan, motivan e instruyen en el aula, promueven el trabajo en equipo de los estudiantes, además, son los líderes de los padres y representantes legales, es decir, de la comunidad educativa. Si bien el término liderazgo democrático les suena familiar a los docentes, ya que las personas pueden expresar sus opiniones desde sus propias perspectivas, incluso si están equivocadas, pero la falta de herramientas hace que este tipo de liderazgo no puede ser efectivo cuando se aplica. Cuando carecen de eficiencia, no pueden orientar, motivar y realizar todas las características de un buen líder, pero para ello se puede desarrollar estrategias que les ayuden a aplicar correctamente.

A nivel mundial según, Alarcón, et al. (2013) luego de realizar un estudio de caso sobre el liderazgo democrático en algunas áreas, una de ellas la convivencia en el contexto educativo de la ruralidad, esta investigación cualitativa hace referencia que el líder de la institución educativa actúa de manera accesible permitiendo que toda decisión que se tome sea en conjunto, la pieza clave para que funcione es la retroalimentación permanente no necesariamente formalmente en reuniones programadas, a su vez mediante la informalidad (conversa en los pasillos, al tomar un té e incluso al viajar) ha arrojado grandes resultados que ha aunado esfuerzos para lograr los objetivos planteados.

Además, desde una perspectiva del liderazgo democrático hacia los alumnos en base a sus experiencias, han aplicado varias estrategias con el objetivo de que los estudiantes se sientan motivados para asistir a las instituciones educativas, para que esto suceda menciona que, el integrar a todos los estudiantes y fomentar la participación es fundamental, del mismo modo el asignar espacios dentro del salón de clases para

colocar los trabajos de cada uno y las fotografías de cada uno como parte importante ha generado resultados favorables en el proceso educativo.

Bajo este precepto un buen líder debe proporcionar procesos en donde la comunidad educativa, desarrollen una cultura participativa, con el fin de integrar a todos y todas en las decisiones que se vayan a tomar, de tal forma que conozcan el objetivo que como institución educativa buscan, además la retroalimentación como clave en el logro de los objetivos y no perder el rumbo, puesto que ayudará refrescar permanentemente que todos persiguen alcanzar el un objetivo común.

Además, Bojorquez (2018), menciona que, luego de desarrollar su estudio de liderazgos, que se utiliza para el cumplimiento de los objetivos mediante una investigación cuantitativa en 6 empresas pudo determinar que, el liderazgo democrático, influye significativamente en los colaboradores y en el clima laboral ya que cada colaborador se siente identificado con la empresa, puesto que sus opiniones son atendidas, además, cada colaborador se empodera de la empresa con un único objetivo de brindar un trabajo de calidad. Entonces al referirse al liderazgo en el ámbito educativo no es muy distante al de las organizaciones, dado que dentro del sistema educativo es primordial la existencia de un liderazgo democrático el mismo que permitirá recabar opiniones sinceras, mismos que ayudarán a conocer de diferentes perspectivas las problemáticas que pudieran existir, de tal forma que se pueda aplicar estrategias de mejora tanto a nivel administrativo como a nivel pedagógico.

Finalmente, según Salazar (2017), en su estudio desarrollado para determinar las funciones y tareas importantes que debe desempeñar el director del plantel educativo, desde una perspectiva de liderazgo democrático a fin de lograr un trabajo en equipo entre toda la comunidad educativa, en la cual menciona la importancia que un buen líder debe dominar habilidades como el carisma, paciencia, respeto, integridad, conocimiento, inteligencia pero el que debe resaltar sobre estas es la capacidad de influir positivamente en sus colaboradores, para ello debe tener un visión clara de lo que quiere lograr a corto, mediano y largo plazo.

En este mismo contexto menciona que el director, como líder de la organización escolar, tiene la responsabilidad de motivar a su cuerpo docente y personal a desarrollar

una actitud positiva, de modo que los maestros puedan mejorar su desempeño laboral a través de la motivación. La motivación laboral es fundamental para mejorar la calidad de la educación. Para que el proceso educativo de las instituciones educativas sea beneficioso para el desarrollo, se necesita un líder democrático que logre armonía, coordinación y estabilidad en las relaciones y acciones que contribuyan a la comunidad educativa.

Entonces, a nivel macro la aplicación de liderazgo democrático, es considerado como una opción para permitir a la comunidad educativa la participación activa en todos los procesos, donde las opiniones y puntos de vista son aceptados, logrando que cada persona se identifique, empodere de la institución educativa y se sientan motivados para el cumplimiento de los objetivos establecidos, además mediante este estilo de liderazgo se pretende lograr un adecuado clima laboral al referirse a los docentes y un adecuado clima áulico con los estudiantes, con ello garantizando un proceso educativo adecuado.

A nivel latinoamericano, Ugalde y García (2016), en su investigación bibliográfica realizada sobre el liderazgo y el asertividad, mediante el cual resaltan que ambos términos conllevan una estrecha relación ya que el liderazgo es la capacidad de convocar, integrar voluntades e influir positivamente, a fin de cumplir los objetivos establecidos y de abrir nuevos caminos. A su vez el asertividad es la habilidad para escuchar e interactuar con los demás, el obtener el respeto, expresar sin herir a las demás personas, en fin, algunas condiciones que ayudan a una comunicación efectiva.

Es importante el liderazgo de los docentes en el proceso de formación de los estudiantes, ya que en este se orienta y comparte la experiencia básica del buen desarrollo estudiantil. Esto se logra a través de un comportamiento seguro de sí mismo, por ejemplo, a través del enunciado: "Este soy yo", "Así siento y pienso", palabras y acciones que se sienten libres. Ser capaz de comunicarse con personas (compañeros, docentes, padres de familia y demás), en todos los niveles del entorno educativo de forma abierta, directa y franca. Al implementar democracia se podrá establecer una buena relación docente-estudiante, habrá mejor comunicación, desempeño, eficiencia, responsabilidad y motivación.

Además, dentro de este estudio realiza una comparación entre una institución educativa rural, en el cual relata que los alumnos no desperdician el tiempo, ya que en tiempos libres o en el cambio de hora los estudiantes juegan dominó en los pasillos, y en las aulas en horas clase mientras el docente revisa la tarea conjuntamente con el estudiante el resto de la clase comentan sobre la dificultad de la tarea como una manera de retroalimentación hasta que llegue su turno para presentar su tarea, a diferencia del urbano que los estudiantes al caminar por la acera comentan con un vocabulario grosero e irrespetuoso al referirse a las clases que han tenido durante la jornada.

Algo muy fundamental que destaca en la investigación al referirse que la labor docente debe ser convicción antes que obligación, en este contexto es evidente que el liderazgo democrático de los docentes dentro de las instituciones educativas es imprescindible, ya que con ello genera el respeto, tolerancia e integridad dentro y fuera de clase.

Vicente (2018), en su estudio del liderazgo en la educación, mediante una investigación cuantitativa determinan que el liderazgo en las instituciones educativas no ha generado buenos resultados en los procesos educativos lo cual ha obstaculizado el cumplimiento de los objetivos institucionales. Además, en las instituciones educativas, se observa que el rol del director es más administrativo y logística, lo cual limita que la relación docente, estudiante y padres de familia sea inadecuada imposibilitando una buena coordinación en la asignación de funciones.

En este sentido es importante promover un liderazgo democrático para el cambio y la innovación, permitiendo la participación de todos los actores del centro educativo, para realizar un trabajo coordinado entre los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia.

Así mismo, Bartolome (2018), en su investigación desarrollada para determinar los estilos de liderazgo de los directores en las instituciones públicas de educación en Tiago María, mediante un estudio cuali-cuantitativo menciona que se ha observado que el 90% de los docentes opinan que el estilo de liderazgo practicado es adecuado para un buen desempeño en la Gestión Educativa, solo el 10% de ellos opinan que es inadecuado. En cambio, que el 90% de los directores creen que el liderazgo

democrático es adecuado porque pueden permitir que los docentes utilicen su creatividad para realizar actividades y aceptar innovaciones dirigidas a los docentes.

Del mismo modo resalta que antes tomar una decisión es importante invitar al docente a participar para escuchar y considerar todos los puntos en la decisión, la libre expresión incluso del descontento con el trabajo será relevante para considerar acciones que mejoren según las falencias que se puedan encontrar en la institución. Es decir que, según lo expuesto anteriormente, existe dos tipos de liderazgo que son relevantes pero el democrático se considera ideal ya que abarca más allá de llevar hacia el logro de los objetos de los centros educativos es generan una cultura de paz y la integración de voluntades.

Dentro del contexto nacional, Murillo (2016), mediante la investigación analítico-sintético e inductivo-deductivo enfatiza al mencionar que el liderazgo es un componente sumamente importante para fomentar la democracia activa dentro del campo educativo. El liderazgo es un tema crucial, ya que en un principio se enfocaban en las organizaciones y empresas, ya que su principal objetivo buscaba mejorar la competitividad y como consecuencia inmediata la eficiencia de sus colaboradores para el logro de los objetivos. Hoy en la actualidad el sistema educativo ha ido acoplado y mejorando los estilos de liderazgo ya que la educación cada vez sea vuelto más competitivo.

Un líder, como todos, tiene deficiencias y virtudes que debe conocer; esto significa mirarse a sí mismo, comprender y comprender a los demás, y reflejar las metas que desea alcanzar, y trabajar con los demás para buscar alcanzar metas para lograr el éxito. En este sentido, posibilita que el docente desarrolle nuevas capacidades y mejore la calidad de vida de toda la comunidad educativa, el cual tiene como objetivo desarrollar liderazgo en la sociedad actual, la formación de liderazgo debe iniciar en la etapa escolar y continuar ampliándose en los niveles de enseñanza siguientes.

Sánchez (2017), mediante una investigación cuali-cuantitativa tuvo como objetivo dar una visión sobre el impacto del liderazgo en el desempeño profesional de los docentes. Considera que el liderazgo es la capacidad de alguien para dirigir un grupo u organización. Además, como un factor que permite a las instituciones educativas

mejorar las prácticas docentes, lo que por supuesto depende del tipo de liderazgo aplicado. Se pueden aplicar varios estilos: autoritario, paternalista, transformacional, democrático, transaccional, etc. Si los docentes comprenden y aplican correctamente los principios de liderazgo, su desempeño profesional será más eficiente.

Finalmente, Zambrano (2018), indica que, para la mediación docente estudiante, ante las adversidades que se pueda generar dentro o fuera de la institución educativa, mediante una investigación mixta cuali-cuantitativa plantea valorar teóricamente las estrategias de liderazgo democrático más adecuado, el cual posibilitará a los estudiantes tener una buena interrelación según los instrumentos de evaluación aplicados a los docentes se determinó que carecen de características de líder democrático, por ende, dificultando alguna acción o estrategia ante los conflictos que se puedan generar en la institución educativa.

En este contexto micro se entiende que debe brindar prioridad, a formar líderes democráticos, positivos, innovadores e incentivar a la participación democrática responsable en el ejercicio de cada una de las funciones.

Una vez abordado el liderazgo democrático desde varios contextos, en este apartado se analizará la realidad de la Unidad Educativa del Milenio Guardiania de la Lengua 27 de Febrero, dicha unidad educativa se encuentra ubicada en la parroquia de Palmira, cantón Guamote, de la provincia de Chimborazo, la institución cuenta con 35 docentes, la institución educativa se localiza en el sector rural, la mayoría de la población es indígena y el nivel de formación académica en el cantón Guamote según, Viteri & Venegas (2016), la tasa de analfabetismo en la población mayor de 15 años es de 20,1%, y es mayor en las mujeres (25,4%), que en los hombres (14,8%).

En base a los datos obtenidos es evidente la falta de formación académica a nivel cantonal, en consecuencia, impide un buen dialogo ya que se les dificulta expresar sus propias ideas además son muy inseguros al dirigirse a los docentes. En consecuencia, por la falta de una buena comunicación asertiva al aplicar el liderazgo democrático por parte de los docentes imposibilita el desarrollo de la misma.

Ante ello, en base a la experiencia obtenida al laborar en la institución educativa se pudo evidenciar la falta de participación activa y empoderamiento en los procesos

académicos por parte de los estudiantes, padres de familia y representantes legales, pese al conocimiento conceptual del liderazgo democrático por parte de los docentes no ha brindado resultados óptimos, con ello retrasando el logro de los objetivos del proceso educativo, es necesario mencionar que este tipo de estilo de liderazgo siempre ha existido pero generalmente en empresas, organizaciones y solo en una mínima parte en centros educativos, al ser un estilo innovador en las instituciones educativas y según sus características de: equidad, integración, participación libre y democrática, en donde sus opiniones serán respetadas y consideradas para la mejora continua, además, permitirán el logro de objetivos planteados.

Ahora bien, el desarrollo del presente trabajo, se enfoca en explicar la situación real de la problemática que se manifiesta, principalmente por la falta de dominio de las estrategias asertivas para desarrollar un buen liderazgo democrático, de ahí que se propone estrategias asertivas que fortalezcan la comunicación y de manera simultánea que permita el desarrollo de liderazgo democrático en los docentes.

Planteamiento del Problema

Por lo expuesto anteriormente el problema a investigar se formula de la siguiente manera:

¿Cómo promover el desarrollo del liderazgo democrático de los docentes de la Unidad Educativa del Milenio Guardiania de la Lengua 27 de febrero?

Idea a defender

La presentación de las estrategias de asertividad promoverá el desarrollo del liderazgo democrático en los docentes y de manera simultánea mejorará la comunicación entre los actores de la comunidad educativa.

Objeto y campo

El objeto de estudio se enmarca en el desarrollo del liderazgo democrático; mientras que el campo de investigación corresponde al ámbito particular de: estrategias de asertividad.

Destinatarios del proyecto

El presente proyecto está dirigido de manera directa a los docentes de institución educativa y de manera indirecta a los estudiantes, padres de familia y representantes legales.

Objetivos

Objetivo general

Proponer estrategias de asertividad para promover el desarrollo del liderazgo democrático de los docentes de la Unidad Educativa del Milenio Guardiania de la Lengua 27 de Febrero.

Objetivos específicos

- Fundamentar teóricamente el liderazgo democrático y estrategias de asertividad.
- Diagnosticar el nivel de liderazgo democrático que los docentes emplean en su praxis profesional.
- Diseñar estrategias de asertividad para el desarrollo del liderazgo democrático en los docentes.
- Valorar la propuesta por medio de criterio de usuarios para determinar su factibilidad.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

En este capítulo se hace referencia a los puntos de vista teóricos para fundamentar y sustentar la presente investigación, partiendo de los antecedentes o estudios previos, así como las teorías de autores que explican la variable del liderazgo democrático y estrategias de asertividad en el ámbito educativo.

Antecedentes de la investigación acerca del liderazgo democrático

En el ámbito mundial el liderazgo democrático ha sido uno de los mayores principios adaptado en la actualidad para influenciar positivamente en la sociedad a través de la participación dinámica, para el mejoramiento del escenario educativo, social y económico.

En esta sección se presenta algunos estudios en los que se aborda el objeto de estudio. Según, Coronel (2005), en su estudio desarrollado para determinar el liderazgo del profesorado en el ámbito educativo mediante un estudio bibliográfico, indica que el liderazgo es la relación de influencia entre líderes y colaboradores, lo que significa que el cambio real en una organización es buscar un propósito común. Durante su desarrollo, no se requiere puesto operativo. Por tanto, se ve como una construcción social realista, un fenómeno interactivo y dialéctico, que implica tensiones y contradicciones, que persigue cambios constantes en las relaciones.

El liderazgo educativo tiende a pasar a una comunidad de aprendizaje democrática, los líderes creen que el liderazgo debe ser resuelto por la propia comunidad. Esta es una especie de relaciones públicas. La idea es trascender las entidades individuales, ponerse en una perspectiva más colectiva y comunitaria, considerar el liderazgo

educativo como un liderazgo para el cambio, y considerar el liderazgo democrático como eje fundamental inexcusable orientada en la formación de una democracia social, ya que este tipo de liderazgo afecta a todos los niveles institucionales o sociales por cuanto aborda temáticas como la justicia e igualdad.

En consecuencia, considera que la importancia de los docentes en el desarrollo del liderazgo democrático es absolutamente necesaria, ya que, sin la participación de ellos la mejora institucional no tiene sentido. Por cuanto el liderar democráticamente una institución educativa no solamente se refiere en el sistema de participación en la gestión, sino que a su vez está relacionada en la formación y participación en temas de igualdad y justicia, el mismo que afecta todos los aspectos presentes y futuros de la vida.

López (2012) en su estudio investigativo analiza el liderazgo de los docentes en la práctica educativa y su uso en el proceso de aprendizaje. Para ello, se estudiaron los estilos utilizados por los docentes de la escuela Veracruz en México. La base de la investigación sigue el proceso metodológico de un estudio de caso, mediante un enfoque cualitativo. Al aplicar las encuestas, se investigó el estilo de liderazgo educativo identificado entre los docentes de tercer y sexto grado de la institución. Se utilizaron dos mecanismos para la recopilación de datos: Entrevistas y observaciones de participantes seleccionados deliberadamente para responder preguntas y obtener la mayor cantidad de información posible para lograr los objetivos establecidos.

En efecto, al término de la investigación se concluye que practican los siguientes estilos: democrático, el mismo que se caracteriza por guiar, permitir la participación de todos y lograr el desarrollo de cada persona; situacional, es flexible y otorga confianza, para terminar *laissez faire*; facilita libertad absoluta sin supervisión alguna. En este contexto es importante destacar el estilo democrático ya que refleja ser el más completo y según el estudio menciona que al aplicar este tipo de estilo se ha logrado muy buenos resultados en los estudiantes.

A su vez según Fernández & Hernández (2013) en su investigación tiene como objetivo, describir y explorar las competencias de liderazgo en el ejercicio de las funciones como directivo, el diseño investigativo se trata de un estudio de casos

múltiple de instituciones de Granada, Jaén y Sevilla una por cada ciudad. Para este estudio consideraron una metodología cualitativa a fin de obtener información personalizada para su respectivo análisis.

El estudio muestra que los docentes son conscientes de las complejidades del liderazgo, tanto o más que los propios líderes, asimismo, reconocen que el rol que asume el líder desde la gestión del centro escolar es clave para eliminar las barreras que llevan a la exclusión. Los estilos de liderazgo desarrollados en los centros educativos objeto de estudio enfatizan en el componente participativo-democrático al incluir la moral y emocional en los procesos sin comprometer su efectividad y los resultados alcanzados. Este trabajo más humanizado y creativo se adapta mejor a las necesidades actuales de las instituciones educativas que requieren nuevos estilos de gestión y liderazgo.

Finalmente, liderar una institución o una organización no es solamente gestionar, a su vez es algo más complicado en la que debe engranar varios aspectos que en la actualidad exigen, una de ellas es la de generar espacios en donde las personas de la institución educativa u organización tengan la oportunidad de opinar, dar juicio de valor e incluso evaluar la gestión que desarrollan los líderes de la institución. Este particular sin duda permite afianzar las relaciones interpersonales entre los líderes y sus colaboradores en donde predomine la igualdad y justicia.

A nivel latinoamericano, es importante abordar la investigación realizada por Soto & Soto (2017), en su estudio desarrollado para analizar los estilos de liderazgo utilizados por los rectores de las instituciones educativas mediante una investigación cuantitativa, abordan la importancia del liderazgo por cuanto las escuelas y organizaciones requiere líderes que impulsen cambios sociales rápidos, donde el desarrollo científico conduce a la innovación tecnológica y la mejora continua, las escuelas con organizaciones sociales deben adaptar su plan de estudios a la realidad y promover un aprendizaje significativo en toda la comunidad educativa. Necesitan responder a una sociedad en constante cambio que se caracteriza por un rápido cambio en la sociedad.

Al respecto, los rectores consideran que los estilos de conducta democráticos y transformadores tienden a prevalecer en todos los aspectos estudiados y están a la vanguardia de la práctica que se estudia. La percepción de los docentes es que solo el 66% de los directores, equivalente a dos directores impulsan y dominan los estilos de conductas transformadores y democráticos en todos los aspectos. Los docentes percibieron que el 33% restante de rectores que corresponde a un rector tenía una tendencia y predominio del comportamiento autoritario en todos los aspectos del estudio. (Soto & Soto, 2017)

Con base en lo anterior, los líderes institucionales debe contar con un buen equipo de trabajo comprometidos a alcanzar los objetivos planteados, además ante un mundo que se actualiza diriamente en eduacion, tambien es necesario actualizar constantemente, es decir que son factores esenciales para un buen funcionamiento de las instituciones educativas. Sin estas consideraciones no podria garantizar un adecuado proceso educativo y retrasar el logro de los objetivos planteados.

En efecto, referirse al liderazgo democrático o participativo implica necesariamente hablar de la relevancia e influencia en los grupos de interés de la institución u organización. Ignorar esta relación significaría negar la naturaleza sistémica de las instituciones y organizaciones e incluso la del liderazgo. Es vital que el ejercicio del liderazgo democrático o participativo en el cual un líder, pueda generar espacios con los colaboradores e influir en el planteamiento de ideas, estrategias y planes de mejora los mismos que sean considerados por los directivos en la toma de decisiones.

Según Tapia (2018) en el estudio desarrollado sobre el liderazgo democrático para mejorar la gestión pedagógica mediante una invetigación de tipo cuantitativo, descriptivo y propositivo busca determinar el estilo de liderazgo que ejercen en la insntitucion educativa pública “Coronel Cortegana” del nivel secundario, al aplicar los intrumentos y técnicas para la recoleccion de datos estadísticos, muestran que la institución practica el liderazgo tradicional, es decir que refiere a un diálogo vertical donde no existe la participación de todos, además, en la dirección resaltada la falta de control sobre diversas actividades académicas y administrativas que afectan su imagen.

En consecuencia resalta que ante un estilo de liderazgo que no logra encaminar al cumplimiento de los objetivos propuestos, considera importante la existencia del estilo democrático por cuanto en este tipo el líder permite, incentiva, orienta a los colaboradores a la participación permanente. Al respecto propone aplicar seminarios y talleres cronológicamente a fin de que puedan aplicar efectivamente este tipo de estilo y mejorar la gestión pedagógica dentro de la institución educativa.

Por su parte, Barrero et al. (2020) mediante un estudio de caso sobre el liderazgo de los docentes, aplicando una investigación cualitativa como resultados manifiestan que las instituciones educativas deben tener metas claras basadas en una visión social constructivista y democrática ya que estas serán el sostenimiento de la persona quien lidera la institución. Además, en este estilo se basa en una identidad como: constructivista, colaborativo y procedimental que acompaña a directivos y docentes en el proceso de la mejora educativa.

Del mismo modo menciona que la educación inclusiva y el éxito para todos, requieren de una comunidad educativa empoderada y liderazgo encaminada a la justicia social. Un aspecto importante de la educación actual en este contexto es la capacidad de acceder a información relevante, comunicarse e intercambiar conocimientos. La capacidad de unirse a una red que brinde opciones prácticas para facilitar la difusión y creación de conocimientos educativos relevantes y espacios para el intercambio de experiencias y la reflexión, despertará más posibilidades para el mejoramiento continuo.

En efecto, los líderes educativos deben usar el liderazgo para generar estrategias que tencen lazos de unión y confianza a la vez se dinamicen la participación con temáticas y visiones compartidas para que cada uno se apropie de la misión, visión institucional, así aunar esfuerzos los mismos que engranen fácilmente al cumplimiento de objetivos.

Es decir que promueve la inclusión de la comunidad educativa, para la cual recalca que la comunicación y el compartir información mediante redes de aprendizaje, es el pilar fundamental que los líderes deben aplicar para el logro de los objetivos planteados, otorgando el mismo nivel de importancia a toda la comunidad educativa.

A la vez, desde el ámbito nacional, Murillo (2016), considera que el liderazgo escolar es como instrumento para fomentar la democracia participativa. En la investigación ejecutada mediante un enfoque analítico-sintético e inductivo-deductivo por tanto da a conocer sobre el desarrollo de actitudes de liderazgo los mismos que se catalogan como elementos importantes dentro del campo educativo para fomentar la democracia participativa entre los niños y niñas de cualquier institución educativa, lo que posibilita que el docente aproveche las experiencias y las capacidades de todos/as los/as estudiantes para desarrollar nuevas capacidades de interactuar con la sociedad y aprender de sus fortalezas y debilidades.

El liderazgo puede ser desempeñado por una sola persona o en forma de responsabilidad compartida. El líder, en su rol de dirigir, coordinar y supervisar las acciones del grupo, además de delegar, guiar y orientar a un grupo social, pero también le compete, en forma íntegra, la responsabilidad por las acciones y hechos que se originen en el ejercicio del liderazgo. En el ámbito educativo el liderar se puede presentar de modo positivo o negativo: positivo puede ser de inagotable provecho y recurso a utilizar en la interacción del proceso enseñanza- aprendizaje, esto contribuirá como ejemplo de comportamiento deseado, así el maestro aprovechará para seguir cultivándolo y potenciar sus habilidades como líder.

Un buen líder si bien es cierto es capaz de tomar decisiones, pero esto no lo es todo, ya que el éxito de la toma de decisión dependerá mucho de la opinión, participación y el respaldo de sus colaboradores, además es preciso considerar que dependerá del contexto en la cual se desenvuelve. Un buen líder no es aquel que impone miedo, sino que es el que mantiene un contacto apacible, transmite buen humor y es capaz de dar ejemplo con su conducta de los niveles del esfuerzo exigido a los demás.

Entonces se puede manifestar que en las instituciones educativas es importante que exista un liderazgo democrático en el que permita la participación activa de los/as estudiantes en todas las actividades que realiza diariamente, en donde el docente pueda transmitir buen humor y sea capaz de dar ejemplo con su conducta en los niveles del esfuerzo requerido. Ante esto, es en la etapa escolar donde se les debe enseñar al estudiantado a ser líderes positivos, democráticos, innovadores, capaces de tomar sus

propias decisiones y aprender a participar democráticamente en todas las actividades que como persona tiene derechos a ejercer.

A su vez, Villalva & Fierro (2017), mediante una investigación bibliográfica debelan que el liderazgo democrático facilita la integración y el fomento del trabajo en equipo, la línea de regresión modelado revela que este tipo de liderazgo también conocido como participativo, es un estilo que permite crear mayor compromiso con la organización pues se centra en los subordinados involucrándolos en la toma de decisiones, mediante el dialogo y por tanto incrementa la satisfacción en el trabajo, el desarrollo profesional y mejora la calidad de las decisiones para alcanzar los objetivos propuestos, esto a su vez delegando autoridad y utilizando la retroalimentación como un medio para dirigir y corregir errores de manera que se pueda ir perfeccionando cada uno de los procesos.

Lo mencionado anteriormente, contribuye al fomento del liderazgo democrático mediante el desarrollo del trabajo en equipo, que además permite la participación en la toma de decisiones, por lo tanto, la práctica continua de participación mejora la habilidad en la toma de decisiones futuras. Al formar parte en el proceso de toma de decisiones los miembros del equipo pueden fortalecer sus relaciones interpersonales y el sentimiento de pertenencia en el grupo generando la búsqueda de resultado y el cumplimiento de objetivos comunes.

Finalmente, Martínez (2019) mediante un estudio descriptivo de las prácticas de liderazgo que ejerce dentro de 3 unidades educativas religiosas de Guayaquil, aplicando la investigación cualitativa determina que los directores, docentes y padres de familia que participaron en esta encuesta reconocen la necesidad e importancia de todas las actividades de gestión que realizan los responsables educativos del Centro Infantil. Además, sostiene que los líderes escolares son reconocidos en toda la comunidad educativa como líderes clave y dan forma a los procesos y prácticas del jardín de infancia con valores, pedagogía, libertad de expresión e inteligencia estratégica. Por lo tanto, los líderes educativos deben tener características personales que puedan identificarse como su capacidad para funcionar eficazmente en la toma de

decisiones, partiendo desde comunicarse con los padres y el personal hasta tratar con todos los miembros de la comunidad educativa.

Un elemento clave del liderazgo de los directivos de las instituciones es cómo interactúa con sus colaboradores, ya que la comunicación entre docentes, estudiantes y los padres funciona bien porque los líderes necesitan fomentar buenas relaciones, crear un entorno democrático y gestionar eficazmente los posibles conflictos. Es decir que la academia necesita ser democrático dado que nunca estará demás una crítica el mismo que permite conocer las falencias y tomar acciones conjuntas para mejorarla.

En consecuencia, el liderazgo democrático fomenta el trabajo en equipo para permitir la participación activa de todos sus colaboradores, además en el ámbito educativo facilita que el docente aproveche las experiencias y las capacidades generando espacios de participación donde el docente pueda coordinar, delegar y guiar. Con la finalidad de formar líderes democráticos o participativos, que la filosofía base sea la igualdad y la justicia.

Antecedentes de la investigación acerca de la asertividad

En la actualidad la asertividad es un término que ocasionalmente se lo utiliza pero muy pocos lo dominan, sin duda es algo que puede llevar al individuo a conseguir sus objetivos, mejorar las relaciones interpersonales y podría llegar a concebir el éxito en distintos aspectos.

Para una mejor comprensión de la presente temática se va abordar los trabajos desarrollados acerca de la asertividad en el área educativo, a nivel mundial, Gaeta y Galvanovskis (2009), en su investigación han trabajado bajo la hipótesis que expresa, que si la asertividad es una variable con propia capacidad explicativa, al realizar un análisis factorial de los reactivos e instrumentos que miden la asertividad, así como de las variables relacionadas, mediante el cual determina que estos deberían agruparse en conjuntos separados, correspondientes a cada una de las variables medidas.

En el estudio de esta investigación han participado 300 estudiantes de licenciatura de una universidad privada, a quienes se aplicaron diversos instrumentos. Los resultados muestran que los reactivos se agrupan con las diferentes categorías de

instrumentos, principalmente medidas de capacidad social. Esto lleva a la conclusión de que la asertividad no se expresa como una variable independiente. Aunque los métodos presentados varían desde enfoques conductuales, cognitivos y humanos y caracterizan a la persona asertiva, es claro que algunos autores se refieren a la asertividad como una habilidad social.

Además, Tunjo y Vela (2011) en su investigación expresa que mediante la asertividad puede ayudar a mejorar el proceso de aprendizaje y la comunicación de los niños. En este estudio cualitativo menciona que las falencias comunicativas que pueda presentar un niño, seguramente no solo afectarán a su vida estudiantil, sino que a su vez tendrá repercusiones para toda su vida. Al contrario, resalta que la persona asertiva cuenta con unas características que le permiten interactuar con las personas permitiendo desarrollar cada una de las etapas de la vida.

Además, indica que el teatro es una herramienta didáctica, los docentes pueden utilizarlo como un método didáctico eficaz para hacer que los niños tengan más confianza en la sociedad, por eso pueden recuperarse y puede fortalecer los valores y las habilidades comunicativas. También, es una forma de expresión, por lo que se puede decir que a través de ella se puede mejorar la comunicación, porque contiene varios componentes; expresiones, gestos, habla, etc., para que las personas estén preparadas para comunicarse mejor con los demás.

Para finalizar según, Miranda (2015) mediante un estudio de asertividad y estrategias de aprendizaje para los alumnos de nivel superior, en la cual ha utilizado una investigación cuantitativa mediante el cual pretende describir el nivel de asertividad que poseen los estudiantes. Los resultados obtenidos se presentan de manera integral y los datos del estudiantado se observan como nivel promedio, lo que indica que se están utilizando recursos asertivos en la comunicación.

De esta manera, la asertividad es una habilidad que permite que un estilo de comunicación pueda expresar sus propios sentimientos, pensamientos y opiniones mientras defiende los derechos, es de vital importancia que todas las personas deben desarrollar este tipo de destrezas. Considerando que dentro de un diálogo se debe tener en cuenta lo siguiente: Respetar los pensamientos de los demás sin ser agresivo ni

pasivo. La asertividad es honesta, directa y se usa apropiadamente para que los estudiantes puedan satisfacerse a sí mismos sin minimizar o despreciar los derechos e intereses de los demás.

Es preciso mencionar que en el ámbito mundial los estudios de investigación desarrolladas tienen una estrecha relación en la cual se evidencia que las estrategias de asertividad ayudan sin duda a las relaciones interpersonales con las demás personas, brindando autoconfianza y seguridad para expresar sus ideas y defender su postura sin descuidar, faltar a la otra parte.

En el contexto latinoamericano, Coromac (2014), en su investigación, aborda la asertividad como herramientas para la transformación del conflicto en el aula, el propósito de este trabajo fue determinar cómo mediante la asertividad los docentes solucionan los conflictos en el aula, para la obtención de datos se utilizó la escala Likert, que respondió a indicadores de diálogo, escucha activa, autoconfianza y mediación. La metodología utilizada fue cuantitativo-descriptivo, como herramienta de análisis de datos se utilizó la medida de tendencia central de la estadística descriptiva. Finalmente, los resultados obtenidos muestran que los docentes conocen y utilizan la asertividad en situaciones de conflicto; estas se sumarán a los estudiantes, quienes podrán mediar conflictos entre pares y otros campos, construir sobre ellos y promover la convivencia pacífica y la transformación de conflictos.

En base a lo mencionado es importante resaltar, que el tono de voz apropiado en el diálogo es una de las herramientas de comunicación más importantes en situaciones de conflicto, además, la comunicación bidireccional y la respuesta oportuna a las necesidades e intereses de los estudiantes en situaciones de conflicto en el aula es otra herramienta que utilizan los docentes. Para enfrentar y transformar el conflicto, uno debe ser capaz de expresar sentimientos, evidentemente, los docentes al dominar la asertividad son capaces de afrontar conflictos debido al respeto por los demás, y reconocer que los sentimientos expresados en esta situación son cruciales para su transformación.

Según, Rodríguez y Noé (2017) en su estudio desarrollado de tipo cuantitativo, busca determinar la relación existente entre el acoso escolar y la asertividad, para esto

se ha calculado una muestra de 273 estudiantes comprendidos desde 1° a 5° de educación secundaria. En un inicio resaltan que es fundamental realizar este tipo de investigaciones, rompiendo el ciclo del silencio al conocer y facilitar la verdadera escala de estos hechos. Asimismo, romper con los estereotipos culturales que si no lo hace se normaliza amenazas y situaciones de violencia.

Además, debido a que el acoso escolar es un fenómeno cotidiano en ciertas instituciones educativas, un número importante de estudiantes experimenta o causa graves problemas en cualquier centro educativo. Existen muchos factores los cuales desembocan en el bullying, en este estudio determinan que la causa principal es la falta de comunicación fluida al momento de dar su opinión, comentario y al defender sus derechos. Es trascendental que los estudiantes sean asertivos sobre todo que los centros educativos ya sea públicos o privados, urbanos o rurales son el segundo hogar en donde pasan la mayoría de tiempo.

Se puede concluir que existe una correlación inversa entre el bullying y el auto y hetero asertividad en edad escolar, y los resultados se relacionan con la composición de las dos variables. Combatir la situación de acoso, esto ha causado mucha controversia. Por otro lado, es necesario fomentar un buen ambiente escolar a través de talleres sobre las habilidades necesarias para evitar acoso entre los estudiantes: autoafirmación, empatía y autoestima.

Para finalizar, Huertas et al. (2020) en su investigación denominada, diseño de una estrategia de comunicación asertiva, mediante un enfoque investigativo mixto (cuali-cuantitativo), en la cual aborda la asertividad como una forma íntegra de comunicación entre todos los colaboradores de la organización desde el jefe hasta el último subordinado. El instrumento utilizado para la obtención de datos fue el test de rathus, el mismo que fue adaptado de acuerdo a las necesidades de la institución, para luego procesar la información y obtener resultados cualitativos con el cual propone un taller de comunicación asertivas.

Con el taller de comunicación pretende reducir el 31%, que corresponde al personal que posee asertividad confrontativo, además es importante recordar que las

capacitaciones, talleres, seminarios son esenciales para que los colaboradores se sientan motivados e identificados con la institución.

Finalmente, desde un contexto ecuatoriano, Soto (2018), en su investigación plantea como objetivo analizar el impacto que tiene la comunicación asertiva como una estrategia del personal docente en la promoción del aprendizaje autodirigido en los estudiantes; para el efecto se utilizó los métodos descriptivos, cualitativos, empleando la deducción, análisis y síntesis para fomentar hábitos proactivos en el estudiantado, con empleo de la entrevista como técnica y la guía estructurada al Vicerrector Académico de la Universidad de Guayaquil, obteniéndose como resultado la correcta utilización de herramientas educativas fomentaran las comunicación asertiva bidireccional, siempre y cuando que la utilización de criterios científicos de la andragogía y la comunicación efectiva que puedan generar los docentes.

Como práctica cotidiana en la instrucción impartida por el personal docente, con un gran impacto en la promoción del aprendizaje autodirigido en los estudiantes, por lo que los maestros deben conducir su trabajo bajo los preceptos del modelo constructivista, concluyéndose que esta decisión puede generar que los aprendices se motiven a ser autónomos, desarrollando un espíritu crítico, creativo, reflexivo e investigativo, en fiel cumplimiento del desarrollo de destrezas y habilidades que promueve el buen vivir.

En esta investigación se pudo identificar que los docentes del establecimiento de educación superior deben utilizar todas las herramientas necesarias acordes a realidad institucional para obtener la información veraz y contundente de los actores educativos los mismos que permitirán duplicar mejores estrategias para fortalecer y solucionar dificultades de aprendizaje o dificultades de participación de actores educativos.

Para concluir, Cortez (2018), mediante un estudio exploratorio y descriptivo indica que dentro de la utilización de las estrategias asertivas es imprescindible el lenguaje verbal y no verbal en este caso los docentes quienes estuvieron en la investigación no utilizan permanentemente este tipo de lenguaje razón por la cual es importante fortalecer.

La comunicación asertiva como una estrategia es una habilidad que se debe desarrollar, además es una opción para mejorar las relaciones interpersonales. Los indicadores de comunicación asertiva, motivo de la investigación, han podido ser evidenciados en su uso a través de porcentajes representados gráficamente. Con los resultados obtenidos en esta investigación es evidente que los docentes deben actualizar sus conocimientos en nuevas técnicas o estrategias que ayuden a mejorar los procesos de aprendizaje. La necesidad de poseer estas habilidades responde la nueva etapa de los procesos de aprendizaje, centrados en la persona, sus emociones como elementos que ayudan y promuevan o limitan el proceso de aprendizaje.

Teoría del Objeto de Estudio

Teorías del liderazgo

En esta sección se abordarán varias teorías de liderazgo, Lewin (1951 como se citó en Torres, 2019), señaló una de las primeras explicaciones de los estilos de liderazgo basándose específicamente en experimentos grupales, realizados a un grupo de niños en el cual determinó el comportamiento del líder. En la misma se estableció tres diferentes estilos de liderazgo.

Liderazgo autocrático: Este estilo de liderar a las personas se fundamenta en que la autoridad es la única persona que puede y debe tomar las decisiones, en donde el colaborador se convertía en un recurso y se limitaba al cumplimiento de las órdenes y disposiciones, en consecuencia, genera un enorme descontento y desacuerdo en los colaboradores.

Liderazgo democrático: También llamado liderazgo participativo, particularmente describe a un líder que involucra a los subordinados en la toma de decisiones, delega responsabilidad, fomenta la decisión de métodos de trabajo, sus metas y emplea la retroalimentación como una oportunidad para dirigir pese que al final del proceso el líder es quien toma la decisión.

Liderazgo laissez-faire: Este estilo de liderazgo se relaciona con la frase francesa que se traduce: “dejar hacer-dejar pasar”, básicamente el liderazgo en este caso particular son los seguidores quienes se encargan de tomar sus propias decisiones con

una mínima o ninguna participación del líder, aunque al final el líder es el único responsable de los resultados obtenidos.

Para, Goleman (2005), señala en su teoría del liderazgo que son seis los estilos que se pueden encontrar en las organizaciones, esta afirmación se sostiene en base a estudios realizados a diferentes directivos.

Liderazgo coercitivo: Este estilo de liderazgo también se lo conoce como autoritario, en donde busca de sus trabajadores el cumplimiento inmediato en base a las instrucciones que son precisas, además surge la frase “haz lo que te digo”, en donde el empleado no puede objetar ni recomendar, en consecuencia, la desmotivación a los trabajadores es evidente.

Liderazgo orientativo: Es un visionario ya que sus planes y programas están definidos y con su entusiasmo moviliza a las personas hacia una visión, la frase que utiliza es “ven conmigo”, en este tipo de estilos el ambiente de trabajo tiene una mejora considerable a diferencia del estilo anterior, existe la igualdad para todos, también otorga libertad para experimentar e innovar.

Liderazgo afiliativo: Este estilo de liderazgo gira en torno a las personas en donde “las personas son lo primero”, es decir que busca la armonía entre los empleados y la eficacia del trabajo depende de cada uno, se utiliza cuando se busca fortalecer, integrar o mejorar la comunicación cuando el equipo de trabajo es nuevo o atraviesan un alto nivel de estrés.

Liderazgo democrático: En este estilo busca consensos mediante la participación, es decir que la opinión de todos es válida sin restricción alguna, además en este tipo de liderazgo surge la interrogante ¿Qué piensas tú? es decir, que motiva a la participación logrando la colaboración y comunicación adecuada, el mismo que ayudara al cumplimiento de los objetivos planteados.

Liderazgo ejemplar: El líder implanta estándares muy elevados de rendimiento marcando pautas muy concretas “haz lo que yo espero sin necesidad de que te lo cuente”, La flexibilidad y la responsabilidad no existen y el trabajo se vuelve enfocado en las tareas y pasa a ser muy rutinario. Si el líder se ausenta, la gente se siente sin dirección ya que están acostumbrados a que el líder establezca las reglas.

Liderazgo formativo: en este estilo desarrolla el talento de las personas “inténtalo” es la frase característica del líder para que los empleados identifiquen sus fortalezas, debilidades y aspiraciones profesionales de manera que ayuda a establecer metas de desarrollo.

Según Carlyle (1840, como se citó en Páez, 2014), durante el siglo XIX, dio a conocer su obra “Gran Hombre” en la cual defendió que algunas personas nacían para ser líderes mientras que otras no; El enfoque era de obediencia, sometimiento donde las personas debían ser controladas, y manejadas para un objetivo determinado, el ser humano era un recurso que se manejaba, y no se entrenaba o estudiaba para ser líder, simplemente se nacía para serlo, además afirma que liderazgo es unidimensional, es decir que la formación o desarrollo de las personas no tiene validez en esta visión del liderazgo. Es por esto que se considera citar textualmente lo que decía Carlyle (1840, como se citó en Páez, 2014) "Obedecer es el deber nuestro, es nuestro destino, y aquel que no quiera someterse a la obediencia será necesariamente despedazado." (p. 10).

Conceptualización del Liderazgo Democrático

Antes de citar a distintos autores es pertinente abordar el liderazgo desde su inicio, es decir, conocer ¿qué es un líder?, finalmente para abordar el liderazgo democrático.

El líder

Según, Raffino (2021), deduce que la palabra líder proviene del inglés *leader*, en este contexto se entiende que el líder es la persona capaz de influenciar, guiar y motivar a las demás personas o grupos de personas considerando que estas a su vez lo reconozcan como tal, ya que si a título personal se considera líder no serviría de nada ya que simplemente los colaboradores no confiarían y no podría dirigir a la institución educativa.

A su vez House (2004, como se citó en Pariente, 2009) en su teoría “camino–meta”, refiere que es un modelo que combina elementos de los estudios de la Universidad Estatal de Ohio y de la teoría motivacional de las expectativas. El término “camino–meta” proviene de la creencia de que los líderes efectivos deben esclarecer el camino para ayudar a sus subalternos a que vayan desde donde se encuentran, hasta el logro de

los objetivos, es decir, que el líder preparará actividades y procesos idóneos para que el camino sea más fácil al reducir obstáculos y dificultades.

En base a lo mencionado, el rol fundamental del líder es apoyar a sus colaboradores a alcanzar las metas, determinando procesos claros, a fin de cumplir con los objetivos propuestos por la institución u organización.

Liderazgo

Es importante antes de conceptualizar el liderazgo democrático abordar el liderazgo como tal en este sentido, según Rodríguez (2017), el liderazgo en la actualidad se ha venido convirtiendo en una habilidad fundamental que toda persona debe de desarrollar, entonces se puede decir que el liderazgo es un conjunto de habilidades que tiene una persona con la capacidad de influenciar en las personas positivamente logrando que los colaboradores se empoderen de los procesos a fin de cumplir con los objetivos establecidos ya sea en las empresas u organizaciones.

Liderazgo democrático

Como se evidencia en líneas anteriores según varios autores determinan la existencia de diversos estilos de liderazgo que se encuentran en las instituciones u organizaciones, para efectos de esta investigación abordamos únicamente el estilo de liderazgo democrático, que para una mejor concepción de concepto se cita varios autores:

Para Warrick (1981, como se citó en Escandon & Hurtado, 2016) un líder democrático realiza énfasis en el desempeño de las personas. Este tipo de líder asume que la mayoría de las personas son honestas, seguras de sí mismas y trabajan duro para lograr metas significativas y un trabajo gratificante. Se esfuerza por mantenerse organizado y hacer las cosas motivando y administrando personas y grupos y utilizando su potencial para lograr objetivos organizacionales y personales.

Robbins & Coulter (1999, como se citó en Escandon & Hurtado, 2016) explica que en el Liderazgo Democrático-Participativo el gerente sí delega su autoridad en otros, comparte el control y la toma de decisiones la hace en conjunto, sin dejar de supervisar el cumplimiento de las metas planeadas. Es evidente en esta parte que a un líder democrático también se lo pueda catalogar como participativo, es decir que ambos

estilos desembocan en la misma característica en donde permite la participación de todas sin importar la perspectiva o los comentarios que pueda tener.

Newstron (2011, como se citó en Amador & Hereira, 2018) se refieren al liderazgo democrático como: El proceso de influir y ayudar a otros a trabajar diligentemente hacia una meta específica. Es un elemento importante para ayudar a las personas o grupos a definir, motivar y lograr sus objetivos. Los tres elementos de la justicia son influencia / apoyo, esfuerzo voluntario y logro de metas. Una organización sin liderazgo es como un grupo caótico de personas y máquinas.

Es decir que el liderazgo democrático, se puede entender como una habilidad que todo líder debe poseer para influir positivamente, incentivar-guiar el trabajo en equipo, haciendo que este equipo realice sus actividades con entusiasmo hacia logro de sus objetivos, con capacidad de delegar, gestionar.

En base a lo mencionado se puede definir que el liderazgo democrático se fundamenta en la participación de todos los colaboradores, delegando funciones, tomando decisiones conjuntas, otorgando confianza y fortaleciendo el trabajo en equipo, al fomentar la participación, genera desde las unidades educativas una oportunidad para el desarrollo integral de los estudiantes.

Características del liderazgo democrático

Como mencionamos en secciones anteriores el líder democrático debe delegar, confiar en su equipo y compartir el control, así mismo se debe tomar decisiones en conjunto con su equipo, generar confianza a sus seguidores, y emplear la retroalimentación para corregir errores, en esta parte final es importante que los colaboradores se sientan motivados para que los cambios que pudieran generarse en el feedback no afecten anímicamente al contrario puedan realizar una mejorar en el trabajo.

Para, Robbins & Coulter (1999 como se citó en Villalva & Fierro, 2017) explica que los líderes democráticos – participativos delegan y comparten el control, la toma de decisiones es en equipo, sin descuidar que el control que se debe generar para el logro de las metas. Además, es importante que los Otros miembros del equipo también evalúan su desempeño.

En este contexto se considera los siguientes ítems como características de este tipo de liderazgo:

- Delegar funciones de autoridad y control compartido.
- Tomar decisiones conjuntas y descentralizar la funcionalidad.
- Generar confianza en el equipo de trabajo para que los colaboradores puedan seguir las pautas.
- Fomentar la retroalimentación (feedback) para corregir errores.

Además, según Gonos y Gallo (2013, como se citó en Villalva & Fierro, 2017) un liderazgo democrático se determina por las siguientes características:

- Los subordinados participan en el proceso de toma de decisiones.
- Los gerentes siempre se esfuerzan por obtener el consentimiento de sus subordinados antes de realizar cualquier cambio.
- El líder y los subordinados se reúnen para discutir cuestiones laborales.
- El líder del equipo informa al grupo de los problemas relacionados, el progreso y las relaciones con otros grupos.
- El líder explica su intención y su situación actual.
- Los gerentes se toman el tiempo para escuchar a los miembros del equipo y se preocupan por sus sentimientos e ideas.

Finalmente, Ojeda (2017) menciona que este tipo de liderazgo implica la participación de todos aquellos que persiguen un mismo objetivo. Por tanto, la responsabilidad no recae en una sola persona, sino que es compartida por todos los miembros del equipo, las características que definen a la forma de liderar democráticamente señalan los siguientes:

- Siempre los líderes deben considerar, las sugerencias e ideas de sus seguidores.
- La delegación de la toma de decisiones es posible, para que el gerente no tenga exceso de trabajo.
- No hay exclusión a ninguna persona de las actividades grupales y no hay discriminación basada en diferencias socioeconómicas, culturales, étnicas y demás.

- Se escucharán las opiniones de todos, independientemente de las diferencias de opinión de cualquier persona o líder en particular.
- Se espera que al alcanzarlas metas beneficien a todos por igual.
- Los líderes siempre brindan asesoramiento y orientación a los nuevos miembros del equipo.

Es decir que, si abordamos el liderazgo democrático, se refiere a la importancia de una participación activa, en este caso de toda la comunidad educativa, generando motivación y confianza para alcanzar las metas y objetivos planteados mediante la delegación de funciones y una responsabilidad compartida, con la finalidad de que cada colaborador de su mejor esfuerzo en la realización de las actividades o funciones encomendadas, en consecuencia se obtendrá el desarrollo personal y profesional con una actitud positiva logrando ser eficiente y eficaz en el cumplimiento de sus funciones.

Ventajas y desventajas del liderazgo democrático

Según Ojeda (2017) mencionó que existen ventajas y desventajas en la aplicación del liderazgo democrático.

Cuadro 1 ventajas y desventajas del liderazgo democrático

Ventajas	Desventajas
<ul style="list-style-type: none"> • Anima a la gente a tomar la iniciativa: Siempre es más fácil trabajar con alguien que esté dispuesto a trabajar en conjunto y proponer grandes ideas • Brindar oportunidades de desarrollo para todos: No solo obtendrás resultados efectivos, sino que las personas que trabajen en un mismo proyecto podrán crecer profesionalmente y tener una muy buena experiencia. • Fortalecer la solidaridad entre todos los participantes y líderes: Valores como la confianza y la amistad se cultivan cuando se guían democráticamente. • La participación vale más que la competencia: A diferencia de otros 	<ul style="list-style-type: none"> • A veces, la diferencia entre dos o más partes de un grupo no se puede remediar: La democracia intenta complacer a la mayoría, por lo que siempre habrá unos pocos a los que no les guste la forma en que manejan la situación, esto puede convertirse en un problema. • Si no se establecen reglas mínimas de gobierno, el grupo puede generar problemas y desviarse de los objetivos marcados: En algunos casos, confiar en más de una persona no es la mejor manera de establecer autoridad en particular. • Los líderes deben mantener la motivación y la cooperación de sus seguidores, confiar plenamente en ellos y resistir las críticas y el

estilos de liderazgo, el liderazgo administrado democráticamente es más cómodo y brinda una buena recreación para quienes lo buscan.

- **Apoya las necesidades de identificación humana:** Tarde o temprano todos sentimos la necesidad de asimilarnos al grupo.

desacuerdo: De lo contrario, los grupos individuales estarán desequilibrados

- **En comparación con otros estilos de liderazgo, se necesita más tiempo para alcanzar sus metas:** A diferencia de los beneficios de este enfoque de liderazgo, encontramos que es poco probable que tenga éxito en el corto plazo.
-

Elaborado por: Luis Quishpe
Fuente: Ojeda (2017)

Teoría del Campo de Estudio

La Asertividad

Según Pick & Vargas (1990, como se citó en González & Galvanovskis, 2009) para lograrlo ser asertivos, necesitan aceptarse a sí mismos, respetar a los demás, ponerse en su lugar y comunicarse clara y directamente en el lugar correcto, en el momento correcto y de la manera correcta, lo que se quiere o necesite decir.

Para Trianes et al. (1999) la asertividad como una habilidad social describiéndola como una conducta auto expresiva es decir, que pone en manifiesto las necesidades y derechos de uno mismo, teniendo en cuenta también el respeto y las obligaciones hacia los demás.

Finalmente, León & Vargas (2009, como se citó en Lacunza & Contini, 2011) también consideran que no se cuenta con un concepto universalmente aceptado en lo que asertividad se refiere. Sin embargo, existe un relativo consenso acerca de las características de un comportamiento asertivo. Para mencionar algunos, está el reconocimiento de las deficiencias propias, dar y recibir cumplidos, mantener interacciones con otras personas.

La asertividad tiene su origen en el vocablo aseverar, que según el diccionario de la Real Academia Española refiere a declarar o afirmar positivamente con seguridad, con sencillez y fuerza.

Para Castanyer y Ortega (2013), la asertividad lo relaciona a la capacidad de autoafirmar los propios derechos adquiridos sin la intervención de una personas que pueda manipular.

En este contexto para Monje (2009, como se citó en Calderón, 2017), al referirse a la asertividad lo define como una habilidad de interrelacionarse a fin de transmitir mensajes de sentimientos, creencias o a su vez opiniones propias de cualquier índole pero se manera honesta, respetuosa, con el objetivo fundamental de mantener una comunicación efectiva.

En la actualidad el termino asertividad ya no es algo desconocido a su vez en muchas instancias y principalmente en el área educativa es fundamental como un medio de desarrollo personal en este contexto según, García (2010, como se citó en Villagrán, 2014) define: Como la capacidad de decir lo que quiere sin amenazar o intimidar a los demás, además, expresar sus deseos con franqueza, amabilidad de manera apropiada. Finalmente, el ser asertivo significa preguntar, rechazar, negociar, saber ser flexible para conseguir lo que quieres, respetar los derechos de los demás y expresar tus sentimientos con claridad.

En el mismo contexto, Wolpe (1958, como se citó en Cañas & Hernández, 2019) describe a la asertividad como una expresión apropiada (sentimiento, opinión) para la otra personas es decir para quien recibe el mensaje. Este enfoque muy general se ha perfeccionado y ampliado desde entonces por varios autores.

Así mismo, Lazarus (1973, como se citó en Cañas & Hernández, 2019) es quien precisa que la asertividad es la habilidad de decir que no, de hacer demandas y pedir favores, para expresar sentimientos positivos y negativos en incluso para iniciar, desarrollar y terminar conversaciones.

Entonces, la asertividad, es la forma correcta de comunicarse con el interlocutor en donde las emociones no influyen al momento de transmitir la información, además se debe considerar que al comunicarnos emitimos un lenguaje no verbal, es decir, lo que decimos en palabras también se lo expresa mediante gestos que realizamos con las manos o simplemente la mirada fija al dialogar con otra persona, cabe indicar que estos movimientos son espontáneos.

La mayoría de los autores coinciden en precisar que la asertividad es la capacidad que permite a los seres humanos expresar sentimientos, opiniones y pensamientos de una manera adecuada, respetando y valorando a los demás, permanecer firmes en las propias ideas, opiniones, comunicar con claridad y directamente, en el lugar, momento adecuado y de forma apropiada sin la necesidad de ofender o faltar el respeto hacia la otra personas.

Derechos asertivos

Según Morera y Franco (2004) se refiere a los derechos como puntos a sostener y poner en practica ante los demás y ante nosotros mismos, es decir, mediante estos derechos permite la igualdad, el respeto mutuo y que nadie esta por encima de otro. En este sentido se considera los siguientes derechos asertivos:

- **Considerar las propias necesidades:** Se refiere a la responsabilidad que tiene consigo mismo para que las demás personas lo respeten ya que si no se auto respeta nadie lo hará.
- **Cambiar de opinión:** Al desarrollar un dialogo de cualquier tema las personas tienen el derecho de cambiar de opinión, esto puede suceder al retroalimentar información del tema tratado, pero no es recomendable hacerlo constantemente ya que aparte de tomar más tiempo de lo previsto sin duda no llegaría a un acuerdo mutuo.
- **Expresar tu ideas y sentimientos:** Es importante expresar de forma clara y concisa las ideas respecto a un tema determinado.
- **Decir no ante una petición, sin sentirse culpable:** Todas las personas tenemos necesidades, obligaciones y no existe la necesidad firme de ceder a las peticiones, ya que puede existir normativas que no lo permitan.
- **Ser tratado con respeto y dignidad:** Nadie tiene el derecho de menospreciar, difamar, ridiculizar y ofender a otra persona, aunque haya cometido algún error.
- **Cometer errores:** Como todo ser humano estamos propensos a cometer errores, pero si no se los cometieran no podríamos corregir los procesos, y los demás tienen derecho a molestarse con tal persona.

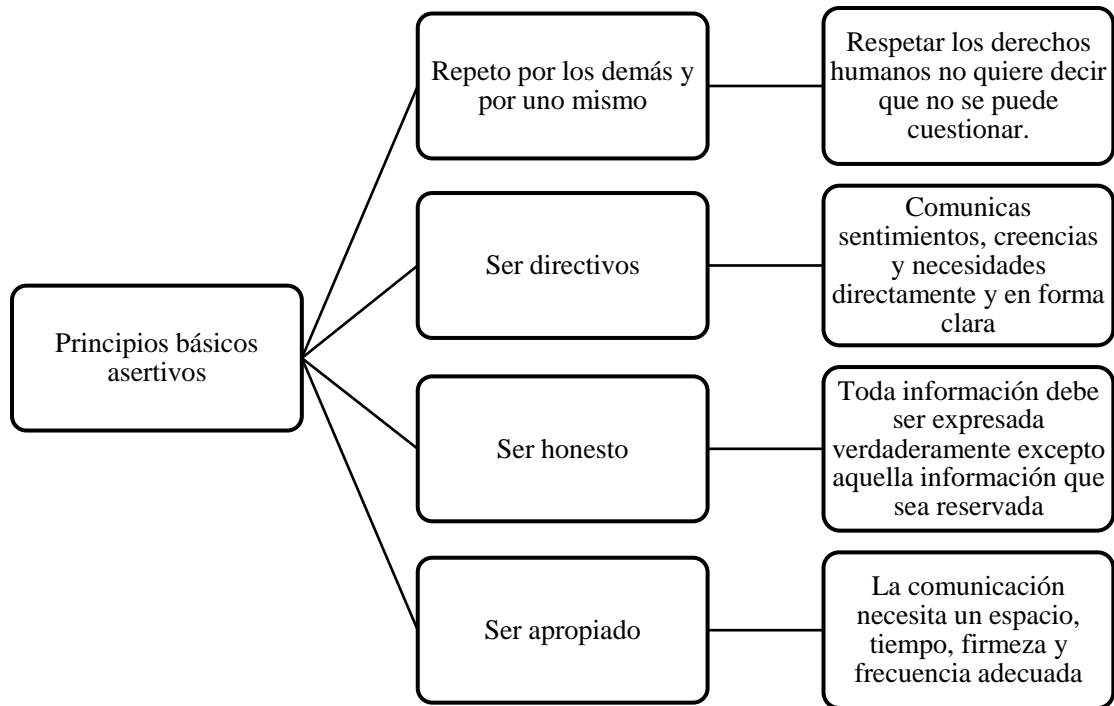
- **Pedir y dar cuando así lo decidas:** Es común que las personas tienen necesidades y el derecho a pedir o dar; información, objeto y ayuda debe ser clara y que no dé lugar a malos entendidos, a su vez no se debe confundir el pedir con exigir.
- **Establecer tus prioridades y tus propias decisiones:** Este derecho consiste en la toma de decisiones por sí mismo y valorar lo conveniente para sí mismo, que a buscar las oportunidades y estímulos que se quiere recibir.
- **Sentirse bien:** Mas que un derecho es una obligación de cada persona sentirse bien, para esto cada persona tendrá sus propias necesidades que debe satisfacer para llegar a dicho estado de ánimo.
- **Tener éxito:** Todas las personas tienen el derecho a lograr el éxito, pero sin duda en todos los casos no será de la noche a la mañana, sino que a su vez necesita de un proceso constante y permanente.
- **La privacidad:** Las personas en ocasiones necesitan; estar solos, leer, reflexionar, oír música o solo pensar; este tiempo es preciso para el crecimiento personal sin descuidar del entorno real en el cual convive.
- **La reciprocidad:** Cuando una persona da información, objeto o ayuda está en el derecho de pedir reciprocidad, pero no a exigir, es decir, que las personas no están en la obligación a corresponder. Hay que tener en cuenta que el ser humano pide o busca las condiciones ideales para relacionarse.
- **No usar tus derechos:** La utilización de los derechos queda en la potestas de cada persona, así como la responsabilidad de asumir las consecuencias de cualquier acto propio.
- **Ser feliz:** Se considera como un derecho ya que toda persona que está satisfecha o conforme dará como resultado la felicidad.

Principios básicos de asertividad.

Según Vázquez (2019) menciona que la asertividad es una forma de comunicación ideal no para transmitir ideas de sentimientos, sino para mantener buenas relaciones interpersonales con autocontrol y donde reina el respeto. También se dice que este tipo de comunicación es muy beneficioso porque permite intercambiar opiniones sin tener

que influir personal o colectivamente. En este contexto considera que se debe tomar en cuenta cuatro principios básicos para una comunicación asertiva.

Imagen 1 Principios de asertividad



Elaborado por: Luis Quishpe

Fuente: Vázquez (2019)

Estilos de asertividad

Según Yagosesky (s/f, como se citó en Pérez, s/f), sugiere que las personas poseemos generalmente tres estilos los cuales ayudan a entender la forma en la que las personas manejan sus límites personales, así como los de los demás.

- 1. Estilo pasivo.** – es un estilo de comunicación típico de personas que no expresan sus sentimientos o pensamientos porque son rechazados, incomprensidos e incluso insultados por otros. Subestiman sus opiniones y necesidades frente a las demás, las personas que actúan de esta manera se sienten alienadas y enojadas con la frustración que se ha acumulado al no comprender sus necesidades, tampoco es fácil adivinar lo que una persona pasiva quiere comunicar.

2. **Estilo agresivo.** – sobrestima las opiniones y sentimientos propios e ignorar las opiniones de los demás. Las personas con este estilo de comunicación tienden a controlar y negar los derechos de los demás, las consecuencias a largo plazo son siempre negativas, ya que la persona no tiene amigos y su relación se basa en el miedo y la dominación.
3. **Estilo asertivo.** – es un estilo de comunicación abierta con las opiniones de los demás y les da importancia, tiene su inicio desde la honestidad, respeto consigo mismo, respeto a los demás, presenta lo que quiera con confianza, acepta que el punto de vista de la otra persona no necesariamente coincide con el suyo, finalmente evita el conflicto de cualquier forma.

Asimismo, UNIR (s/f), menciona la existencia de más estilos de asertividad:

- **Básica:** Se refiere a la capacidad de dar a conocer de forma simple y clara nuestra opinión ya sea en el ámbito de derechos personales, laborales o a su vez expresar sus sentimientos.
- **Empática:** No es otra cosa que, la capacidad que tenemos las personas para ponernos en lugar que se encuentran nuestro interlocutor, comprendiendo sus argumentos, aunque no compartiéndola necesariamente
- **Escalonada o intensificación de la aserción:** Se refiere a que en ocasiones no basta intervenir una sola vez para que resten la postura es entonces cuando este tipo de estilo tiene lugar, es decir, en ciertas circunstancias será necesaria incrementar escalonadamente la postura asertiva
- **Confrontación:** Este tipo de aserción surge cuando en el dialogo con el interlocutor se recibe mensajes contradictorios, hasta el punto que se ve la necesidad de clarificar la situación a fin de evitar confrontaciones.

Características de la asertividad

Las principales características que Rodríguez (s/f), menciona que son:

- Expresión de las ideas propias
- Capacidad para establecer y respetar límites
- Honestidad
- Confianza en sí mismo

- Escucha activa
- Capacidad de tomar decisiones
- Foco en uno mismo.

Según López (2005, como se citó en Olivari & Pezzia, 2018) determina las conductas que presentan las personas de acuerdo a cada estilo.

Cuadro 2 La Asertividad según López

Persona pasiva	Persona asertiva	Persona agresiva
<ul style="list-style-type: none"> • Tímida • Insegura • Asustadiza • Retraída • Reacia a reafirmar sus derechos 	<ul style="list-style-type: none"> • Predispuesta y consiente de sus derechos. • Expresión constructiva de sentimientos e ideas. • Tendencia a la extraversión. • Socialmente productiva. 	<ul style="list-style-type: none"> • Violenta • Hostil • Comportamiento exagerado en defensa de su posición • No es socialmente beneficioso.

Elaborado por: Luis Quishpe

Fuente: López (2005, como se citó en Olivari & Pezzia, 2018)

Expresiones en la asertividad

Asertividad no verbal: Para López (2005, como se citó en Olivari & Pezzia, 2018) determina que la mayor parte de nuestra forma de comunicarnos es mediante un lenguaje no verbal, esta se manifiesta a través de nuestra postura, la forma de presentarnos, de caminar, de mirar y el movimiento de las manos, entre otros. Aunque a breves rasgos no es necesario, es importante destacar que este tipo de lenguaje también ayuda enormemente en la comunicación.

Este lenguaje cumple un doble objetivo, entonces, permite a las personas estar seguros respecto de nosotros mismos y finalmente permite que esa seguridad sea percibida por los demás.

Concretamente, la mirada es una de las formas de expresión no verbal más importantes. Mirar directamente y sostener la mirada se interpreta como un sinónimo de confianza, honestidad y respeto lo cual redundará en una relación más productiva.

Asertividad verbal: López (2005) habla de la palabra como elemento de comunicación asertiva entre las personas, para lo cual se analiza distintos aspectos, tales como: las palabras utilizadas, la forma de expresarlas y el tono de voz.

Es fundamental que las palabras a utilizar en el dialogo no ofenda al interlocutor. Entonces deben ser medidas y de acuerdo con la comprensión del interlocutor y nunca hirientes o agresivas. El objeto de toda comunicación es crear canales abiertos para la comprensión bilateral.

También debe considerar el mantener un volumen y tono de voz apropiados, ni muy alto ni muy bajo. Es importante saber enfatizar y acentuar aquellas palabras que expresen con mayor precisión lo que se quiere transmitir. En un diálogo en interlocutor no debe dudar en preguntar lo que no se entiende o se considere equivocado, es importante emplear la empatía para reducir expresiones secas que provoquen incomodidad.

La comunicación verbal y la no verbal se complementan y “con solo mejorar levemente cada una de ellas, se experimentará un progreso notable en el nivel de comunicación, algo que origina mayor asertividad, esa herramienta de tanta eficacia para controlar el estrés” (López, 2005).

En el mismo contexto de expresiones asertivas según Moro (2009, como se citó en Vázquez, 2019), menciona que la comunicación es el intercambio de información entre al menos dos personas, con la intervención de sus interpretaciones subjetivas y fácticas. Debido a esto, se transmite un mensaje desde un espacio-tiempo (planeado o espontaneo), y las creencias, valores e incluso las emociones del receptor incidirá en la comunicación. Finalmente indica que existe dos maneras de comunicarnos: verbal y no verbal.

Verbal. - es el proceso de transmitir información oralmente y el mensaje es recibido por el oído. Este tipo de comunicación permite que los instructores y los participantes se comuniquen directamente.

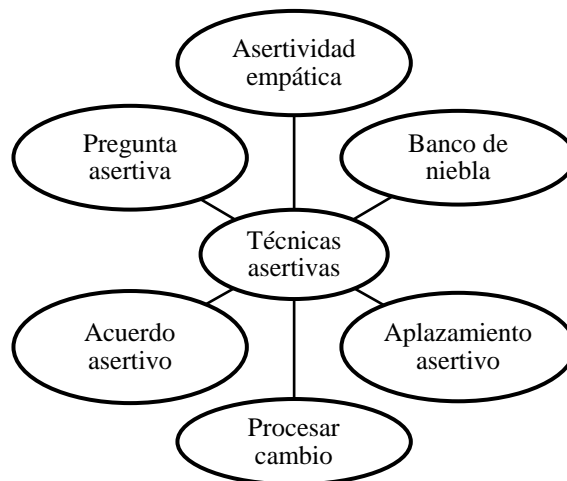
No verbal. - este tipo de comunicación se trata más de lo que pensamos y aceptamos o hacemos de manera tradicional. La mayor parte de la retroalimentación que recibe de la otra parte está determinada por la comunicación no verbal.

Técnicas de asertividad

Las técnicas constituyen un conjunto determinado de procedimientos o pasos que son necesarios para el logro de los objetivos planteados. En este apartado mencionaremos las principales técnicas que se aplican en casi todos los contextos.

Según Castanyer (2014) manifiesta que antes situaciones de conflicto recomienda las siguientes técnicas asertivas:

Imagen 2 Técnicas asertivas para conflictos



Elaborado por: Luis Quishpe

Fuente: Castanyer (2014)

En este mismo contexto según Morera & Franco (2004) también afirma la existencia de las siguientes técnicas para una comunicación asertiva:

- **Disco rayado:** Consiste en la repetición serena de palabras que expresan nuestros deseos una y otra vez.
- **Banco de niebla:** Ayuda a aprender a responder a las críticas manipulativas.
- **Aceptación negativa:** Enseña a reconocer los errores y faltas.
- **Aceptación positiva:** Consiste en aceptar los elogios recibidos.
- **Interrogación:** Consiste en plantearse interrogantes propias.
- **Compromiso:** Es muy práctico siempre y cuando no se comprometa el respeto.
- **Información gratuita:** Consiste en escuchar toda información aunque no se lo haya pedido.

Finalmente, Hernández (2000, como se citó en Pérez, s/f), otras técnicas asertivas:

- Ignorar selectivamente.
- Desarmar ira o enojo
- Clasificar problemas
- Acuerdo asertivo
- Procesar cambio
- Quebrantamiento del proceso.

Sin duda para tener una buena comunicación asertiva se puede utilizar varias técnicas mencionadas anteriormente de acuerdo a cada situación que se pueda presentar en el diario vivir.

¿Qué es una estrategia?

En la actualidad el término “estrategia” es usado en casi todos los ámbitos como, por ejemplo: en la política para las campañas electorales, en los negocios para la aplicación de marketing, en la cultura para el rescate de la identidad, en la educación para la mejora en los procesos de enseñanza aprendizaje, es decir en casi todos los aspectos de la vida diaria y en todos los campos racionales de conocimiento.

Antes de abordar la estrategia en el campo educativo es importante partir identificando a que se refiere una estrategia, en este contexto para Chandler (2003, como se citó en Contreras, 2013) aborda la estrategia como un conjunto de objetivos que generalmente se los plantea a largo plazo con la incidencia de que las acciones a emprender y la asignación de recursos necesarios servirá para el logro de los objetivos propuestos.

Al hablar de objetivos a largo plazo nos encamina a deducir que la construcción, desarrollo o implementación de planes, proyectos o incluso la constitución de una empresa no es de un día para otro, sino que deberá cumplir varios procesos, etapas y estos a su vez dependerá de la disponibilidad de recursos suficientes que puedan hacer frente ante las adversidades que se generen, a fin de solidificar la empresa u organización.

En el ámbito educativo al referirse de recursos no necesariamente se aborda temas como el financiero, a su vez se refiere a la disponibilidad de tecnología en la institución educativa con la que se pueda mejorar la educación mediante la innovación, de tal forma conseguir optimizar tiempos en ciertos procesos como por ejemplo: La utilización de plataformas virtuales como una nueva forma de estudio el mismo que requerirá de nuevos métodos de enseñanza generando oportunidad de definir actividades sincrónicas o asincrónicas.

Entendiéndose como actividades sincrónicas a clases virtuales en tiempo real y como actividades asincrónicas a la visualización por parte del estudiante de las clases grabadas por el docente el mismo que contendrán actividades programadas según la planificación.

Además, Raffino (2021) al hablar de estrategias se refiere a la acción y la disciplina de coordinación esfuerzos y gestionar recursos mediante la toma de decisiones. En el ámbito de negocios se los conoce como estrategias empresariales que básicamente es la administración de recursos y la coordinación de esfuerzos para ejecutar planes o programas frente a un escenario de mercado o a su vez acciones dirigidas directamente hacia la competencia.

En el ámbito educativo bajo este contexto se puede mencionar que las estrategias educativas engloban la coordinación de métodos, técnicas y actividades que se deben ejecutar sistemáticamente para la mejora de los procesos de enseñanza aprendizaje y garantizar la calidad de la educación.

¿Cómo se construye una estrategia?

Según Benavides (2021) al considerar en el ámbito educativo y para ejemplificar se menciona a las estrategias didácticas para la cual refiere la importancia de diferenciar entre: estrategia, técnicas y actividades, que generalmente son confundidos por los lectores.

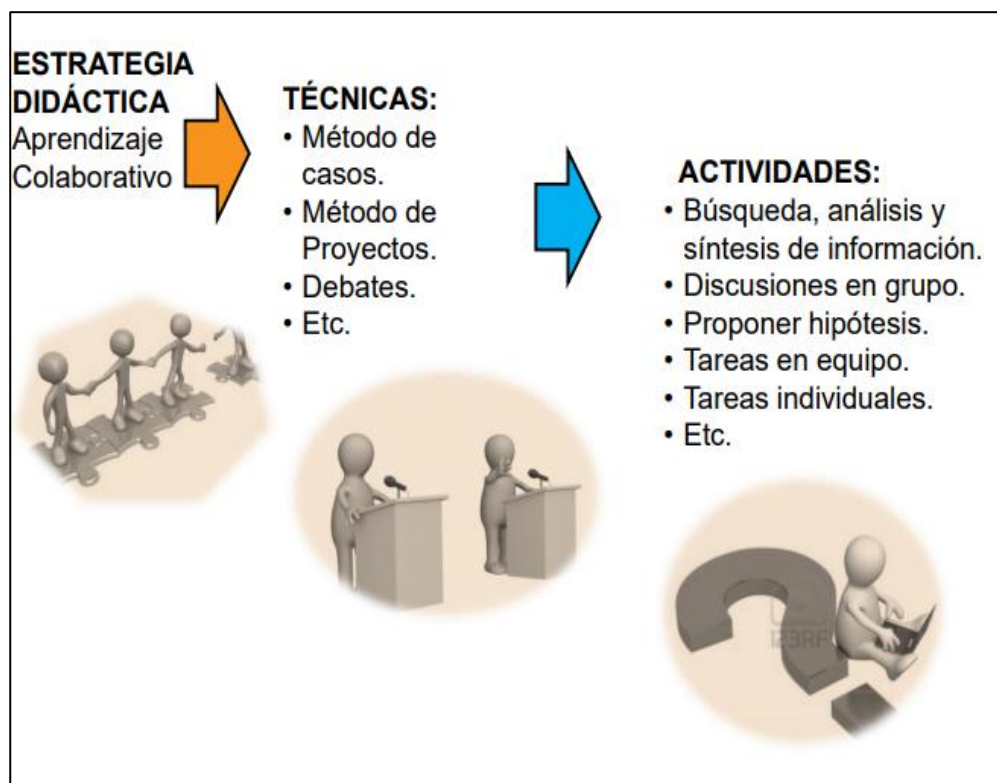
En este contexto para Benavides la estrategia se convierte en la planificación que el docente debe considerar consiente y reflexivamente las técnicas y actividades a utilizar en su aula de clase para cumplir con las metas y estándares de calidad educativa.

En cambio, las técnicas son consideradas como un conjunto de actividades diseñadas para que el estudiante construya el conocimiento, lo transforme, problematice y evalúe, de tal forma que permite una participación activa.

Por último las actividades son acciones específicas para un grupo determinado de estudiantes, en este sentido se considera un previo diagnóstico con el que se puede delimitar las dificultades en el proceso de aprendizaje, con esto permite la creación o búsqueda de actividades específicas y acorde a la realidad del grupo.

En resumen, para el éxito de la estrategia dependerá que la técnica y actividad debe tener coherencia, coordinación y secuencia lógicas además de estar apegada a la necesidad del grupo de estudiantes de tal forma cumplir con los objetivos planteados.

Imagen 3 Estructura de la estrategia.



Fuente: Benavides (2021)

Estrategias de asertividad

Es importante mencionar que para Castanyer y Ortega (2013), las estrategias asertivas se van desarrollando a medida que se forma la persona ya que absolutamente

nadie nace menos ni muy asertivo. Dejando claro que en cualquier momento de nuestra vida podemos cambiar y tomar estrategias más respetuosas.

Además, menciona que las estrategias lo agrupan en dos grupos una de ellas es, estrategias internas (auto mensaje, disminución de ansiedad, reestructuración cognitiva), y estrategias externas (conducta de afrontamiento asertivo).

Es importante acotar que antes de aplicar una estrategia debemos identificar y analizar que comportamiento es la que está fuera de contexto o mejor dicho de otra manera el comportamiento que no me gusta para luego poder escogiendo la estrategia a utilizar.

Para UNIR (s/f), menciona las siguientes estrategias asertivas.

Imagen 4 Estrategias asertivas



Elaborado por: Luis Quishpe

Fuente: Unir (s/f)

CAPITULO II

DISEÑO METODOLÓGICO

Enfoque y Diseño de la Investigación

La siguiente investigación de estrategias de asertividad para el desarrollo del liderazgo democrático de los docentes, se fundamentó en el paradigma cuantitativo, una vez recopilada la información, se procedió a su respectivo análisis e interpretación, para ser graficados estadísticamente los datos mediante cuadros o tablas numéricas. Es importante mencionar que el diagnóstico que origino el desarrollo del presente trabajo investigativo fue experiencial y la encuesta en el lugar donde se produjo el problema.

Modalidad de la Investigación

De campo. Para Spink (2007) la investigación de campo se refiere al lugar donde se genera las actividades sin ninguna alteración de su habitud natural. Bajo este precepto la presente investigación fue realizada en la Unidad Educativa del Milenio Guardiania de la Lengua 27 de febrero, al personal administrativo y docente, mediante la observación directa se captó la realidad para obtener información que facilitó al cumplimiento de los objetivos planteados y de esta manera al desarrollo del proyecto de investigación.

Bibliográfico – documental. -Se considera primordial para el trabajo de investigación por cuanto se ha realizado en base a documentos escritos, libros, artículos científicos, casos de estudio entre otros que permitió sustentar teóricamente el objeto y campo de estudio y una vez realizado la recopilación de datos analizar e interpretar mediante unas series de procesos, con los resultados obtenidos se propone alternativas de solución al problema encontrado en la institución educativa.

Nivel y Tipo de Investigación

Exploratorio. – el nivel exploratorio nos permitió averiguar el problema y evidenciar la relación entre el conocimiento del liderazgo democrático y la puesta en práctica mediante estrategias que permitan el desarrollo del mismo. Para posteriormente examinar la información y plantear una propuesta que conlleve la solución del problema planteado.

Descriptivo. – al considerar que en este tipo de investigación se muestra o describe reseñas, rasgos, cualidades del objeto de estudio en este caso, las particularidades de los docentes al aplicar el liderazgo democrático en el ejercicio de sus funciones, para ello se efectuó la recolección de datos para interpretar la información respectiva, previo a la tabulación y análisis estadístico. Es importante aclarar que las instituciones educativas son el primer ente en desarrollar en los estudiantes el pensamiento de justicia, equidad y honestidad, elementos claves de la democracia.

Explicativo. – ya que permite descubrir las causas del problema en general, es decir no solo se enfoca en el objeto de estudio que en este caso es el desarrollo del liderazgo democrático en los docentes y la relación que tiene con el campo de estudio que son las estrategias asertivas, es decir, se señalan las relaciones causales entre objeto y campo.

Según el tratamiento de la variable de tiempo, es seccional por cuanto para Benavides (2020), refiere que recoge información del objeto de estudio en una oportunidad, en tanto la información de la presente investigación se obtuvo en una recolección de datos en la institución de estudio.

Descripción de la muestra y el contexto de la investigación

Para López (2004) se refiere a la muestra como un grupo determinado posterior a ciertos cálculos mediante el cual se podrá obtener información. La presente investigación se desarrolló con el personal docente de la Unidad Educativa del Milenio Guardiania de la Lengua 27 de febrero, con un número total de 35 docentes, por tanto,

la población es limitado no fue necesario obtener una muestra, es decir, se trabajó con toda la población de estudio.

Cuadro 3 Muestra

Docentes	31
Docentes/administrativos	4
TOTAL	35

Elaborado por: Luis Quishpe

Fuente: Unidad Educativa del Milenio Guardiania de Lengua 27 de Febrero (2020)

Operacionalización de las Variables

Cuadro 4 Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems básicos	Técnicas e instrumentos
Liderazgo democrático: El liderazgo democrático se fundamenta en la participación social es decir de todos los colaboradores, delegando funciones, tomando decisiones conjuntas, otorgando confianza y fortaleciendo en trabajo en equipo.	Participación social	Ambiente democrático Libre expresión	¿Considera que es importante un ambiente democrático en su lugar de trabajo? ¿Considera usted, que en su lugar de trabajo existe libre expresión por parte de los estudiantes y padres de familia hacia los docentes?	Técnica Encuesta
	Delegación de funciones	Dirección grupal	¿Considera usted que los miembros de la comunidad educativa (ppff y estudiantes) se sienten cómodos cuando se les delega función? Al promover un trabajo en equipo en las actividades con padres de familia y estudiantes Ud ha notado	Instrumento Cuestionario
	Trabajo en equipo	Colaboración de todos los miembros inclusión	¿Le resulta fácil generar un ambiente inclusivo en su aula? ¿Si un diálogo se sale de contexto usted tiende a alzar la voz y a hacer gestos más notables?	
Asertividad: Asertividad es la capacidad que permite a los seres humanos	Expresión de ideas	Comunicación clara y modulación de voz Expresión corporal	¿Usted cree que cuando habla con los padres de familia y estudiantes le escuchan con atención y sin distracciones?	

expresar sentimientos, opiniones y pensamientos de una manera adecuada, respetando y valorando a los demás, permanecer firmes en las propias ideas, opiniones, comunicar con claridad y directamente, en el lugar, momento adecuado y de forma apropiada.

Respeto a los demás

Principios firmes y sólidos

Escucha activa
Tolerancia de opiniones

Contenido del mensaje al intervenir
Confianza en sí mismo

¿Cómo actúa cuando escucha un comentario desagradable para usted?

¿En una reunión usted acepta un comentario, aunque esté fuera de contexto?

¿Considera importante conocer estrategias de asertividad para expresar sus principios de manera más sólida y adecuada?

¿Considera que es necesario afianzar su seguridad personal a través de una comunicación asertiva?

Elaborado por: Luis Quishpe

Fuente: Investigación propia (2020)

Proceso de Recolección de Datos

Método Aplicado

Deductivo

Rodríguez y Pérez (2017) enfatiza que el método deductivo tiene su origen del filósofo griegos Aristóteles y sus discípulos, quienes proponen iniciar desde un pensamiento general derivarlo a una conclusión particular, es decir que, a través de este proceso, se organizan los hechos conocidos y se extraen conclusiones de una serie de afirmaciones. En consecuencia, se podría entender que este método; implica inferir una solución o propiedad particular a partir de un principio, ley o definición universal generalizados.

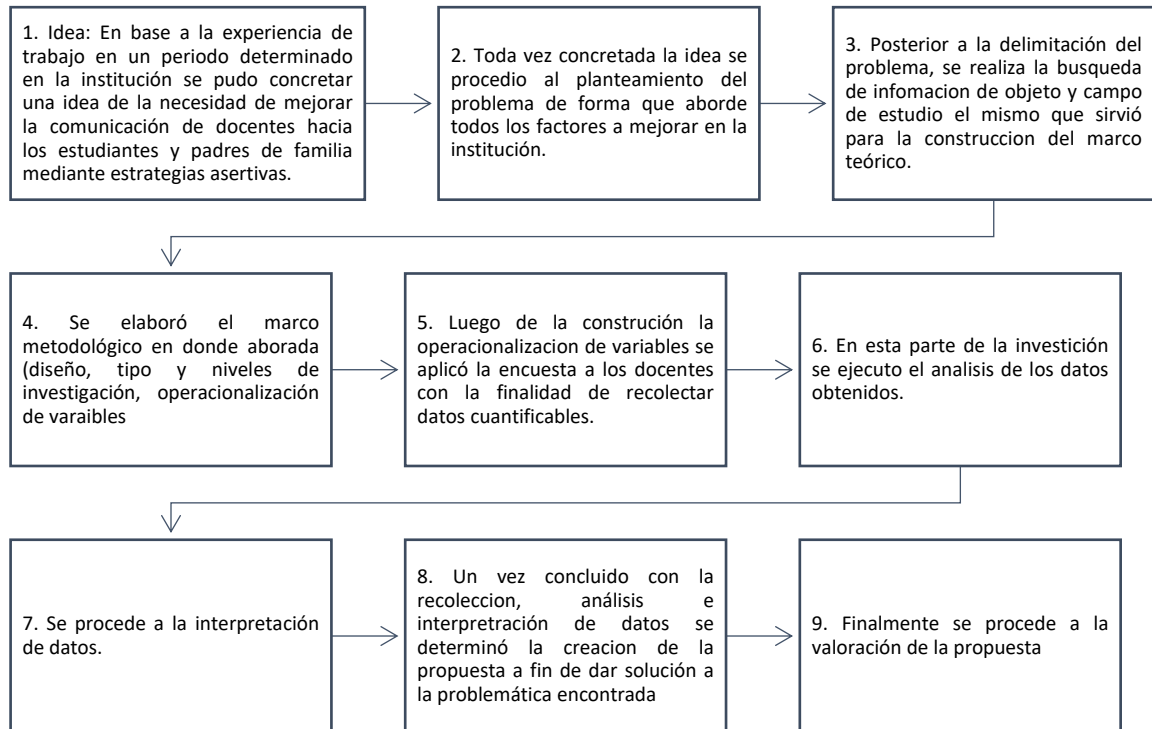
En este contexto el presente proyecto de investigación y mediante la aplicación del método deductivo y el instrumento correspondiente se pudo evidenciar que el liderazgo democrático de los docentes dentro de la comunidad educativa y, por otro lado, las estrategias asertivas, de manera que se pudo obtener información suficiente del objeto, así como también del campo de estudio con la finalidad de realizar análisis generales el cual permitió construir conclusiones específicas.

Es decir, para promover el desarrollo del liderazgo democrático en los docentes y de manera simultánea mejorará la comunicación entre los actores de la comunidad educativa se necesita de la presentación de las estrategias de asertividad.

Ruta de Estudio de la Investigación.

En este apartado se aborda en orden cronológico las actividades que se desarrollaron desde su inicio hasta el final del presente proyecto de investigación.

Imagen 5 Ruta de estudio



Elaborado por: Luis Quishpe
Fuente: Hernández et al. (2014)

Técnicas e Instrumentos

La técnica que se utilizó en esta investigación es la encuesta siendo en este estudio una técnica indispensable en la obtención de la información de la población de este estudio. Es así que la encuesta para Sandhusen (2002, como se citó en Thompson 2010), permite obtener información sistemática de los encuestados mediante preguntas.

El instrumento utilizado es el cuestionario (Anexo 4b) el mismo que está compuesto de preguntas ordenadas de manera sistemática y estructuradas de acuerdo a la operacionalización de las variables, el mismo que fue aplicado a los docentes de la Unidad Educativa del Milenio Guardiana de la Lengua “27 de Febrero”.

Confiabilidad del instrumento

Para poder interpretar los resultados se aplica el cálculo de confiabilidad de Alfa de Cronbach, que según Oviedo & Campo (2005), para establecer la consistencia interna

los valores de alfa de Cronbach que den como resultado entre 0,70 y 0,10 indican una buena consistencia interna.

En ese sentido, para realizar el proceso de confiabilidad, se aplica una prueba piloto (anexo 4a): Esta prueba consistía en aplicar el instrumento de recolección de datos previa autorización (Anexo 2) a los docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “Monseñor Leonidas Proaño”, en la cual los resultados luego del cálculo correspondiente del Alfa de Combrach se obtuvo el siguiente calculo manual de en Microsoft Excel:

k	12
$\sum S_i^2$	3,45378151
$\sum S_t^2$	6,43361345

sección 1	1,091
sección 2	0,463
absoluto	0,463

A. C. = 0,50527216

Entonces como resultado del cálculo correspondiente se obtuvo 0,5052 este resultado es considerado como desfavorable según las condiciones que mencionan al utilizar este método de cálculo.

En este contexto se modifica ciertos ítems (Anexo 4b), de tal forma el instrumento a utilizar sea válido, una vez concluido los cambios se procedió a aplicar la segunda encuesta previa autorización de la autoridad (Anexo 3), a los docentes de la Unidad Educativa del Milenio Guardiania de la Lengua 27 de Febrero, para esta segunda validación se utilizó el programa “IBM SPSS Statistics” con el cual se realizó mediante el coeficiente de correlación de Pearson, al cual, Hernández et. al., (2014) refiere que, se calcula con los resultados obtenidos en la recolección de datos, por un lado, las puntuaciones de una variable se relacionan con las de la otra variable, es decir, colabora en analizar la relación entre dos variables.

El coeficiente de Correlación de Pearson que determina la confiabilidad del cuestionario aplicado a los docentes fue de 0,961 lo que indica una correlación significativa.

Imagen 6 Correlación de Pearson

Correlaciones

		VI	VD
VI	Correlación de Pearson	1	,961**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
VD	Correlación de Pearson	,961**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

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

Elaborado por: Luis Quishpe

Fuente: Encuesta a docentes de la UEMGL 27 de Febrero (2020).

Además, considerando la existencia de más herramientas de cálculo para la validez del instrumento se considera adicional el cálculo mediante el Alfa de Cronbach con un resultado 0,943 de igual manera que el anterior se considera que tiene un alto nivel de confiabilidad.

Imagen 7 Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	11

Elaborado por: Luis Quishpe

Fuente: Encuesta a docentes de la UEMGL 27 de Febrero (2020)

Análisis de Resultados

La encuesta estuvo dirigida al personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Guardianas de la Lengua 27 de febrero, ubicada en la parroquia Palmira del cantón Guamote, provincia de Chimborazo.

1. ¿Considera que es importante un ambiente democrático en su lugar de trabajo?

Tabla 1 Importancia de un ambiente democrático.

	FRECUENCIA
Sí. Es importante escuchar las opiniones de los demás	32
Solo en situaciones específicas.	2
No, porque las opiniones son muy diversas	1
TOTAL	35

Elaborado por: Luis Quishpe

Fuente: Encuesta a docentes de la UEMGL 27 de Febrero (2020).

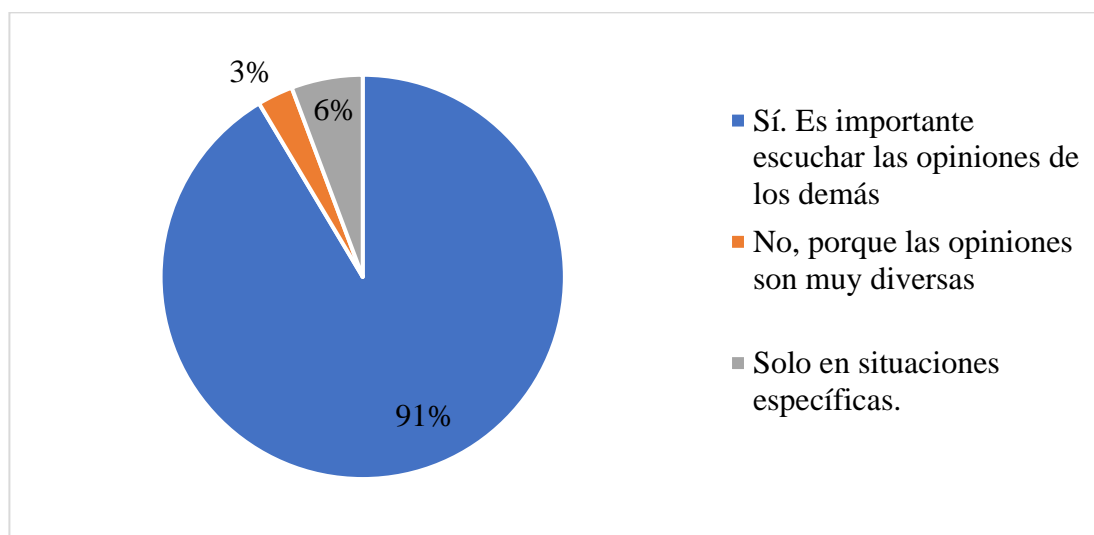


Gráfico 1 Importancia de un ambiente democrático.

Elaborado por: Luis Quishpe

Fuente: Encuesta a docentes de la UEMGL 27 de Febrero (2020).

Análisis

Al referirse de la importancia de un ambiente democrático en el trabajo, se aprecia que del total de la población encuestada la mayoría de los docentes manifiestan que sí, es importante un ambiente democrático en el lugar de trabajo ya que ayuda al respeto a la diversidad de pensamientos, sin embargo, se puede evidenciar que un grupo minúsculo

de docentes manifiestan que no, es importante por cuanto puede existir opiniones muy diversas que alargan los tiempos en la toma de decisiones y por último que un ambiente democrático solo se debe generar en situaciones específicas, entonces, nos da a conocer que es importante la existencia de un ambiente democrático en el lugar de trabajo a fin de poder escuchar las opiniones de los demás.

2. ¿Considera usted, que en su lugar de trabajo existe libre expresión por parte de los estudiantes y padres de familia hacia los docentes?

Tabla 2 Libre expresión de estudiantes y padres de familia.

	FRECUENCIA
Si, son muy abiertos al momento de expresarse	7
Son muy tímidos al expresarse	8
A veces les cuesta expresarse	20
TOTAL	35

Elaborado por: Luis Quishpe

Fuente: Encuesta a docentes de la UEMGL 27 de Febrero (2020).

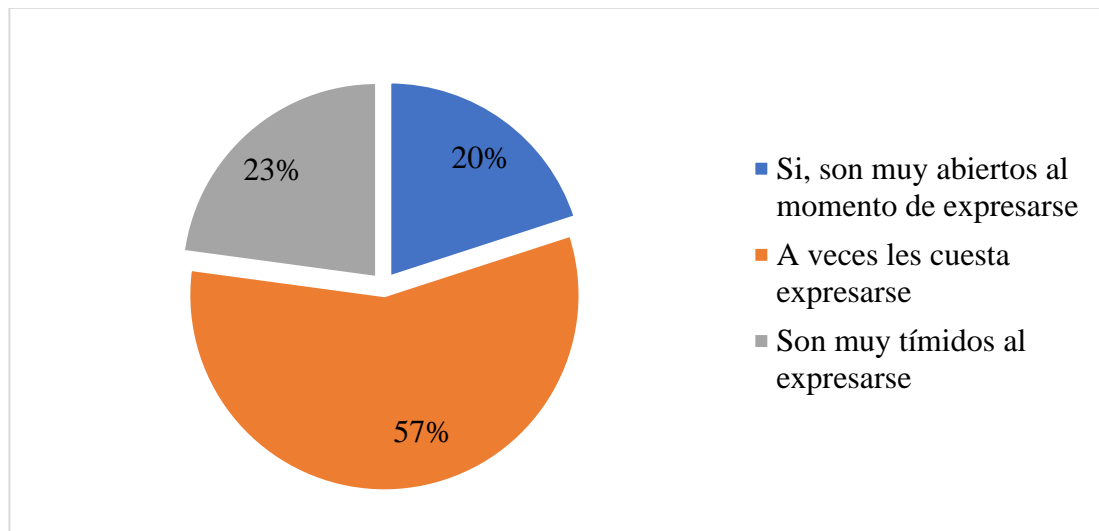


Gráfico 2 Libre expresión de estudiantes y padres de familia.

Elaborado por: Luis Quishpe

Fuente: Encuesta a docentes de la UEMGL 27 de Febrero (2020)

Análisis

Los resultados demuestran que de toda la población encuestada la mayoría de los docentes manifiestan que los padres de familia y estudiantes de la institución a veces

les cuesta expresarse y un número significativo también manifiesta que son muy tímidos al expresarse dirigiéndose a los docentes, apenas son pocas las personas que son muy abiertos al momento de expresarse, entonces se deduce que a pesar de existir una libre expresión en la institución no existe una comunicación efectiva en donde el docente motive continuamente para que puedan expresar sus ideas.

3. ¿Considera usted que los miembros de la comunidad educativa (ppff y estudiantes) se sienten cómodos cuando se les delega función?

Tabla 3 La comunidad educativa se sienten cómodos al delegar funciones.

	FRECUENCIA
Si, la mayoría demuestra agrado al asumir una responsabilidad	12
Muy pocos demuestran verdadera convicción	4
No, la mayoría prefiere no involucrarse	19
TOTAL	35

Elaborado por: Luis Quishpe

Fuente: Encuesta a docentes de la UEMGL 27 de Febrero (2020)

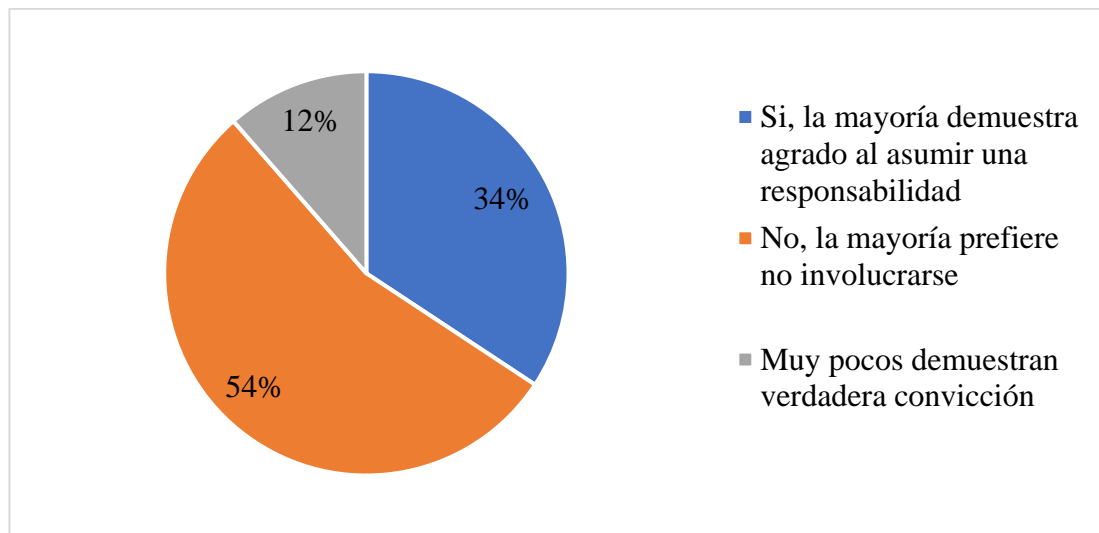


Gráfico 3 La comunidad educativa se sienten cómodos al delegar funciones.

Elaborado por: Luis Quishpe

Fuente: Encuesta a docentes de la UEMGL 27 de Febrero (2020)

Análisis

Conforme a los resultados obtenidos se puede evidenciar que, del total de la población encuestada, la mayoría de docentes manifiestan, que cuando existe delegación de funciones los padres de familia y estudiantes prefieren no involucrarse, y si lo hacen lo hacen sin una verdadera convicción, en este sentido se puede evidenciar que no existe una respuesta inmediata con la institución educativa por ende requieren de motivación para que se involucren en cada una de las acciones que se desarrollen en la institución educativa.

4. Al promover un trabajo en equipo en las actividades con padres de familia y estudiantes Ud ha notado

Tabla 4 Al promover el trabajo en equipo se ha notado.

	FRECUENCIA
Una verdadera inclusión y avance	7
Solo en ocasiones se logra un buen producto	8
Demuestran falencias para ponerse de acuerdo	20
TOTAL	35

Elaborado por: Luis Quishpe

Fuente: Encuesta a docentes de la UEMGL 27 de Febrero (2020)

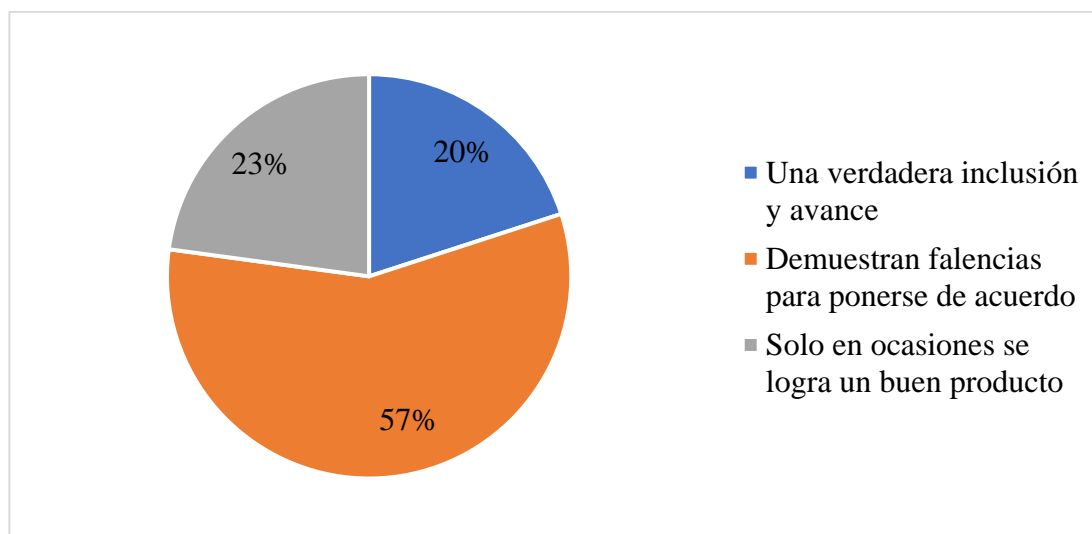


Gráfico 4 Al promover el trabajo en equipo se ha notado.

Elaborado por: Luis Quishpe

Fuente: Encuesta a docentes de la UEMGL 27 de Febrero (2020)

Análisis

Se evidencia que del total de los docentes encuestados al referirse: a promover un trabajo en equipo en las actividades con padres de familia y estudiantes, es evidente que la mayoría han notado falencias para ponerse de acuerdo y solo en ocasiones se logra un buen resultado, muy pocas veces se consigue una verdadera inclusión y avance en las tareas designadas para un trabajo en equipo, en consecuencia, se puede notar que existe la ausencia de liderazgo para encaminar al trabajo en equipo y alcanzar los objetivos propuestos.

5. ¿Le resulta fácil generar un ambiente inclusivo en su aula?

Tabla 5 Es fácil generar un ambiente inclusivo en el aula.

	FRECUENCIA
Si, es muy fácil hacerlo	15
Solo a veces	2
Hace falta un verdadero esfuerzo	18
TOTAL	35

Elaborado por: Luis Quishpe

Fuente: Encuesta a docentes de la UEMGL 27 de Febrero (2020)

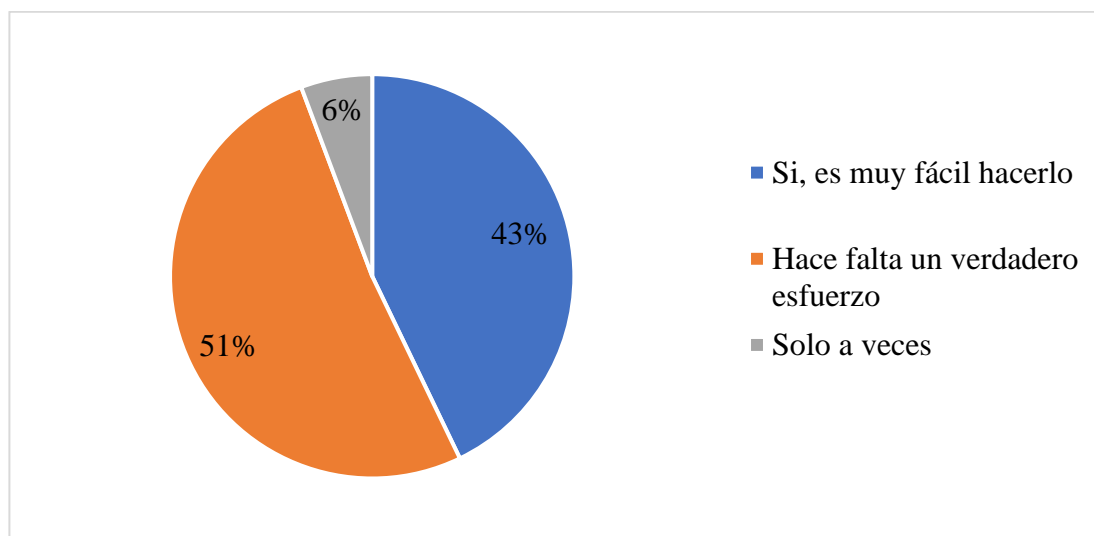


Gráfico 5 Es fácil generar un ambiente inclusivo en el aula.

Elaborado por: Luis Quishpe

Fuente: Encuesta a docentes de la UEMGL 27 de Febrero (2020)

Análisis

De acuerdo a los resultados de la encuesta se puede evidenciar que, de la totalidad de los encuestados, la mayoría de los docentes afirman que hace falta un verdadero esfuerzo para generar un ambiente inclusivo en el aula, un número considerable manifiestan que sí, es muy fácil generar un ambiente inclusivo, mientras que un mínimo porcentaje solo a veces, según lo expuesto en líneas anteriores existen falencias al generar un ambiente inclusivo en el aula.

6. ¿Si un diálogo se sale de contexto usted tiende a alzar la voz y a hacer gestos más notables?

Tabla 6 En un diálogo alza la voz y hace gestos más notables.

	FRECUENCIA
Siempre	12
Nunca	9
A veces	14
TOTAL	35

Elaborado por: Luis Quishpe

Fuente: Encuesta a docentes de la UEMGL 27 de Febrero (2020)

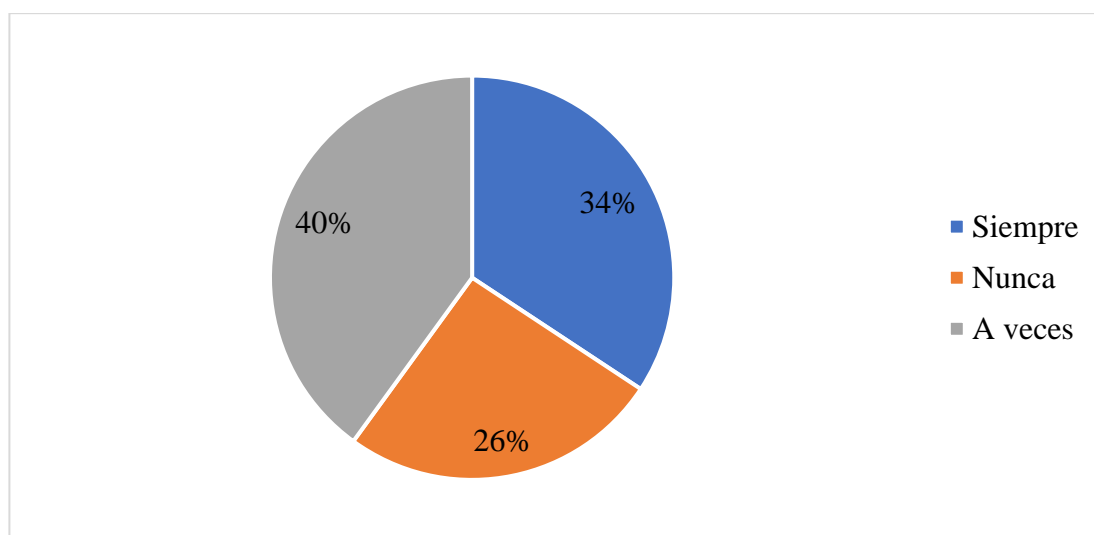


Gráfico 6 En un diálogo alza la voz y hace gestos más notables.

Elaborado por: Luis Quishpe

Fuente: Encuesta a docentes de la UEMGL 27 de Febrero (2020)

Análisis

Del total de la población encuestada la mayoría de los docentes al referirse que si un diálogo se sale de contexto tienden a alzar la voz y a hacer gestos más notables mencionan que a veces y siempre. Dando a lugar a que un número muy limitado que no lo hacen, con estos datos obtenidos se puede interpretar que falta fortalecer la escucha activa entre los interlocutores.

7. ¿Usted cree que cuando habla con los padres de familia y estudiantes le escuchan con atención y sin distracciones?

Tabla 7 Los padres de familia y estudiantes le escuchan con atención.

	FRECUENCIA
Si	9
Frecuentemente es necesario repetir el mensaje.	6
No, se distrae fácilmente	20
TOTAL	35

Elaborado por: Luis Quishpe

Fuente: Encuesta a docentes de la UEMGL 27 de Febrero (2020)

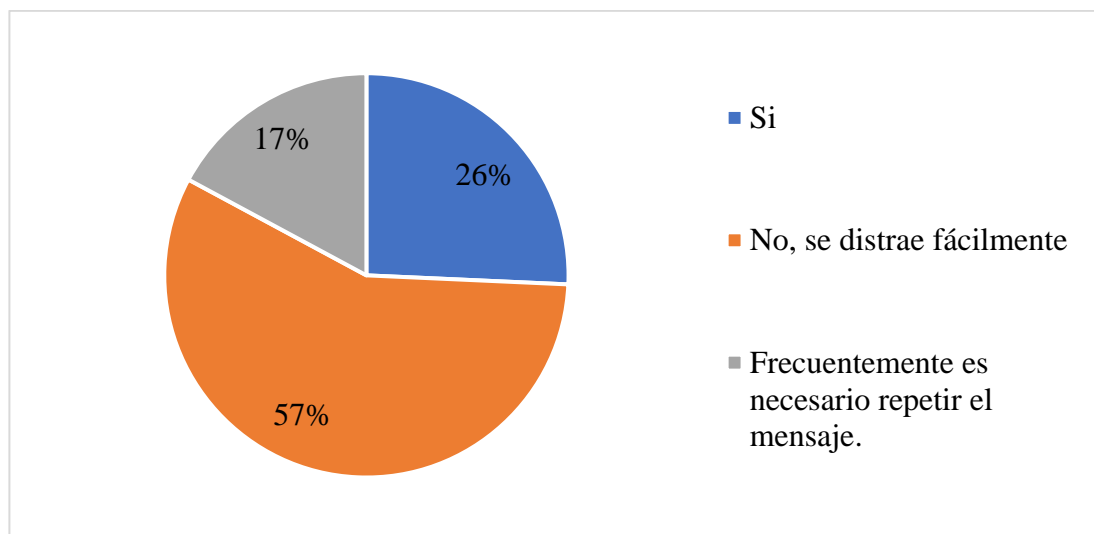


Gráfico 7 Los padres de familia y estudiantes le escuchan con atención.

Elaborado por: Luis Quishpe

Fuente: Encuesta a docentes de la UEMGL 27 de Febrero (2020)

Análisis

Del total de la población encuestada la mayoría de los docentes manifiestan que los padres de familia y estudiantes se distraen fácilmente y en ocasiones es necesario

repetir el mensaje a fin de esclarecer dudas, apenas son pocas las personas que, si escuchan con atención y sin distracciones al momento de comunicarse, en consecuencia, con los datos obtenidos es evidente que deben fortalecer estrategias asertivas para obtener una comunicación efectiva de manera que el liderazgo democrático de los docentes sea óptimo.

8. ¿Cómo actúa cuando escucha un comentario desagradable para usted?

Tabla 8 Cómo actúa al escuchar comentarios desagradables.

	FRECUENCIA
Tolero la opinión de los demás, aunque no las comparta.	26
Hablo con terceras personas de lo desagradable del comentario escuchado.	0
Digo las cosas que no me agradan de forma acentuada.	9
TOTAL	35

Elaborado por: Luis Quishpe

Fuente: Encuesta a docentes de la UEMGL 27 de Febrero (2020)

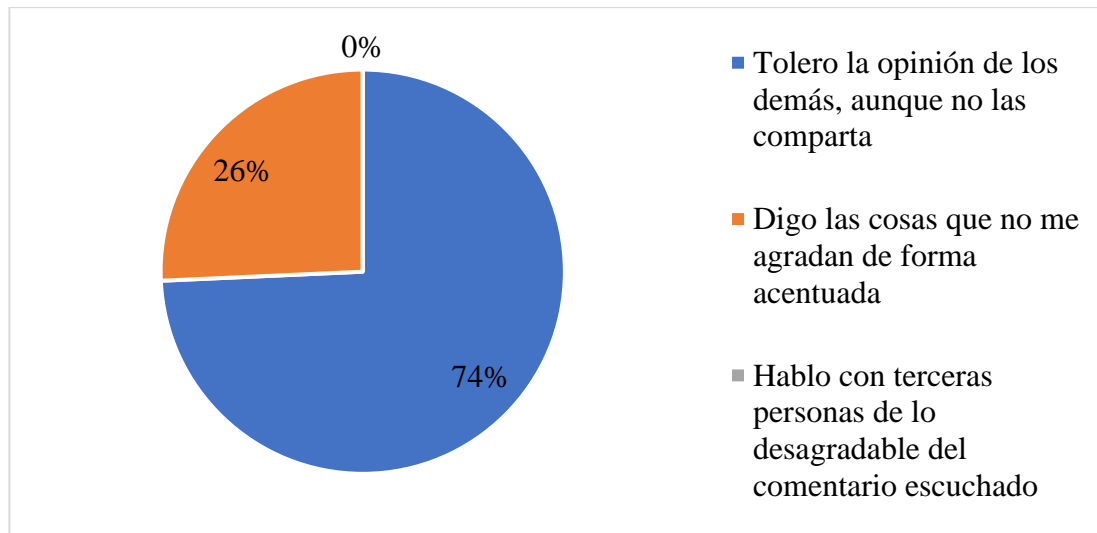


Gráfico 8 Cómo actúa al escuchar comentarios desagradables.

Elaborado por: Luis Quishpe

Fuente: Encuesta a docentes de la UEMGL 27 de Febrero (2020)

Análisis

La tendencia dominante de los encuestados al referirse a la actuación de los docentes al escuchar algún comentario desagradable la mayoría de la población encuestada manifiesta que tolera la opinión de los demás, aunque no la compartan y solo muy pocos encuestados aducen que si escuchan un comentario desagradable lo hace saber a su interlocutor de manera acentuada. Lo cual demuestra que son efectivamente la mayoría son tolerantes ante los comentarios desagradables. Pero es importante acotar que como docentes se debe llegar a un 100% de tolerancia en las instituciones educativas.

9. ¿En una reunión usted acepta un comentario, aunque esté fuera de contexto?

Tabla 9 Acepta comentario incluso fuera de contexto.

	FRECUENCIA
Siempre	10
Nunca	4
Frecuentemente	21
TOTAL	35

Elaborado por: Luis Quishpe

Fuente: Encuesta a docentes de la UEMGL 27 de Febrero (2020)

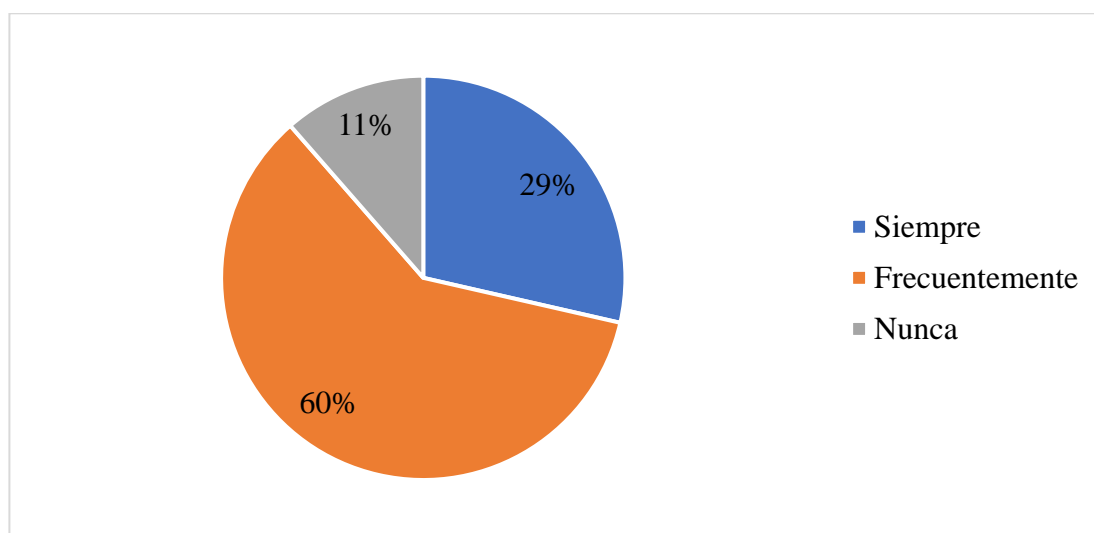


Gráfico 9 Acepta comentario incluso fuera de contexto.

Elaborado por: Luis Quishpe

Fuente: Encuesta a docentes de la UEMGL 27 de Febrero (2020)

Análisis

Es importante mencionar que, del total de los docentes encuestados, frecuentemente aceptan comentarios en una reunión, aunque esté fuera de contexto y un porcentaje considerable siempre aceptan los comentarios y una mínima parte nunca lo hace ya que se considera una pérdida de tiempo, entonces con los resultados obtenidos se puede evidenciar que no todos los comentarios son aceptados, por lo tanto no se cumple con una de las características del liderazgo democrático en donde la opinión de todos es importante aunque este fuera de contexto.

10. ¿Considera importante conocer estrategias de asertividad para expresar sus principios de manera más sólida y adecuada?

Tabla 10 Es importante conocer estrategias de asertividad.

	FRECUENCIA
Si, me interesa	34
No, me interesa	1
TOTAL	35

Elaborado por: Luis Quishpe

Fuente: Encuesta a docentes de la UEMGL 27 de Febrero (2020)

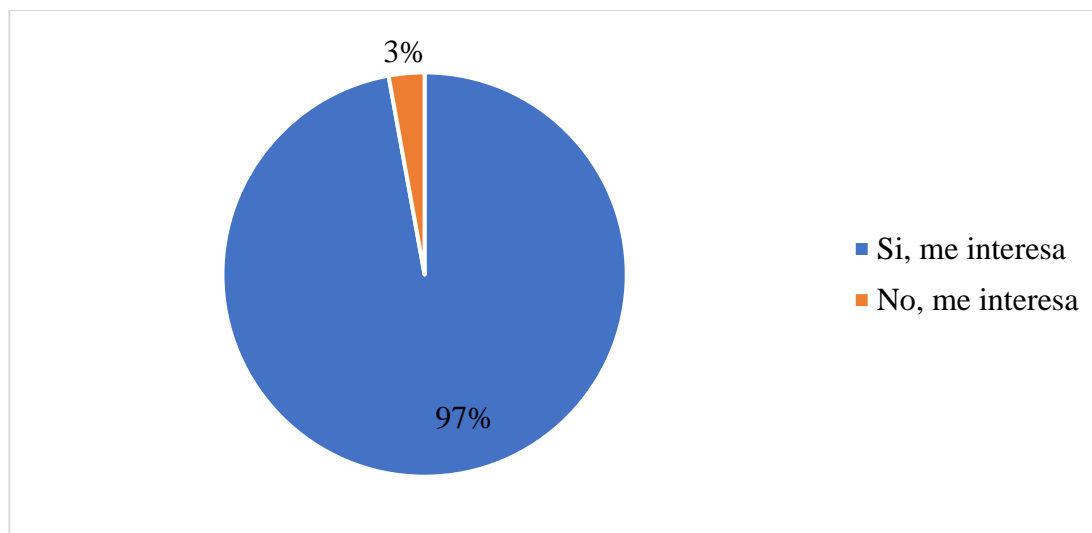


Gráfico 10 Es importante conocer estrategias de asertividad.

Elaborado por: Luis Quishpe

Fuente: Encuesta a docentes de la UEMGL 27 de Febrero (2020)

Análisis

En este apartado se puede evidenciar según la gráfica que, a los docentes encuestados, sí, les interesa conocer las estrategias de asertividad para fortalecer los conocimientos en lo que respecta a relaciones interpersonales y la comunicación efectiva en el entorno educativo, lo cual demuestra el interés para adquirir nuevos conocimientos e indudablemente desarrollará el liderazgo democrático de mejor manera.

11. ¿Considera que es necesario afianzar su seguridad personal a través de una comunicación asertiva?

Tabla 11 Es necesario afianzar la seguridad personal con comunicación asertiva.

	FRECUENCIA
Si	33
No	2
TOTAL	35

Elaborado por: Luis Quishpe

Fuente: Encuesta a docentes de la UEMGL 27 de Febrero (2020)

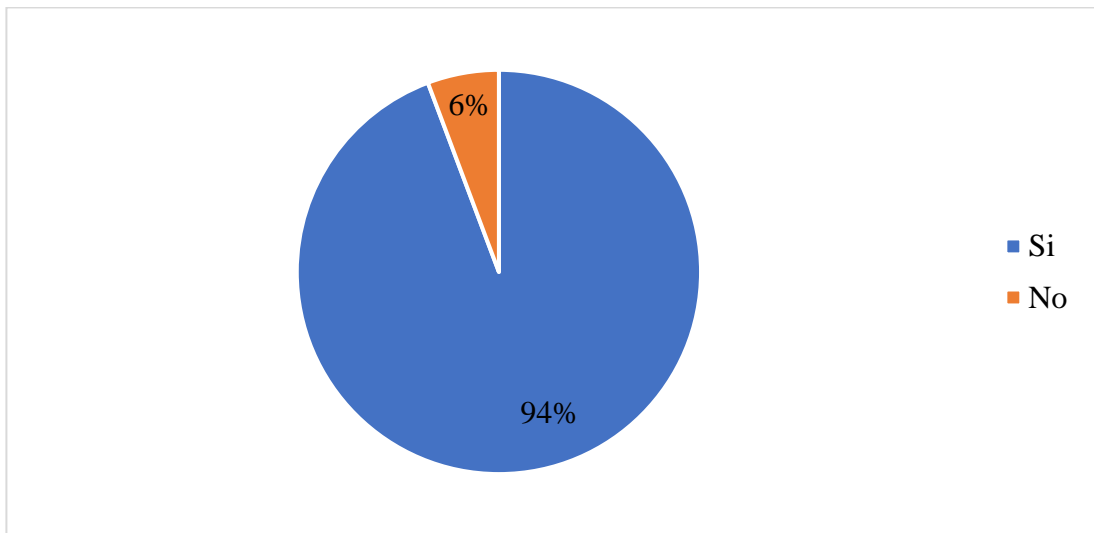


Gráfico 11 Es necesario afianzar la seguridad personal con comunicación asertiva.

Elaborado por: Luis Quishpe

Fuente: Encuesta a docentes de la UEMGL 27 de Febrero (2020)

Análisis

Del total de los docentes encuestados manifiestan que sí, es necesario afianzar su seguridad personal a través de una comunicación asertiva, es evidente que existe apertura para conocer o actualizar sus conocimientos en relación a estrategias de comunicación asertiva.

Análisis General de Resultados

Una vez aplicado el instrumento de recolección de datos y posterior al procesamiento de datos se puede evidenciar que la mayoría de los docentes consideran que es importante un ambiente democrático en el ejercicio de la docencia, pero la timidez de los estudiantes y padres de familia al expresar sus ideas, además la falta de compromiso y el desinterés ante una delegación de funciones, desacuerdos al trabajar en equipo e incluso generar de un ambiente inclusivo en el aula en donde todos/as puedan participar es complicado, es decir que estos factores imposibilitan que el docente pueda obtener un ambiente democrático en la institución educativa, siendo notorio la falta de asertividad en la comunicación la cual otorgue la confianza necesaria y motive a la participación, inclusión y el empoderamiento de los procesos educativos.

Además, es importante destacar el interés de los docentes en conocer nuevas opciones para mejorar los procesos educativos en este estudio las estrategias asertivas, esto permite que el presente trabajo investigativo pueda otorgar una propuesta en donde encamine varias estrategias asertivas para desarrollar aún más el liderazgo democrático, garantizando la inclusión de todas y todos quienes conforman la comunidad educativa.

CAPITULO III

PROPUESTA

Nombre de la Propuesta.

Estrategias de asertividad para el desarrollo del liderazgo democrático de los docentes de la Unidad Educativa del Milenio Guardiania de la Lengua 27 de Febrero.

Definición del Tipo de Producto

El presente documento se genera como resultado de la investigación desarrollada en la Unidad Educativa del Milenio Guardiania de la Lengua 27 de Febrero, que por su intermedio se atenderá a los docentes, estudiantes y padres de familia mediante la presentación de estrategias asertivas para dinamizar y motivar la comunicación entre los integrantes de la comunidad educativa.

Se optó diseñar estrategias asertivas ya que según Benavidez (2021) la estrategia se convierte en la planificación que el docente debe considerar consiente y reflexivamente, entonces cada estrategia asertiva que se propone está compuesta por técnicas y estas a su vez con actividades fáciles de ejecutarlas y adaptables a las situaciones que como docentes encontramos en el ejercicio diario de la docencia.

Es importante aclarar que las estrategias están diseñadas pensando dar solución a la problemática que se evidenció en la investigación, la aplicación en el aula de clases no se puede emitir un orden o momento exacto para ejecutarlo ya que las personas tienen un estado de ánimo diferente generando ambientes de trabajo diversos. Al ser entregados como un documento digital y la disponibilidad en la plataforma “Issuu” https://issuu.com/luis.quishpe/docs/estrategias_de_asertividad hace más sencillo su adquisición y aplicación en el aula de clase, ya que hoy en la actualidad y la situación

en la cual nos encontramos es vital la utilización de la tecnología en casi todo el proceso educativo.

Objetivo General:

Generar ambientes democráticos mediante la aplicación de estrategias asertivas por los docentes de la Unidad Educativa del Milenio Guardiania de la lengua 27 de febrero.

Objetivos específicos.

- Seleccionar estrategias asertivas aplicables en la institución.
- Adaptar estrategias asertivas para el desarrollo del liderazgo democrático de los docentes.
- Socializar las estrategias asertivas al personal docente de la institución educativa.

Generalidades de la propuesta

En este apartado se hace referencia a las particularidades que se encontraron al diseñar cada una de las estrategias, en un inicio se habla de las herramientas y recursos que se utilizaron para poder diseñar un folleto que sea fácil de entender, y aplicar en el ejercicio profesional de la docencia. La herramienta que se utilizó para el diseño fue la aplicación Adobe Photoshop, el mismo que permite editar imágenes, textos, gráficos, gestión de colores y digitalizarlos como documentos de PDF o imágenes en diferentes formatos, es importante mencionar que el diseño del documento contiene colores agradables que no cansan visión al leer, además contenido corto para un mejor entendimiento.

Las características de este tipo de folletos básicamente es que tienen una alta calidad de resolución puesto que es creación propia y no adaptación de otros proyectos que pudieran existir realizadas por otros autores, es decir que, se garantiza la originalidad del diseño y contenido. Las estrategias que se presentan en esta propuesta está compuesta por dos técnicas asertivas con los respectivos pasos que se debe considerar para una correcta aplicación, dentro de estas técnicas encontramos dos o más actividades sugeridas que puedan ser desarrolladas al mismo instante que se aplica

la técnica, adicional encontraremos dinámicas seleccionadas para consolidar la estrategia, esta última cuenta con código QR el mismo que está vinculada con plataforma YouTube para una mejor adaptación de la dinámica, finalmente se encuentra un apartado evaluativo en donde los docentes pueden evaluar a los estudiantes en cuanto a la asertividad y los estudiantes puedan evaluar a los docentes sobre el liderazgo democrático que aplica en la institución educativa.

Es importante mencionar que según Monje (2009, como se citó en Calderón, 2017), se refiere a la asertividad como una habilidad de interrelacionarse a fin de transmitir mensajes de sentimientos, creencias o a su vez opiniones propias de cualquier índole pero de manera honesta y respetuosa. En este sentido, como docentes líderes deben poseer la habilidad de que los estudiantes y padres de familia se sientan con la confianza necesaria con el objetivo fundamental de mantener una comunicación efectiva. Es decir que estas estrategias formarán parte directa en la formación de los estudiantes.

Pero dado a que cada persona tiene sus propias características y cada aula de trabajo es distinta a la otra, de modo que no se podría aplicar una misma estrategia para todos, en este sentido no se puede determinar un momento o espacio específico ni mucho menos la estrategia que debería aplicar. Al ser estrategias que permiten el desarrollo de una comunicación asertiva y que favorecen el proceso de enseñanza-aprendizaje es por esto que, incluso el tiempo que se puede utilizar para cada estrategia solamente dependerá del docente ya que el ejercicio de sus funciones permite tener situaciones diversas, que muchas veces dependerá incluso del estado de ánimo. Pero en base a la experiencia laboral como docente sugiero que las estrategias sean aplicadas a manera de pausa activa a la mitad de la clase o al abordar temas que contengan mucho contenido científico al cual los estudiantes consideran aburrido.

Si bien es cierto esta propuesta está directamente relacionada para que los docentes puedan desarrollar un liderazgo democrático mediante la comunicación asertiva docentes-estudiantes y estudiantes-docentes en donde el respeto, honestidad y la participación activa sean los ejes fundamentales en la formación de las nuevas generaciones, es decir que permite generar un adecuado clima áulico de tal manera que

garantice un proceso de aprendizaje significativo en los estudiantes, además logrará un buen ambiente de trabajo entre los compañeros buscando siempre el logro de los objetivos planteados.

Para el inicio de la implementación de estas estrategias, tendría un gran impacto mediante una socialización a los docentes de tal forma que puedan conocer, relacionarse con el documento y los términos que se utilizan en ella, además es importante indicar que estas estrategias estarán disponibles en la plataforma virtual ISSUU, el mismo que posibilita la adquisición inmediata desde cualquier lugar que se encuentren con la única condición es tener acceso a internet, pero dado que la institución educativa cuenta con esta tecnología será mucho más fácil y práctica la aplicación.

Finalmente, en caso de situaciones adversas que imposibiliten la adquisición del documento se entregará a las autoridades de la institución educativa ejemplares impresos los cuales permitirán su aplicación.

Estructura de las Estrategias Asertivas

Si bien es cierto muchos autores y en varios trabajos investigados consideran a una técnica como estrategia, bajo este precepto se ve la necesidad de citar a Benavides (2021), en la que reflexiona que la estrategia básicamente es la planificación que el docente realiza en base a la realidad de cada aula, sin embargo, esta estrategia se compone de técnicas y actividades, que son un conjunto de acciones específicas encaminadas al logro de los objetivos y una mejora continua en la calidad de educación.

Conoce tu material

Nombre

Necesario para identificar la estrategia

Objetivo

Aquello que se pretende conseguir

Actividades

Paso específico para complementar la técnica

Estrategia de comunicación positiva.

Estrategia de comunicación positiva.

Se trata esencialmente de la interrelación positiva que se debe mantener dentro de un diálogo y en las instituciones educativas es fundamental ya que mediante el cual se garantiza un proceso de enseñanza adecuado

Objetivo
Generar un ambiente de comunicación adecuada evitando la agresividad entre los interlocutores.

Técnica 1. Procesar el Cambio

Consiste en desplazar el foco de la discusión hacia el análisis de lo que ocurre entre los interlocutores, dejando aparte el tema que aparentemente provocó la discusión.



Paso 1 Respirar profundamente, relajarse e identificar cuando la discusión está subiendo de tono.

Paso 2 Dar un espacio y decir: Mira, discutiendo así no llegaremos a nada. Tú sabes bien que como compañeros de trabajo necesitamos trabajar en equipo para lograr los objetivos de la institución. Creo que esta-



mos desviando el tema del que habíamos, mejor nos centramos en...

Paso 3 Estarde y hemos tenido un día muy largo. Valoremos si vale la pena continuar. ¿Te parece bien?

Actividades sugeridas

- Debates sobre temas de interés.
- Seguimiento y evaluaciones en grupo de las actividades planificadas.

Dinámica sugerida

FORMACION A CIEGAS

- Cubriese los ojos y a cada participante se debe dar un numero el cual no podrá mencionar.
- Los participantes de cada grupo según el numero deberán ponerse en orden ascendente, recuerde no pueden hablar.
- Al final del ejercicio realizaremos una reflexión referente a la dinámica.



DINÁMICA



Técnicas

Pasos que le permite cumplir el objetivo

Dinámica

Actividad Lúdica

Conéctate

Un espacio para que te conectes con mas información sobre la dinámica

Desarrollo de la propuesta

Cuadro 5 Estrategia de comunicación positiva

<p>Estrategia de comunicación positiva. Se trata esencialmente de la interrelación positiva que se debe mantener dentro de un diálogo y en las instituciones educativas es fundamental ya que mediante el cual se garantiza un proceso de enseñanza adecuado. Además, contribuye a generar ambientes inclusivos donde todos tenga las mismas oportunidades de participar.</p>	
Objetivo	Generar un ambiente de comunicación adecuada evitando la agresividad entre los interlocutores.
Técnicas sugeridas	<p>Técnica 1. Procesar el cambio Consiste en desplazar el foco de la discusión hacia el análisis de lo que ocurre entre los interlocutores, dejando aparte el tema que aparentemente provocó la discusión.</p> <p>Paso 1 Respirar profundamente, relajarse e identificar cuando la discusión está subiendo de tono.</p> <p>Paso 2 Dar un espacio y decir: Mira, discutiendo así no llegaremos a nada. Tú sabes bien que como compañeros de trabajo necesitamos trabajar en equipo para lograr los objetivos de la institución. Creo que estamos desviando el tema del que hablábamos, mejor nos centramos en...</p> <p>Paso 3 Es tarde y hemos tenido un día muy largo. Valoremos si vale la pena continuar. ¿Te parece bien?</p> <p>Técnica 2. Aplazamiento asertivo Este tipo de técnica se encarga de ganar tiempo antes de dar una respuesta inmediata, es decir ser prudente con sus respuestas ya que en ocasiones en una reunión surgen críticas que incomodan y es ahí el momento adecuado para aplicarlo y dar una respuesta cuando estemos más tranquilos y capaces de responder apropiadamente.</p> <p>Paso 1 Receptar la crítica destructiva y tranquilizarse.</p> <p>Paso 2 Cuando incitan a responder inmediatamente respirar profundo y lo más apropiado en decir es: En este momento no me encuentro en disposición de hablar de este tema.</p> <p>Paso 3 Luego de poner en orden nuestras ideas se debe considerar la importancia de crítica y responder el tema con objetividad.</p>

Actividades sugeridas	<ul style="list-style-type: none"> • Debates sobre temas de interés. • Seguimiento y evaluaciones en grupo de las actividades planificadas.
Dinámica	<p>FORMACION A CIEGAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cubriese los ojos y a cada participante se debe dar un número el cual no podrá mencionar. • Los participantes de cada grupo según el número deberán ponerse en orden ascendente, recuerde no pueden hablar. • Al final del ejercicio realizaremos una reflexión referente a la dinámica.

Elaborado por: Luis Quishpe

Fuente: Coromac (2014); Gonzáles (s/f)

Cuadro 6 Estrategia participativa

Estrategia participativa	
Se entiende como la interacción y colaboración constructiva entre docentes, estudiantes y padres de familia. Esta estrategia contribuye a fomentar el empoderamiento de los procesos educativos a fin de que se logre un trabajo conjunto que permita alcanzar los objetivos institucionales.	
Objetivo	Fomentar en los estudiantes y padres de familia, la habilidad de participar como individuos que aportan sus cualidades y destrezas personales al grupo.
Técnica sugerida	<p>Técnica 1. Cuestiona tus Suposiciones y Pregunta Esta técnica consiste en generar suposiciones y preguntar ya que en muchas ocasiones por cuestiones de tiempo y a veces por la privacidad que se merece o incluso por cumplir estrictamente las normas de las instituciones, generan conclusiones propias generando estrés, pero sin conocer la realidad.</p> <p>Paso 1 Construye una suposición: “El/ella no está comprometido/a, no le importa el estudio, no le gusta no me respeta” ¿Cómo puedo validar que la suposición y la información que tengo es 100% real?, ¿Es útil pesar así?, ¿Cómo puedo obtener más información?</p> <p>Paso 2 Preguntas al estudiante/PPFF: Noté que has llegado tarde a algunas de nuestras clases, reuniones; ¿está todo bien?, ¿qué sucedió?</p> <p>Paso 3 Compromete al estudiante/PPFF: Lamento que esta situación te esté ocasionando retrasos. ¿qué puedes hacer para que esta situación no se repita?</p> <p>Técnica 2. Comunicación Paraverbal Particularmente en esta técnica se basa en la búsqueda del equilibrio en el tono, fuerza y rapidez en el diálogo</p>

	<p>Paso 1 Regulación de voz y fluidez al hablar además se debe considerar el dominio del tema a tratar en el diálogo.</p> <p>Paso 2 Respetar los silencios es también muy importante ya que permite un ambiente de comunicación adecuado</p> <p>Paso 3 Entonación agradable sin duda el esencial ya que si exceden en el tono o fuerza de voz serán sujetos de mal interpretaciones como faltar el respeto, autoritario.</p>
<p>Actividades sugeridas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar el trabajo en equipo, entre estudiantes, padres de familia y docentes en el análisis y comunicación asertiva para la toma de decisiones en equipo. • Realizar trabajos o ejercicios que requieran de la colaboración de los estudiantes pues esto les motiva a esforzarse más y favorece que las relaciones interpersonales mejoren.
<p>Dinámicas</p>	<p>La tempestad Todos los participantes forman un círculo con sus respectivas sillas. Quien dirija el juego se coloca a la mitad y dice: “Un barco en medio del mar, viaja a rumbo desconocido. Cuando yo diga OLA A LA DERECHA, todos cambian de puesto a la derecha; cuando yo diga, OLA A LA IZQUIERDA, todos cambian de puesto hacia la izquierda, cuando yo diga TEMPESTAD, todos deben cambiar de puesto, mezclándose en diferentes direcciones. Se dan varias órdenes, intercambiando a la derecha y a la izquierda, cuando se observe que los participantes estén distraídos, el dirigente dice: TEMPESTAD. A la segunda o tercera orden el dirigente ocupa un puesto aprovechando la confusión, quedando un jugador sin puesto, este debe entonces dirigir el juego, Si el jugador queda tres veces sin puesto, se le hace una penitencia. Implementos: sillas colocadas en círculo (no debe sobrar ninguna).</p> <p>Fila de Cumpleaños sin Hablar Una actividad exigente y cooperativa. El director de juego solo da estas instrucciones: "Sin hablar, haced una fila según el día y el mes de vuestro cumpleaños. Tenemos que hacer una fila desde enero hasta diciembre". Los participantes tienen que buscar la manera de comunicarse sin palabras y dónde deben empezar y terminar la fila. No importa mucho que no salga todo correcto. La idea es que trabajen juntos.</p>

Elaborado por: Luis Quishpe

Fuente: Ruiz et al. (2015); Gonzáles (s/f)

Cuadro 7 Estrategia para el manejo de críticas

<p>Estrategia para el manejo de críticas En todas las profesiones existe las críticas entre los compañeros y por ende la necesidad de que conocer cómo manejar las críticas que se puedan generar. En base a esta estrategia se pretende otorgar técnicas mediante el cual el docente no genere ambientes desagradables ya que la comunicación no es solo verbal sino también es, no verbal, es decir mediante gestos o expresión corporal que pudieran demostrar inconformidad.</p>	
Objetivo	Fortalecer la habilidad en los docentes para manejar críticas que se generen dentro y fuera de la institución.
Técnicas sugeridas	<p>Técnica 1. Banco de Niebla En este tipo de técnicas se enfoca en buscar un punto limitado de verdad, es decir en esa parte permitiendo en parte dar la razón. Paso 1 Escuchar la crítica y encontrar una parte en donde podamos coincidir en ideas o principios. Paso 2 Analizar si es importante seguir abordando el tema de crítica. Buscar siempre un buen clima laboral. Paso 3 Luego del análisis se puede abordar o aclarar los temas, si en algún caso no son necesario no tiene relevancia tratar abordar un tema no es importante.</p> <p>Técnica 2. Ironía Asertiva Es una técnica que busca responder asertivamente ante las críticas destructivas. Paso 1 Diferencia e identificar las críticas constructivas y destructivas. Paso 2 Mencionar: El día es cansado, cree usted aplazar esta conversación para otro momento más adecuado. Paso 3 Responder a la criticas destructivas con un “gracias”</p>
Actividades sugeridas	Mesa redonda sobre temas de interés Concurso de solución de conflictos. (problemas plateados)
Dinámica	<p>El reto de la pelota La única instrucción que se debe dar al grupo es que la pelota debe pasar por las dos manos de cada participante en 10 segundos.</p>

Elaborado por: Luis Quishpe

Fuente: Coromac (2014); Gonzáles (s/f)

Cuadro 8 Estrategia de responsabilidad personal

<p>Estrategias de responsabilidad personal Se entiende como el compromiso y obligación personal en las decisiones, actitudes o acciones realizadas por sí mismo. Esta estrategia se relaciona en otorgar a la comunidad educativa habilidades que permitan afianzar la seguridad personal para expresar sus ideas sin temor, al mismo tiempo despertar en los estudiantes la responsabilidad en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones.</p>	
<p>Objetivo</p>	<p>Sensibilizar a la comunidad educativa sobre la responsabilidad de su propia vida y sobre la obligación de respetar los derechos de los demás.</p>
<p>Técnicas sugeridas</p>	<p>Técnica 1. Asertividad Empática Básicamente esta técnica se refiere a la participación afectiva de una persona en la realidad ajena a ella. Paso 1 Identificar el impacto de las emociones a nivel personal a través de manejo emocional. es decir que necesidad insatisfecha existe en el interlocutor. Paso 2 Recuperar un estado emocional neutro para enfrentar las situaciones. Es importante tomar el tiempo necesario antes de emitir algún comentario. Paso 3 Aprender a gestionar las emociones durante un diálogo.</p> <p>Técnica 2. Acuerdo Asertivo Esta técnica se basa en reconocer los errores, pero sin evaluarnos por eso como buenos o malos. Paso 1 Identificar la situación del cual se genere controversia. Paso 2 Otorgar la razón del error cometido. Paso 3 Aclarar que el error cometido no se genera voluntariamente y no tiene valor de juzgamiento como buena o mala persona.</p>
<p>Actividades sugeridas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Orientar a los estudiantes a reconocer que todos y todas tienen necesidades, intereses o deseos. • Fomentar la responsabilidad ante actos y decisiones propias. • Fomentar la expresión de sentimientos, necesidades e intereses propios. • Reforzar la idea que se debe ser responsable de actos, decisiones y sentimientos; nadie puede privarlos de la capacidad propia de decidir; por tanto, se es responsable de lo que se hace.

Dinámicas	<p>El puente de la confianza Para esta actividad deben formar parejas con alguien que no conozcan demasiado. El objetivo es que logren formar un puente estable con sus cuerpos. Se paran sobre el lugar que indica la cinta y desde allí deben contactarse con su compañero. Para lograrlo, es necesario dejar caer el peso de su cuerpo sobre el del compañero y lograr el equilibrio. Tienen diferentes estaciones y sólo pueden avanzar a la siguiente si lograron un buen equilibrio en el puente anterior. Van avanzando juntos por las tres estaciones y, al final, deben ser capaces de volver a pararse en el lugar donde están parados, ¡sin tambalear! Una variante de mayor dificultad: los participantes no pueden hablar, sólo comunicarse a través de la mirada y la expresión corporal.</p>
	<p>El desafío de la soga Todo el grupo sentado en el piso debe agarrar con sus dos manos la soga. El objetivo de la actividad es lograr que todos se paren al mismo tiempo y sin tambalear. Quien coordina la dinámica, debe contemplar que el ancho y largo de la soga sea acorde a la cantidad de participantes.</p>

Elaborado por: Luis Quishpe

Fuente: Miro (2020)

Evaluación

Se considera que la evaluación es un proceso que se utiliza para determinar el rendimiento ya sea cualitativa o cuantitativa mediante el cual tomar correctivos en los procesos de aprendizaje. En sentido es pertinente que los docentes realicen una autoevaluación de liderazgo antes y después de la aplicación de las estrategias asertivas a fin de determinar el alcance que se ha generado en los estudiantes.

Cuadro 9 Valoración liderazgo de docentes

CRITERIOS DE VALORACIÓN	VALORACIÓN		
	S 3	A 2	N 1
Permite la interrupción de la clase para una participación			
Valora la opinión de todos.			
Promueve el trabajo en equipo por afinidad.			
Promueve la competitividad entre grupos de trabajo			
Toma decisiones personalmente			
Confía en el trabajo de otros			
Influye en la decisión de sus estudiantes			

S: siempre; A: a veces; N: nunca

Elaborado por: Luis Quishpe

Evaluación de la Propuesta Innovadora

Dentro de la investigación se ha notado carencia de estrategias de asertividad en las acciones de los docentes lo cual ha permitido realizar acciones innecesarias sin resultados eficaces, por lo cual es muy importante este trabajo ya que viabiliza acciones y roles de los docentes, estudiantes y padres de familia en una participación de todos y todas en las actividades en beneficio de la institución educativa.

Para verificar el impacto en la institución se debe realizar fichas o cuestionarios de evaluación al siguiente año escolar para que los actores educativos puedan expresar lo que está ocurriendo en la institución educativa, ya que al aplicar estrategias asertivas permitirá el desarrollo del liderazgo democrático por parte de los docentes, sin duda se evidenciará en toda la comunidad educativa la participación activa.

Valoración de la Propuesta

Al finalizar el diseño de la propuesta, previa autorización de la autoridad de institución educativa (Anexo 5) se consideró que para la valoración de la propuesta es pertinente realizar por los usuarios ya que ellos conocen la realidad y las particularidades dentro de su entorno de labores, de tal manera que se pueda determinar la validez de la propuesta. Además, los docentes designados tienen experiencia en liderazgo y poseen títulos de 4to nivel que favorecen la pertinencia evaluativa de la propuesta.

Cuadro 10 Criterios de evaluación de la propuesta

CRITERIOS DE VALORACIÓN	MA 5	BA 4	A 3	PA 2	I 1
Estructura de la propuesta					
Pertinencia del contenido de la propuesta					
Las actividades se enmarcan en la línea de Innovación Educativa					
Claridad de la redacción (lenguaje sencillo)					
Facilidad de ejecución					

Observaciones: _____ _____

MA: Muy aceptable; **BA:** Bastante aceptable; **A:** Aceptable; **PA:** Poco Aceptable; **I:** Inaceptable

En consecuencia, se obtuvo los siguientes resultados según los anexos 6, 7 y 8:

Msc José Edmundo Jaramillo Jara, en calidad de rector de la Unidad Educativa del Milenio Guardiania de la Lengua 27 de Febrero, según la ficha de valoración con 33 años de experiencia en educación tiene un alto conocimiento referente a la propuesta planteada tanto en el ámbito educativo como en otros contextos. Dentro de los criterios de valoración indica que la propuesta es muy aplicable.

Msc David Andrés Vallejo Espinoza, en calidad de presidente de la comisión pedagógica de la institución, según la ficha de valoración con 7 años de experiencia indica tener alto conocimiento referente a la propuesta planteada en el contexto educativo, pero conocimiento medio en otros contextos. En relación a los criterios de valoración indica que son muy aplicables además menciona la siguiente observación: “Muy buena propuesta, lenguaje claro y sencillo además de contar con una estructura de fácil comprensión, los códigos QR facilitan el trabajo en cuestiones virtuales, los objetivos son alcanzables lo que permite que la propuesta presentada sea fácilmente aplicada e implementada en la institución”.

Lic. Betty Maribel Chacaguasay Quishpe, secretaria de la comisión pedagógica, según la ficha de valoración con 5 años de experiencia indica tener alto conocimiento referente a la propuesta planteada en el contexto educativo, pero un conocimiento medio en otros contextos. En los criterios de evaluación indica que son muy aceptables excepto la “facilidad de ejecución”, al mismo que menciona la siguiente observación: “Excelente propuesta en fin de mejorar la calidad educativa, considero que por la virtualidad y el acceso limitado de los estudiantes no se podría aplicar inmediatamente”.

Según lo expuesto anteriormente, es importante y factible la aplicación de la propuesta en la institución educativa, por tanto, se infiere que la propuesta es pertinente, original y organizada, que tiene un lenguaje sencillo y apto para que otros docentes lo ejecuten en su labor docente.

CONCLUSIONES

Una vez realizado los estudios y análisis minucioso se concluye lo siguiente:

- En la fundamentación teórica demuestra que, el liderazgo democrático, es uno de los estilos que en los últimos años se ha aplicado en casi todas las organizaciones, y en las instituciones educativas de manera especial, ya que surge la necesidad primordial de generar ambientes democráticos, mediante el cual, se motiva a los estudiantes para que puedan participar activamente pero de manera responsable, con el fin de que puedan reclamar sus derechos de participación en todos los ámbitos que las normas y estatutos lo permitan, en cambio al hablar de asertividad, se refiere a la manera eficaz, correcta de expresar ideas, opiniones, sentimientos hacia otra persona, pero sin descuidar que las emociones no influyan al momento de comunicarse, ya que esta puede conllevar a generar un dialogo inadecuado dando lugar a malos entendidos.
- Según el diagnóstico realizado casi para todos los docentes no es desconocido el liderazgo democrático, pero sin duda existe una brecha entre el conocimiento teórico y la puesta en práctica, ya que requiere de ciertas habilidades asertivas para que el estilo de liderazgo surta efecto y que permita la participación activa de todos los estudiantes, en la UEMGL 27 de Febrero por falta de tiempo por las actividades administrativas que exige el gobierno central a los docentes y el limitado recurso económico que disponen, dificulta capacitarse de tal manera que puedan aplicar correctamente el estilo de liderazgo democrático.
- Se considera que las estrategias dentro de las organizaciones son esenciales, por cuanto ellas ayudan al cumplimiento de las metas, objetivo e inclusión de la misión y visión de las instituciones educativas. Las estrategias diseñadas en este proyecto investigativo obedecen a las necesidades de la institución educativa mediante el cual puedan generar ambientes democráticos en donde la participación de todos los actores educativos sea continua.
- En el presente proyecto investigativo se considera que la valoración de la propuesta sea realizada de manera directa por los usuarios, mismos que conocen su entorno

laboral y prácticamente son los beneficiarios directos de esta investigación, en este sentido luego de haber presentado la propuesta a los usuarios acompañada de una rúbrica mediante el cual determinan que es aplicable la propuesta planteada y se apega a la realidad institucional.

RECOMENDACIONES

Según los resultados obtenidos se recomienda lo siguiente:

- Se debe considerar que urge la necesidad de aplicar las estrategias de asertividad para el desarrollo del liderazgo democrático de los docentes, para que puedan generar ambientes democráticos en el aula e institución en donde la participación activa y responsable de los estudiantes, sea fundamental para crear conciencia de igualdad, honestidad además prevalezca los derechos de todas las personas, sin olvidar de las obligaciones que se debe cumplir dentro de una sociedad.
- Los estudiantes y docentes deben mantener una buena comunicación mediante el cual el respeto mutuo, la consideración permitan dentro y fuera de la institución educativa, diálogos efectivos, en donde cada persona pueda expresar sus opiniones e ideas sin temor a equivocarse pero que sean consideradas y respetadas.

BIBLIOGRAFÍA

- Abreu, J. L. (2014). *El Método de la Investigación*. International Journal of Good Conscience., 195-204.
- Aguilar, A. M., Melo, E. A., & Granda, L. A. (2020). *Diseño de una estrategia de comunicación asertiva en el área operativa de la empresa de SANmellco S.A.* Universidad Cooperativa de Colombia.
- Alarcón Astudillo, C., Araya Vergara, M., Pérez Muñoz , M., & Ponce Zamorano, J. (2013). *Prácticas de liderazgo democrático en las áreas de gestión de curriculum, recursos y convivencia, en contexto educativo de ruralidad, un estudio de caso*. Pontificia Universidad Católica del Valparaiso.
- Amador Urueta , F. L., & Hereira Villalobos, H. S. (2018). *Liderazgo democrático y calidad de gestión en las empresas comerciales*. Universidad de la Costa.
- Arias, V. M., Otero, C. E., & Montoya, D. V. (28 de julio de 2015). *Asertividad en funcionarios de la administración*. Revista Encuentros. Universidad Autónoma del Caribe Colombia. 13-24.
- Barrero Fernández, B., Domingo Segovia, J., & Fernández Gálvez, J. (2020). *Liderazgo intermedio y desarrollo de comunidades de práctica profesional: Lecciones emergentes de un estudio de caso*. Psicoperspectivas, 1-13.
- Bartolome, V. R. (2018). *Liderazgo de directores en las instituciones educativas públicas del nivel primario de Tingo María*. Universidad Nacional del Centro de Perú.
- Benavides Lara, R. (2020). *Asignatura de Titulación II, Estructura del Proyecto*, Universidad tecnológica Indoamérica.
- Benavides Lara, R. (2021). *Taller de metodología de la investigación*. Unversidad Tecnológica Indoamerica.
- Bojorquez, R. E. (2018). *Influencia de los estilos de liderazgo en el clima organizacional desde la percepción de los trabajadores de las empresas grandes y medianas del sector comercial eléctrico en el cercado de Lima 2017*. Universidad San Francisco de Loyola.
- Bolivar, A. (2010). *El liderazgo educativo y su papel en la mejora*. Psicoperspectivas Individuo y Sociedad , 9-33.
- Bolivar, A. (2012). *Políticas actuales de mejora y liderazo educativo*. Málaga: Ediciones Aljibe.

- Bryk, A. S., & Schneider, B. (March de 2003). *Trust in Schools: A Core Resource for School Reform. Educational Leadership*, 40-45. Educational Leadership.
- Cañas Betancur, D. C., & Hernández Sánchez, J. (2019). *Comunicación asertiva en profesores: diagnóstico y propuesta educativa*. Praxis & Saberes, 143-165.
- Castanyer, O. (2014). *Aplicaciones de la asertividad*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Castanyer, O., & Ortega, E. (2013). *La asertividad en el trabajo: Cómo decir lo que siento y defender lo que pienso*. España: Penguin Random House Grupo Editorial.
- Chiluisa, B. L. (2016). “*La disciplina asertiva en el desarrollo de la autonomía de los niños y niñas de 4 a 5 años de la unidad educativa “Ramón Barba Naranjo”, del cantón Latacunga*. Universidad Técnica de Ambato.
- Contitución de la República del Ecuador. (2008). *Asamblea Nacional Constituyente*. Montecristi.
- Contreras Sierra, E. R. (2013). *The concept of strategy as a basis for strategic planning*. Pensamiento & Gestión, 152-181.
- Coromac Solis, M. (Marzo de 2014). *Estrategia de asertividad como herramientas para la transformación del conflicto en el aula*. Universidad Rafael Landívar.
- Coronel Llamas, J. M. (2005) *El liderazgo del profesorado en las organizaciones educativas: temáticas para su análisis e investigación*, 471 - 490. Revista Española de Pedagogía.
- Cortez Pozo, A. D. (29 de 03 de 2018). *Indicadores de comunicación asertiva del docente y la generación del clima escolar en el aula en situaciones de aprendizaje*. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Prochinca.
- Escandon Barbosa, D. M., & Hurtado Ayala, A. (2016). *Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas*. Estudios Gerenciales, 137-145.
- Farías Toledo, S. E. (2010). *La influencia del liderazgo pedagógico en el rendimiento escolar*. Universidad de la Frontera.
- Fernández Batanero J. M. & Hernández Fernández A. (2013). *Liderazgo directivo e inclusión educativa. Estudio de casos*. Revista Perfiles Educativos, 27 - 41.
- Fragoso, J. L. (s/f). *Algunas reflexiones en torno*. Universidad Atónoma del Estado de Hidalgo, 153-189.
- Gaeta González, L., & Galvanovskis Kasparane, A. (2009). *La asertividad: Un análisis teórico-empírico*. Enseñanza e Investigación en Psicología, 403-425.

- García, C. A. (Febrero de 2016). *Tipos de liderazgo que poseen los gerentes de empresas comerciales y de servicios del casco urbano del municipio de retalhuleu*. Universidad Rafael Landívar.
- Goleman, D. (2005). *Liderazgo que obtiene resultados*. Harvard Business review.
- González, E. (s/f). *Recopilación 456 juegos y dinámicas de integración grupal*.
- González, L. G., & Kasparane, A. G. (2009). *Asertividad: un analisis teórico-empirico*. Enseñanza e investigación investigación en psicología, 403-421.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigacion* . México: McGRAW-HILL Education.
- Huertas Aguilar, A. M., Santos Melo, E. A., & Villa Granda, L. A. (2020). *Diseño de una estrategia de comunicación asertiva en el área operativa de la empresa SANMELCO S.A.S*. Universidad Cooperativa de Colombia.
- INEC. (2010). *INEC. El Censo informa: Educación*: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Presentaciones/capitulo_educacion_censo_poblacion_vivienda.pdf
- Juárez Campos, R. C. (2010). *Estilos de liderazgo de directores de instituciones educativas según percepción de docentes de la red Nro 2 distrito Ventanilla-Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Kelley, C. (s.f.). Teoría de la Asertividad.
- Lacunza, B. A., & Contini de González, N. (2011). *Social abilities in children and adolescents. Their importance in preventing psychopathological disorders*. Fundamentos en Humanidades, 159-182.
- Ley orgánica de educación intercultural. (2018). *Ministerio de educación*. Quito.
- López Elvira , M. G. (Octubre de 2012). *Estilos de liderazgo identificados en los docentes y las características de su aprovechamiento durante el proceso de aprendizaje en una escuela primaria del estado de Veracruz, México*. Universidad Tecnológico de Monterrey.
- López, P. L. (2004). *Población muestras y muestreo*. Scielo.org, 69-74.
- Martínez, E. (Enero de 2019). *Estudio Descriptivo Fenomenológico de las Prácticas de Liderazgo Pedagógico de los Directores de Tres Establecimientos Religiosos que ofertan Educación Inicial en la ciudad de Guayaquil*. Universidad Casa Grande.

- Martínez, V., & Haro, F. d. (2016). *El papel de la asertividad docente en el desarrollo de la competencia social de su alumnado*. Sistema de Información Científica, 310-332.
- Melgar Contreras, C. A. (Abril de 2016). *Esttrategia de comunicación asertiva para el fortalecimiento de una empresa caso: Exhibe Industrial*. Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Mendoza, F. E. (2014). *Lider empresarial enfocado en la innovacion*. Universidad Militar Nueva Granada.
- Ministerio de Educación. (2012). *Estándares de calidad educativa*. Quito: Editogran.
- Miranda Flores, M. L. (Enero de 2015). *Asertividad y estrategias de aprendizaje en alumnos del nivel superior*. Universidad Autónoma de México.
- Miro, X. (3 de 12 de 2020). *El Puente de la confianza 50*. Abundantum.
- Morera, J. L., & Franco, L. P. (2004). *La conducta asertiva como habilidad social*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. España.
- Morfin, L. P. (Abril de 2016). *Estrategias de comunicacion asertiva para el fortalecimiento de una empresa caso: EXHIBE INDUSTRIAL*. Universidad De San Carlos de Guatemala.
- Muñoz Zamora, G. (2011). *La democracia y la participación en la escuela: ¿cuánto se ha avanzado desde las normativas para promover la participación escolar?* "Revista de Estudios y Experiencias en Educación". Universidad Católica de la Santísima Concepción., 107-129.
- Muñoz-Murillo, P. J. (2016). *El liderazgo escolar como instrumento para fomentar la democracia participativa*. Dominio de la ciencia, 17-29.
- Murillo, P. J. (2016). *El liderazgo escolar como instrumento para fomentar la democracia participativa*. Revista científica dominio de la ciencia, 17-29.
- Ojeda Toche, L. (19 de Octubre de 2017). *Teorías de los estilos de liderazgo*. Universidad Autónoma de México.
- Oreal/Unesco. (2008). *Convivencia democrática, inclusión y cultura de paz; lecciones desde la práctica educativa innovadora en américa latina*. Santiago: Pehuén Editores.
- Oviedo, H. C., & Campo-Arias, A. (2005). *Aproximación al uso del coeficiente alfa*. Revista Colombiana de Psiquiatría, 572-580.

- Olivari Solís, P. D., & Pezzia Wong, C. C. (2018). *Asertividad y agresividad en estudiantes de psicología y medicina humana de una universidad particular en lima aplicando el inventario de bakker adaptado*. Universidad Ricardo Palma
- Paez Mendoza, F. E. (2014). *¿como ser un lider empresarial enfocado en la innovacion?* Universidad Militar Nueva Granada.
- Pariente Fragoso, J. L. (2009). *Algunas reflexiones en torno al concepto del liderazgo*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. 153- 189.
- Pérez, M. T. (s/f). *Técnicas para conductas asertivas*. Funcacioncadah.
- Quijano, A. F., & Niño, A. M. (2013). *Comunicación asertiva de los docentes y clima emocional del aula en preescolar*. Voces y Silencios: Revista Latinoamericana de Educación, 23-41.
- Quinotoa, A. d., Soria, E. M., & Soria, L. d. (2006). *Influencia del liderazgo ejercido por los directores de las escuelas urbanas del cantón pujilí, en la toma de decisiones en el año lectivo 2005 – 2006*. Universidad Técnica de Cotopaxi.
- Raffino, M. E. (30 de Abril de 2021). *El liderazgo*. Concepto.
- Robredo, C. (1995). *La tolerancia a la frustración en relación al grado de asertividad que tienen los vendedores comisionistas electrodomésticos*. México: Universidad Femenina de México. .
- Rodríguez Arévalo, B. M. (Julio de 2016). *Descripción del liderazgo educativo como promotor de aprendizaje en al escuela*. Universidad Militar Nueva Granada.
- Rodríguez Jara, D. D., & Noé Grijalva, H. M. (2017). *Acoso escolar y asertividad en institución educativa nacional de secundaria de Chimbote Perú*. Revista de Investigación Altoandinas, 179-186.
- Rodríguez Jiménez, A., & Pérez Jacinto, A. O. (2017). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento*. Rev. Escuela de Administración y negocio, 179-199.
- Rodriguez, E., & Serralde, M. (1991). *Asertividad para negociar*. México: McGraw-Hill. .
- Rojas, A., & Gaspar, F. (2006). *Bases del liderazgo en educación*. Santiago: Andros.
- Rosas, P. D., & Wong, C. C. (2018). *Asertividad y agresividad en estudiantes de psicología y medicina humana de una universidad particular en lima aplicando el inventario de bakker adaptado*. Universidad Ricardo Palma

- Ruiz Aguirre, E. I., Galindo González, L., Martínez de la Cruz, N. L., & Galindo González, R. M. (2015). *El aprendizaje colaborativo en ambientes virtuales*. Mexico: Editorial Centro de estudios e investigaciones .
- Ruiz Sánchez , A. L. (Agosto de 2009). *Las técnicas asertivas en el proceso de comunicaci3n interna de las organizaciones*.Universidad San Carlos de Guatemala.
- Salazar Arreyaga, P. (Febrero de 2017). *El director escolar como l3der democr3tico para favorecer la mejora institucional. Una propuesta de instrumento operativo en el Intituto Cultural de Derechos Humanos*. Universidad Pedag3gica Nacional
- S3nchez, E. B. (2017). *El liderazgo docente y su desempe1o en la educaci3n b3sica ecuatoriana*. Publicando.org, 197-206.
- Solis, M. d. (2014). *Estrategias de asertividad como herramientas*. Universidad Rafael Landiavar.
- Solis, M. d. (Marzo de 2015). *Estrategias de asertividad como herramientas para la transformaci3n del conflicto en el aula*. Universidad Rafael Land3var.
- Soto Galv3n, L. M., & Soto Galv3n , R. I. (2017). *Estilos de Liderazgo de los Rectores de las Instituciones Educativas Oficiales del Municipio de Santa Rosa de Lima – Bol3var*. Universidad Tecnol3gica de Bolivar.
- Soto, R. S. (2018). *EL impacto de la comunicaci3n asertiva docente en el aprendizaje auto dirigido*. Revista Cient3fica de la Universidad de Cienfuegos , 197-194.
- Spink, P. (2007). *Replanteando la investigaci3n de campo: relatos y lugares*. Fermentum, 561-574.
- Tapia Silva, 3. A. (2018). *Liderazgo democr3tico para mejorar la gesti3n pedag3gica en la instituci3n educativap3blica "Coronel Cortegana" del nivel secundario de la provincia de Celend3n departamento de Cajamarca 2012*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Thompson, I. (2010). *Intrumentos de recolecci3n de datos*. Promonegocios.net.
- Toche, L. O. (s/f). *Teorias de estilosde liderazgo*. Formaci3n de l3deres, (p3g. s/n). Mexico.
- Torres L3pez, F. A. (Abril de 2019). *Relaci3n entre los estilos del liderazgo y el desempleo laboral del personal en una empresa ensambladora de veh3culos*. Pontificia Universidad Cat3lica del Ecuador Sede Ambato.

- Trianes, M. V., De la Morena, M. L., & Muñoz, Á. M. (1999). *Relaciones sociales y prevención de la inadaptación social y escolar*. revistas.unav.edu, 156-158.
- Tunjo Neuta, L. E., & Vela Serna, N. S. (2011). *El teatro como herramienta para favorecer el aprendizaje y la comunicación asertiva*. Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- Ugalde Villalobos, M. E., & García Canales, A. L. (2016). *El liderazgo académico, comunicación asertiva y motivación*. Revista Ensayos Pedagógicos, 45-61.
- Urueta, F. L., & Villalobos, H. S. (2018). *Liderazgo democrático y calidad de gestión. Liderazgo democrático y calidad de gestión*. Universidad de la Costa. Barranquilla, Colombia.
- Vázquez, N. (2019). *Influencia de la comunicación asertiva en las relaciones interpersonales de los estudiantes del sexto semestre de terapia psicosocial de la universidad de carabobo*. Universidad de Carabobo.
- Vicente Salas, M. (2018). *El liderazgo en la Educación*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Vidal, R. G., Raga, L. G., & Martín, R. L. (2019). *Insights into democratic school in Argentina and Spain*. Scielo.org, 1-19.
- Villagrán Nimatuj, W. J. (Agosto de 2014). *Bienestar psicológico y asertividad en el adolescente*. Universidad Rafael Landívar.
- Villalobos, M. E., & García, A. L. (2016). *El liderazgo académico, comunicación asertiva y motivación*. Revista Ensayos Pedagógicos Vol. XI, N° 2, 45-61.
- Villalva, M., & Fierro, I. (2017). *The democratic leadership: a conceptual approach*. INNOVA Research Journal, 155-162.
- Villamil, G. M. (2016). *Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible*. Escuela de administración de negocios, 111-128.
- Weinstein, J., & (Eds), G. M. (2017). *Mejoramiento y liderazgo en la escuela. Once miradas*. Santiago: Ediciones Universidad Diego Portales.
- Zambrano Ulpo, P. E. (Noviembre de 2018). *Estrategias de liderazgo democrático para la mediación docente-estudiante en la unidad educativa Bolívar*. Universidad Tecnológica Indoamérica.

ANEXOS

Anexo 1

Autorización de recolección de datos

Riobamba, 3 de febrero del 2020

Msc
José Jaramillo
RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO GUARDIANA DE LA LENGUA 27 DE FEBRERO
En su despacho.

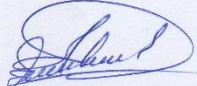
De mi consideración:

Extiendo un atento y cordial saludo augurando el mejor de los éxitos en las funciones que muy acertadamente desempeña en beneficio de la comunidad educativa.

Por medio del presente, yo, Luis Edgar Quishpe Chicaiza, con cedula de ciudadanía 0604270306, maestrante de MEILE7 de la Universidad Tecnológica Indoamérica, solicito muy comedidamente autorizar el levantamiento de información necesaria para desarrollar un proyecto de investigación.

Agradezco de antemano por la favorable atención a mi petición.

Atentamente


Luis Edgar Quishpe Chicaiza
0604270306



Anexo 2

Autorización para la aplicación de prueba piloto

Riobamba, 17 de agosto del 2020

Msc
Luis Quishpe Yautibug
RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA INTERCULTURAL BILINGÜE "MONSEÑOR LEONIDAS PROAÑO"
En su despacho.

De mi consideración:

Extiendo un atento y cordial saludo augurando el mejor de los éxitos en las funciones que muy acertadamente desempeña en beneficio de la comunidad educativa.

Por medio del presente, yo, Luis Edgar Quishpe Chicaiza, con cedula de ciudadanía 0604270306, maestrante de MEILE7 de la Universidad Tecnológica Indoamérica, me encuentro desarrollando mi proyecto de investigación referente a: Estrategias de asertividad para el desarrollo del liderazgo democrático de los docentes de la Unidad Educativa del Milenio Guardiania de la Lengua "27 de Febrero", razón por la cual solicito muy comedidamente autorizar a quien corresponda la aplicación de un una encuesta al personal de su institución, cabe aclarar que los resultados de la encuesta será considerada como prueba piloto para determinar la validez del instrumento de investigación.

Agradezco de antemano por la favorable atención a mi petición.

Atentamente



Luis Edgar Quishpe Chicaiza
0604270306



Anexo 3

Autorización para aplicar encuesta

Riobamba, 28 de agosto del 2020

Msc
José Jaramillo
RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO GUARDIANA DE LA LENGUA 27 DE FEBRERO
En su despacho.

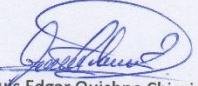
De mi consideración:

Extiendo un atento y cordial saludo augurando el mejor de los éxitos en las funciones que muy acertadamente desempeña en beneficio de la comunidad educativa.

Por medio del presente, yo, Luis Edgar Quishpe Chicaiza, con cedula de ciudadanía 0604270306, maestrante de MEILE7 de la Universidad Tecnológica Indoamérica, me encuentro desarrollando mi proyecto de investigación referente a: Estrategias de asertividad para el desarrollo del liderazgo democrático de los docentes de la Unidad Educativa del Milenio Guardiana de la Lengua "27 de Febrero", razón por la cual solicito muy comedidamente autorizar a quien corresponda la aplicación de un una encuesta al personal de la institución.

Agradezco de antemano por la favorable atención a mi petición.

Atentamente


Luis Edgar Quishpe Chicaiza
0604270306



Anexo 4 a

Encuesta piloto para la recolección de datos



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
INDOAMÉRICA

DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO EDUCATIVA

Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Educativa “27 de febrero”

Objetivo: Estudio de la asertividad para desarrollar liderazgo democrático en los docentes en la Unidad Educativa del Milenio Guardiania de la Lengua 27 de Febrero.

Indicaciones:

- Marque la respuesta que usted considere
- Por favor conteste con toda sinceridad no hay respuestas buenas ni malas

1. ¿Considera que es importante un ambiente democrático en su lugar de trabajo?

- Sí. Es importante escuchar las opiniones de los demás
- No, porque las opiniones son muy diversas
- Solo en situaciones específicas.

2. ¿Usted promueve una libre expresión en los miembros de su comunidad educativa?

- Si, porque es importante para llegar a acuerdos
- No, porque es difícil llegar a consensos
- Es preferible dar solamente disposiciones.

3. ¿Considera usted que delegar funciones a los miembros de la comunidad educativa es relevante para dirigir un grupo?

- Si, la distribución de responsabilidades es importante para sacar adelante al grupo
- Basta con que el docente se responsabilice, así se evita problemas
- Sólo cuando el docente o líder esté ausente se podría delegar.

4. ¿Considera que para sacar adelante un proceso educativo es importante promover un trabajo en equipo?

- Si, es importante que todos colaboren y se incluyan
- No, es preferible que cada miembro de la comunidad haga su función de manera independiente.

- Sólo cuando las autoridades nos exigen.
- 5. ¿Promueve un ambiente inclusivo grupal en su aula?**
- Si, por lo general se realizan actividades grupales para fortalecer la inclusión
 - No, porque no hay mucho tiempo
 - Pocas veces, cuando es muy necesario.
- 6. Cuando habla con los demás se asegura de que todos le entiendan con claridad sus ideas.**
- Siempre
 - Ocasionalmente
 - No tiene mayor relevancia si algunas personas no me entienden.
- 7. ¿Si un diálogo se sale de contexto usted tiende a alzar la voz y a hacer gestos más notables?**
- Sí, es inevitable cuando se trata de un ataque a mi persona
 - No, siempre guardo la calma
 - A veces, pierdo los estribos
- 8. ¿En un diálogo Ud. escucha con atención y sin distracciones a su interlocutor?**
- Siempre escucho con atención y mirando a los ojos y sin interrumpir
 - Cuando tengo alguna ocupación solo escucho, pero continúo haciendo mis actividades
 - Sólo escucho un poco e inmediatamente expreso mi opinión.
- 9. ¿Cómo actúa cuando escucha un comentario desagradable para usted?**
- Toleró la opinión de los demás, aunque no las comparta
 - Digo las cosas que no me agradan de forma acentuada
 - Hablo con terceras personas de lo desagradable del comentario escuchado.
- 10. ¿Considera importante conocer estrategias de asertividad para expresar sus principios de manera más sólida y adecuada?**
- Si, me interesa
 - No, me interesa
- 11. ¿Considera que es necesario afianzar su seguridad personal a través de una comunicación asertiva?**
- Si
 - No

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 4 b

Encuesta para la recolección de datos



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO EDUCATIVA

Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Educativa “27 de febrero”

Objetivo: Estudio de la asertividad para desarrollar liderazgo democrático en los docentes en la Unidad Educativa del Milenio Guardiania de la Lengua 27 de Febrero.

Indicaciones:

- Marque la respuesta que usted considere
- Por favor conteste con toda sinceridad no hay respuestas buenas ni malas

1. ¿Considera que es importante un ambiente democrático en su lugar de trabajo?

- Sí. Es importante escuchar las opiniones de los demás
- No, porque las opiniones son muy diversas
- Solo en situaciones específicas.

2. ¿Considera usted, que en su lugar de trabajo existe libre expresión por parte de los estudiantes y padres de familia hacia los docentes?

- Si, son muy abiertos al momento de expresarse
- A veces les cuesta expresarse
- Son muy tímidos al expresarse

3. ¿Considera usted que los miembros de la comunidad educativa (ppff y estudiantes) se sienten cómodos cuando se les delega función?

- Si, la mayoría demuestra agrado al asumir una responsabilidad
- No, la mayoría prefiere no involucrarse
- Muy pocos demuestran verdadera convicción.

4. Al promover un trabajo en equipo en las actividades con padres de familia y estudiantes Ud ha notado

- Una verdadera inclusión y avance
- Demuestran falencias para ponerse de acuerdo

- Solo en ocasiones se logra un buen producto.

5. ¿Le resulta fácil generar un ambiente inclusivo en su aula?

- Si, es muy fácil hacerlo
- Hace falta un verdadero esfuerzo
- Solo a veces.

6. ¿Si un diálogo se sale de contexto usted tiende a alzar la voz y a hacer gestos más notables?

- Siempre
- Nunca
- A veces.

7. ¿Usted cree que cuando habla con los padres de familia y estudiantes le escuchan con atención y sin distracciones?

- Si
- No, se distrae fácilmente
- Frecuentemente es necesario repetir el mensaje.

8. ¿Cómo actúa cuando escucha un comentario desagradable para usted?

- Tolero la opinión de los demás, aunque no las comparta
- Digo las cosas que no me agradan de forma acentuada
- Hablo con terceras personas de lo desagradable del comentario escuchado

9. ¿En una reunión usted acepta un comentario, aunque esté fuera de contexto?

- Siempre
- Frecuentemente
- Nunca

10. ¿Considera importante conocer estrategias de asertividad para expresar sus principios de manera más sólida y adecuada?

- Si, me interesa
- No, me interesa

11. ¿Considera que es necesario afianzar su seguridad personal a través de una comunicación asertiva?

- Si
- No

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 5

Solicitud de valoración de propuesta

Riobamba, 03 de mayo del 2021

Msc
José Jaramillo
RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO GUARDIANA DE LA LENGUA 27 DE FEBRERO
En su despacho.

De mi consideración:

Extiendo un atento y cordial saludo augurando el mejor de los éxitos en las funciones que muy acertadamente desempeña en beneficio de la comunidad educativa.

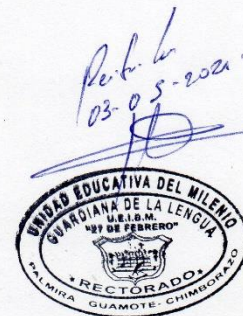
Por medio del presente, yo, Luis Edgar Quishpe Chicaiza, con cedula de ciudadanía 0604270306, maestrante de MEILE7 de la Universidad Tecnológica Indoamérica, en este contexto solicito muy comedidamente delegar la revisión de mi propuesta de investigación para la cual adjunto ficha de valoración a utilizarse.

Agradezco de antemano por la favorable atención a mi petición.

Atentamente



Luis Edgar Quishpe Chicaiza
0604270306



Anexo 6 Valoración 1

FICHA DE VALORACIÓN DE LA PROPUESTA POR USARIOS

Título de la Propuesta: Estrategias de asertividad para el desarrollo del liderazgo democrático de los docentes de la Unidad Educativa del Milenio Guardiania de la Lengua “27 de Febrero”.

1. Datos personales del especialista

Nombres y Apellidos: Msc. David Andrés Vallejo Espinoza

Grado académico (área):

- Licenciado en Ciencias del Lenguaje y Literatura
- Máster en didáctica de la Lengua y Literatura para Secundaria y Bachillerato
- Presidente de la Comisión Pedagógica de la U.E.M.G.L. 27 de Febrero

Experiencia en el área (años): 7 años

2. Autovaloración del especialista

Marcar con una “x”

Conocimientos sobre el tema por los valoradores	Alto	Medio	Bajo
Conocimientos teóricos sobre la propuesta.	X		
Experiencias en el trabajo profesional relacionadas a la propuesta.	X		
Referencias de propuestas similares en otros contextos.		X	

Observaciones: En el ámbito educativo es el mayor campo de experiencia del especialista.

3. Valoración de la propuesta

Marcar con una “x”

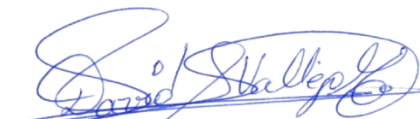
Criterios de evaluación	MA	BA	A	PA	I
	5	4	3	2	1
Estructura de la propuesta	X				
Pertinencia del contenido de la propuesta	X				
Las actividades se enmarcan en la línea de Innovación Educativa	X				
Claridad de la redacción (lenguaje sencillo)	X				
Facilidad de ejecución	X				

Observaciones: Muy buena propuesta, lenguaje claro y sencillo además de contar con una estructura de fácil comprensión, los códigos QR facilitan el trabajo en cuestiones virtuales, los objetivos son alcanzables lo que permite que la propuesta presentada sea fácilmente aplicada e implementada en la institución.
MA Muy aplicable, **BA** Bastante aplicable, **A** Aceptable, **PA** Poco Aceptable, **I** Inaceptable

A quien corresponda:

Yo, David Andrés Vallejo Espinoza. con **C.I:** 1718371915, en mi calidad de presidente de la comisión Pedagógica de la Unidad Educativa del Milenio Guardiania de la Lengua “27 de Febrero”, doy constancia de que la propuesta presentada por el Sr. Luis Edgar Quishpe Chicaiza con **C.I:** 0604270306, como parte de su trabajo de investigación, fue revisada y valorada de acuerdo a los parámetros presentados en este documento.

Atentamente,



Msc. David Andrés Vallejo Espinoza

Hoja de vida del evaluador

HOJA DE VIDA

I. DATOS PERSONALES

NOMBRES Y APELLIDOS: David Andrés Vallejo Espinoza
DOCUMENTO DE IDENTIDAD: 171837191-5
FECHA DE NACIMIENTO: 25 de Diciembre de 1990
ESTADO CIVIL: Casado
DIRECCIÓN: Pasaje D, entre Olmedo y Guayaquil,
Ciudadela Politécnica, Riobamba.
TELÉFONO: 0979122069
E-MAIL: daan_vallejo@hotmail.com



II. FORMACIÓN ACADÉMICA

ESTUDIOS SECUNDARIOS:

Institución educativa:	Unidad Educativa "San Francisco de Asis"
Bachillerato de Especialidad:	Tiulo de Bachiller en Ciencias Sociales

ESTUDIOS SUPERIORES:

Ord.	Pregrado:	
1	Universidad:	Universidad Central del Ecuador
	Título:	Licenciado en Ciencias de la Educación Mención Ciencias del Lenguaje y Literatura
2	Universidad:	Universidad Internacional de la Rioja
	Título:	Máster Universitario en Didáctica de la Lengua y Literatura para Secundario y Bachillerato

III. TALLERES Y CURSOS DE ESPECIALIZACION

- Taller en Socialización en Discapacidades. Universidad Indoamérica, organizado por el CONADIS
- B2 en Inglés en la Escuela Politécnica Nacional

IV. EXPERIENCIA LABORAL

- Ministerio de Educación, Docente de Lengua y Literatura. 7 años
 - U.E. Ricardo Cornejo, Docente de Lengua y Literatura. 2 años 2014-2016(Contrato de servicios ocasionales)
 - U.E Carlos Guerra Boada, Docente de Lengua y Literatura e Inspector 2 años 2016-2017 (Nombramiento provisional)
 - U.E.M.G.L “27 de Febrero” Docente de Lengua y Literatura, trabajo actual 2017- Presente (Nombramiento Definitivo)

V. PROGRAMAS

- Uso avanzado de Sistemas Informáticos, procesadores de textos y demás.

V. REFERENCIAS PERSONALES

Msc. María Soledad Tubón
Msc. Diego Felipe Vallejo

Defensora Pública
Defensor Público

Teléfono: 0983436310
Teléfono: 0999024716

Anexo 7 Valoración 2

FICHA DE VALORACIÓN DE LA PROPUESTA POR USARIOS

Título de la Propuesta: Estrategias de asertividad para el desarrollo del liderazgo democrático de los docentes de la Unidad Educativa del Milenio Guardiania de la Lengua “27 de Febrero”.

1. Datos personales del especialista

Nombres y Apellidos: Betty Maribel Chacaguasay Quishpe

Grado académico (área):

- Licenciada en ciencias de la Educación Mención Parvularia y Básica Inicial
- Egresada Master en Pedagogía mención Docencia Intercultural
- Secretaria de la Comisión Pedagógica de la UEMGL 27 de Febrero

Experiencia en el área (años): 5 Años

2. Autovaloración del especialista

Marcar con una “x”

Conocimientos sobre el tema por los valoradores	Alto	Medio	Bajo
Conocimientos teóricos sobre la propuesta.	x		
Experiencias en el trabajo profesional relacionadas a la propuesta.	x		
Referencias de propuestas similares en otros contextos.		x	
Observaciones:			

3. Valoración de la propuesta

Marcar con una “x”

Criterios de valoración	MA	BA	A	PA	I
	5	4	3	2	1
Estructura de la propuesta	x				
Pertinencia del contenido de la propuesta	x				
Las actividades se enmarcan en la línea de Innovación Educativa	x				
Claridad de la redacción (lenguaje sencillo)	x				
Facilidad de ejecución		x			
Observaciones: Excelente propuesta en fin de mejorar la calidad educativa, considero que por la virtualidad y el acceso limitado de los estudiantes no se podría aplicar inmediatamente.					

MA Muy aplicable, BA Bastante aplicable, A Aceptable, PA Poco Aceptable, I Inaceptable

A quien corresponda:

Yo, **Betty Maribel Chacaguasay Quishpe** con C.I: 0605490895, en mi calidad de **Docente de la Unidad Educativa del Milenio Guardiania de la Lengua “27 de Febrero”**, doy constancia de que la propuesta presentada por el Sr. Luis Edgar Quishpe Chicaiza con C.I: 0604270306, como parte de su trabajo de investigación, fue revisada y valorada de acuerdo a los parámetros presentados en este documento.

Atentamente,



Betty Maribel Chacaguasay Quishpe

Hoja de vida del evaluador



HOJA DE VIDA

1. DATOS PERSONALES

Apellidos: Chacaguasay Quishpe	C.I.: 0605490895
Nombres: Betty Maribel	RUC.
Fecha de nacimiento: 28/06/1991	Lugar: Cantón Colta
Lugar de trabajo I: Dirección Distrital 06D04 Colta Guamote Educación	Cargo I: Docente
Lugar de trabajo II:	Cargo II: Apoyo de talento Humano
Dirección domiciliaria: Lopez de Armendariz y Av. Ecuador	Ciudad: Riobamba
Teléfonos oficina: 032912105 domicilio:	Fax:
E-mail: bettyma91@yahoo.com	Celular: 0986293812

2. FORMACIÓN ACADÉMICA

Nº	Títulos de Pregrado	Universidad	País	Año
1	LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION EDUCACION PARVULARIA Y BASICA INICIAL	UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR	ECUADOR	2015
2				

Nº	Títulos de Posgrado	Universidad	País	Año
1	Maestria en pedagogía mención docencia intercultural	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO	ECUADOR	EGRESADO
2				
3				
4				
5				

3. CURSOS Y SEMINARIOS RECIBIDOS

Nº	NOMBRE	INSTITUCIÓN	PAÍS	Año
1	INDUCCION DE SEGURIDAD Y SALUD	GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA CHIMBORAZO	ECUADOR	2015
2	FUNDAMENTOS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL, SALUD OCUPACIONAL Y MANEJO DEL SISTEMA SAITE	PATRONATO PROVINCIAL DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE CHIMBORAZO	ECUADOR	2015
3	PROYECTO ADN SOCIAL Y DIGITAL	FUNDACION TELEFONICA MOVISTAR	ECUADOR	2015
4	APRENDIZAJE BASADA EN PROYECTOS	SCOLARTIC	ECUADOR	2016
5	USO Y MANTENIMIENTO DE EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL	INCO PROV 3M	ECUADOR	2016
	INCENDIOS Y USO DE EXTINTORES	LA UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DEL PATRONATO PROVINCIAL DEL GADPCH Y EL CUERPO DE BOMBEROS DE RIOBAMBA	ECUADOR	2016

	PROGRAMA INTEGRAL DE PREVENCIÓN Y REDUCCIÓN DEL USO Y CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y OTRAS DROGAS EN EL ÁMBITO LABORAL	PATRONATO PROVINCIAL DEL GADPCH	ECUADOR	2016
	HABILIDADES PARA LA VIDA Y TECNOLOGÍAS CREATIVAS	FUNDACION TELEFONICA MOVISTAR	ECUADOR	2016
	PREVENCIÓN PRIMARIA DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA, ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL	PATRONATO PROVINCIAL DEL GADPCH	ECUADOR	2016
	ACCIONES ANTE EVENTOS ADVERSOS	UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DEL PATRONATO PROVINCIAL DEL GADPCH	ECUADOR	2016
	EN LA FORMACIÓN "RUTA TIC: NIVEL INICIAL	PROFUTURO/ MOVIESTAR	ECUADOR	2019
	EN LA FORMACIÓN "RUTA TIC: NIVEL MEDIO	PROFUTURO/ MOVIESTAR	ECUADOR	2019
	EN LA FORMACIÓN "RUTA TIC: NIVEL AVANZADO	PROFUTURO/ MOVIESTAR	ECUADOR	2019
	Psicología Social	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE LOJA	ECUADOR	2020
	PLANTAS MEDICINALES	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE LOJA	ECUADOR	2020

4. EXPERIENCIA

Docente

Nº	CURSOS - MATERIAS	INSTITUCIÓN	DE MES-AÑO	A MES-AÑO
1	INICIAL II PREPARATORIA	CENTRO EDUCATIVO COMUNITARIO INTERCULTURAL BILINGUE FISCAL MANUELA LEON GUAMAN	03/07/2017	31/12/2017
2	VARIAS ESPECIALIDADES EBJA	UNIDAD EDUCATIVA TOMAS OLEAS	01/04/2018	31/05/2018
3	Lenguas Ancestrales-Quichua-Segundo EGB a Bachillerato	UNIDAD EDUCATIVA DEL MILenio GUARDIANA DE LA LENGUA 27 DE FEBRERO	01/06/2018	EN FUNCION
4				
5				

Vinculación con la Colectividad

No.	TIPO DE EXPERIENCIA	PROGRAMA	DURACIÓN
1	PROYECTO DE VINCULACION CON LA COLECTIVIDAD PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE LICENCIATURA	VINULACION	360
2			
3			
4			

5			
---	--	--	--

5. IDIOMAS

No.	IDIOMA	HABLADO %	ESCRITO %	COMPRESIÓN %
1	KICHWA	90%	90%	90%

2	ESPAÑOL	90%	90%	90%
3	INGLES	40%	40%	40%
4				

6. HOJA DE VIDA RESUMIDA

BETTY MARIBEL CHACAGUASAY QUISHPE, NACIDA EL 28 DE JUNIO DEL 1991 DE LA COMUNIDAD SAN BERNARDO, PARROQUIA COLUMBE, CANTON COLTA, PROVINCIA CHIMBORAZO, ESTUDIOS PRIMARIOS REALIZADOS EN LA ESCUELA GONZALO DIAS DE PINEDA, BACHILLER EN EL COLEGIO NACIONAL SAN GUISEL ALTO, LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION PARVULARIA Y BASICA INICIAL EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR. CARGOS DESEMPEÑADOS TUTOR DE HORARIO EXTENDIDO Y COLONIA VACACIONAL EN EL MINISTERIO DE INCLUSION ECONOMICA Y SOCIAL, TUTOR DE SALUD EN LA FUNDIC INTI ÑAN, EDUCADORA COMUNITARIA EN LA DIRECCION DE EDUCACION INTERCULTURAL BILINGUE DE CHIMBORAZO, TECNICA DE LA FUNDACION MOVISTAR DEL PATRONATO DEL GOBIERNO PROVINCIAL DE CHIMBORAZO, DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA INTERCULTURAL BILINGÜE MANUELA LEON GUAMAN DE LA ZONA 8 PROVINCIA DEL GUAYAS, DOCENTE DEL PROYECTO EBJA EN EL DISTRITO 06D04 COLTA GUAMOTE, DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO GUARDIANA DE LA LENGUA 27 DE FEBRERO, MEDIANTE OFICIO APOYO EN LA UNIDAD DE TALENTO HUMANO DEL DISTRITO 06D04 COLTA GUAMOTE HASTA LA PRESENTE FECHA.

Ciudad: Riobamba

Fecha 15 de Junio del 2021

.....
Firma

Anexo 8 Valoración 3

FICHA DE VALORACIÓN DE LA PROPUESTA POR USARIOS

Título de la Propuesta: Estrategias de asertividad para el desarrollo del liderazgo democrático de los docentes de la Unidad Educativa del Milenio Guardiania de la Lengua “27 de Febrero”.

1. Datos personales del especialista

Nombres y Apellidos: JOSE EDMUNDO JARAMILLO JARA

Grado académico (área):

- MASTER EN DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA Y EDUCACION

Experiencia en el área (años): 33 AÑOS

2. Autovaloración del especialista

Marcar con una “x”

Conocimientos sobre el tema por los valoradores	Alto	Medio	Bajo
Conocimientos teóricos sobre la propuesta.	X		
Experiencias en el trabajo profesional relacionadas a la propuesta.	X		
Referencias de propuestas similares en otros contextos.	X		
Observaciones:			

3. Valoración de la propuesta

Marcar con una “x”

Criterios de valoración	MA	BA	A	PA	I
	5	4	3	2	1
Estructura de la propuesta	X				
Pertinencia del contenido de la propuesta	X				
Las actividades se enmarcan en la línea de Innovación Educativa	X				
Claridad de la redacción (lenguaje sencillo)	X				
Facilidad de ejecución	X				
Observaciones:					

MA Muy aplicable, **BA** Bastante aplicable, **A** Aceptable, **PA** Poco Aceptable, **I** Inaceptable

A quien corresponda:

Yo, JOSE EDMUNDO JARAMILLO JARA con **C.I: 1400203665** en mi calidad de RECTOR de la Unidad Educativa del Milenio Guardiania de la Lengua “27 de Febrero”, doy constancia de que la propuesta presentada por el Sr. Luis Edgar Quishpe Chicaiza con **C.I: 0604270306**, como parte de su trabajo de investigación, fue revisada y valorada de acuerdo a los parámetros presentados en este documento.

Atentamente,



Msc. José Jaramillo Jara.
RECTOR DE LA UEMGL “27 DE FEBRERO”