

Estilos de liderazgo y comunicación asertiva de los docentes universitarios

Leadership styles and assertive communication of university teachers

Mireya Colmenares

mirecolsil20@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0002-4876-4512>

**Universidad Politécnica Territorial del Zulia. Zulia,
Venezuela**

Artículo recibido 03 de diciembre de 2022 / Arbitrado 08 de enero de 2023 / Aceptado 26 febrero 2023 / Publicado 01 de abril de 2023

RESUMEN

Este artículo tiene como objetivo describir la relación que concurren entre los estilos de liderazgo y los estilos de comunicación asertiva de los docentes adscritos universitarios. Enfocado en la investigación cuantitativa, paradigma positivista y de tipo descriptiva, se consideraron 63 docentes del Programa Educación, Proyecto Educación Integral de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt (UNERMB). La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario con la Escala Likert. Como resultado se tiene que, en el Proyecto de Educación Integral de la UNERMB siempre son considerados, es decir, que siempre en ellos hay habilidades y características que les permiten influir en los demás y guiar un grupo hacia el logro de objetivos comunes. Se concluye que, sobre los Estilos de Liderazgo y Comunicación Asertiva preexiste una correlación positiva moderadamente entre esta dimensión y la comunicación asertiva en el Programa, se demuestra el coeficiente Rho (S) 0.210, con un nivel de significancia 0.001, el mismo que al ser $< \alpha$ 0.05.

Palabras clave: Liderazgo; estilo de liderazgo; comunicación asertiva.

ABSTRACT

This article aims to describe the relationship between leadership styles and assertive communication styles of university professors. Focused on quantitative research, positivist and descriptive paradigm, 63 teachers from the Initial Education Program of the Rafael María Baralt National Experimental University (UNERMB) were considered. The data collection technique was the survey and the instrument was the questionnaire with the Likert Scale. As a result, in the UNERMB Initial Education Program they are always considered, that is, they always have skills and characteristics that allow them to influence others and guide a group towards achieving common objectives. It is concluded that, regarding Leadership and Assertive Communication Styles, there is a moderately positive correlation between this dimension and assertive communication in the Initial Education Program of the UNERMB, Venezuela, the Rho coefficient (S) 0.210 is demonstrated, with a level of significance 0.001, the same as being < 0.05 .

Keywords: Leadership; leadership style; assertive communication.

INTRODUCCIÓN

Para iniciar este artículo, es ineludible manifestar que la educación está en armonía con una serie de discernimientos compartidos; inicialmente de constructos de nuevos aprendizajes y además del avance que la misma educación forja en los seres humanos, lo antes mencionado requiere en el mundo de la experiencia que se ha tenido por medio del cometido de la gestión educativa, la cual en Venezuela ha sido recíproca e interactiva por parte de los docentes que en su quehacer educativo, todo esto ha impulsado la innovación que ha llevado al sistema educativo venezolano a una transformación reveladora en su currículo, porque este ha sido un sujeto activo que ha aprovechado el recurso humano de la institución al cual pertenece.

En este mismo orden, se debe dejar claro que el sistema de educación universitario en Venezuela ha vivido por más de dieciocho (18) años grandes transformaciones, donde ha hecho que los docentes logren los objetivos que se han propuesto como administradores de la educación y tomando en cuenta el liderazgo que a cada uno le ha tocado ejercer en sus instituciones. Todo esto le permite adaptarse a situaciones cambiantes; además es importante acentuar aquí que las Instituciones de Educación Universitaria deben ser gerenciadas por personas con cualidades y destrezas profesionales que estén sujetas a la comunicación asertiva, la motivación y las relaciones interpersonales.

Lo anteriormente dicho, nos lleva a citar a Pestana et al. (2019), quien ha planteado que “el liderazgo es transfigurar a la gente y a las organizaciones. Cambiar la forma de actuar, precedido de una innovación de cómo se piensa y siente” (p.02), si trasladamos lo dicho por estos autores al sistema educativo universitario, podríamos decir que el liderazgo busca que los estudiantes de la mano con las universidades evolucionen, partiendo de la forma de actuar, antecedido por la primicia de cómo se piensa y como se siente, en otras palabras, el liderazgo en las universidades busca el cambio de los docentes en cuanto a cómo actúan, piensan y se sienten dentro del sistema, además les ayuda a buscar la perfección de la planificación académica y de motivar y realizar esos cambios pertinentes de la educación.

En los marcos de las observaciones anteriores, citamos a Chiavenato (2010), para decir que “el liderazgo en las instituciones educativas universitarias es la influencia interpersonal ejercida en una situación y dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos” (p.322); este autor también afirma que el liderazgo es un fenómeno social que ocurre exclusivamente en grupos sociales y debe ser considerado en función de las relaciones que existen en las personas en determinada estructura social y no por el examen de una serie de características individuales. Mientras que para Villalón, (2014), “el liderazgo como recurso educacional ha tenido algunas variaciones: en la primera parte del siglo XX, el liderazgo se orientó al cómo y cuándo dar directrices y órdenes que obedecieran los subordinados” (p.09-10).

Para este último, el liderazgo en las universidades es un trámite para que los rectores orienten a los docentes por medio de la formación, en cuanto al cómo y el cuándo se pueden establecer normas y disposiciones que vayan en beneficio de la institución. De todo lo expresado por los autores mencionados, cabe agregar, que actualmente algunas de nuestras universidades han buscado una alineación gerencial novedosa, partiendo de que el docente se ha visto “como un líder reflexivo, participe ajustado a los cambios surgidos dentro del contexto socio-económico mundial y nacional en el cual se inserta el área educativa, transformándose ésta en un elemento vital, cónsono con la era de la globalización” (Meléndez, 2012, p.126), lo que este autor dice es que cada docente debe cumplir el rol de un líder que transforma lo que se le ha encargado, en este caso el docente rompe con los paradigmas de ser uno más en los espacios de aprendizajes, este debe saber que la reflexión le permite discernir sobre los factores y las fuerzas que están dando forma a los procesos del grupo.

En este sentido, las instituciones universitarias, como conductoras de un proceso de acción deben

poseer liderazgo en el cual se identifiquen un conjunto de cualidades que sean capaces de motivar al personal que para ella labora, donde se debe dar un proceso de comunicación, para que a través de ella se obtengan las buenas relaciones en el personal, haciendo efectiva la toma de decisiones, logrando los planteamientos trabajados en equipo, buscando la integración total en el liderazgo que debe tener el docente universitario.

En efecto, las acciones de un buen liderazgo es lograr que los grupos laborales establezcan relaciones de comunicación en la cual los mismos tomarán decisiones y trabajaran en equipo integrado. De allí que, la comunicación, es un proceso complejo que requiere el establecimiento de estrategias, cónsonas con los objetivos de la institución educativa a fin de lograr una adecuada interacción entre los diversos actores educativos. No obstante, en la práctica esto se traduce de manera complicada, considerando que el ser humano es un elemento complejo e impredecible en sus actos lo cual crea una barrera en la comunicación. De allí que al establecer una comunicación donde intervenga el aspecto subjetivo puede desvirtuar la razón de ser de la información.

Dadas las condiciones que anteceden, decimos que el liderazgo tiene una estrecha relación con la asertividad, siendo está definida “como la habilidad personal que nos permite expresar sentimientos, opiniones y pensamientos, en el momento oportuno, de la forma adecuada y sin negar ni desconsiderar los derechos de los demás” (Llacuna y Pujol 2014, p.21), estos autores se refirieron a una forma para interactuar efectivamente en cualquier situación que permite a la persona ser directa, honesta y expresiva a través de la comunicación, una comunicación asertiva, cuando nos referimos al sistema educativo, decimos que esta consigue ser una función integradora entre los docentes y los estudiantes. Su aplicabilidad racional por parte de los docentes, conlleva a la acción eficiente en la obtención de objetivos de su dominio, a fin que sean cumplidos dentro de las instituciones de Educación Universitaria.

Mientras que para Corrales et al. (2017) “la comunicación asertiva tiene que ver con la capacidad de expresarse verbal y pre-verbalmente en forma apropiada a la cultura y a las situaciones” (p.61). Un comportamiento asertivo implica un conjunto de pensamientos, sentimientos y acciones que ayudan a un niño o adolescente a alcanzar sus objetivos personales de forma socialmente aceptable. La comunicación efectiva también se relaciona con la capacidad de solicitar consejo o ayuda en momentos de necesidad. De todo lo expresado, el objetivo de este artículo es describir la relación que concurren entre los estilos de liderazgo y los estilos de comunicación asertiva de los docentes adscritos universitarios.

Para los antecedentes considerados se tiene a Mamani (2023), cuyo objetivo de su investigación fue determinar si los estilos de liderazgo y la comunicación efectiva se vinculan en los funcionarios de las instituciones., utilizando el diseño no experimental de corte transaccional, nivel de correlación descriptivo, básico, muestra por conveniencia de 105 colaboradores de las entidades. Se concluyó que, hubo relación entre los estilos de liderazgo y la comunicación efectiva, admitiendo la hipótesis formulada para ambas variables con un coeficiente de 0.314 y una significación de 0,000 que es menor que 0,05 demostrándose que preexiste una correlación (+) baja.

Igualmente, se tomó a Cortez (2018), el cual tuvo como objetivo analizar la literatura sobre los indicadores de comunicación asertiva como competencia social; se realiza un estudio exploratorio y descriptivo de los aportes bibliográficos relacionados con la teoría de inteligencia emocional de Daniel Goleman. Los resultados alcanzados exponen la necesidad de fortalecer la comunicación asertiva en las aulas de educación especializada. El contacto visual, los enunciados completos y expresados en forma clara se presentan como los de mayor uso entre los docentes.

Cabe considerar por otra parte que entre los referentes teóricos asumidos en este artículo está la teoría del liderazgo, para esto se ha citado a Linares (2018), quien manifestó que “gran parte de las instituciones de educación acuerdan que el liderazgo puede ser definido como un proceso natural de

influencia que ocurre entre una persona, el líder y sus seguidores” (p.33),

Esta teoría busca dejar dicho que, el liderazgo no es más que un proceso dinámico donde se involucran la influencia del uno al otro, el que ejerce el rol de líder y los que le siguen, en este artículo se hace necesario involucrar a esta teoría porque lo que se busca es demostrar la relación que concurren entre los estilos de liderazgo y los estilos de comunicación asertiva de los docentes universitarios. En ese mismo sentido, la autora antes mencionada sostuvo que el liderazgo es fundamentalmente un proceso atributivo resultado de un proceso de percepción social.

Estilos de liderazgo, cuando ya le ha sido asignada la responsabilidad del liderazgo y la autoridad correspondiente, es tarea del líder lograr las metas trabajando con y mediante sus seguidores. Los líderes han mostrado muchos enfoques diferentes respecto a cómo cumplen con sus responsabilidades en relación con sus seguidores. El enfoque más común para analizar el comportamiento del líder es clasificar los diversos tipos de liderazgo existentes. Según Fernández (2023), enfoca cuatro estilos básicos de liderazgo: autocrático, democrático, liberal y transformacional.

El líder autocrático: Un líder autócrata asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno. La decisión y la gula se centralizan en el líder.

El líder participativo o democrático: Cuando un líder adopta el estilo participativo, utiliza la consulta, para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben.

El Líder que adopta el sistema de rienda suelta o líder liberal: Mediante este estilo de liderazgo, el líder delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones. Puede decir a sus seguidores aquí hay un trabajo que hacer. No me importa cómo lo hagan con tal de que se haga bien.

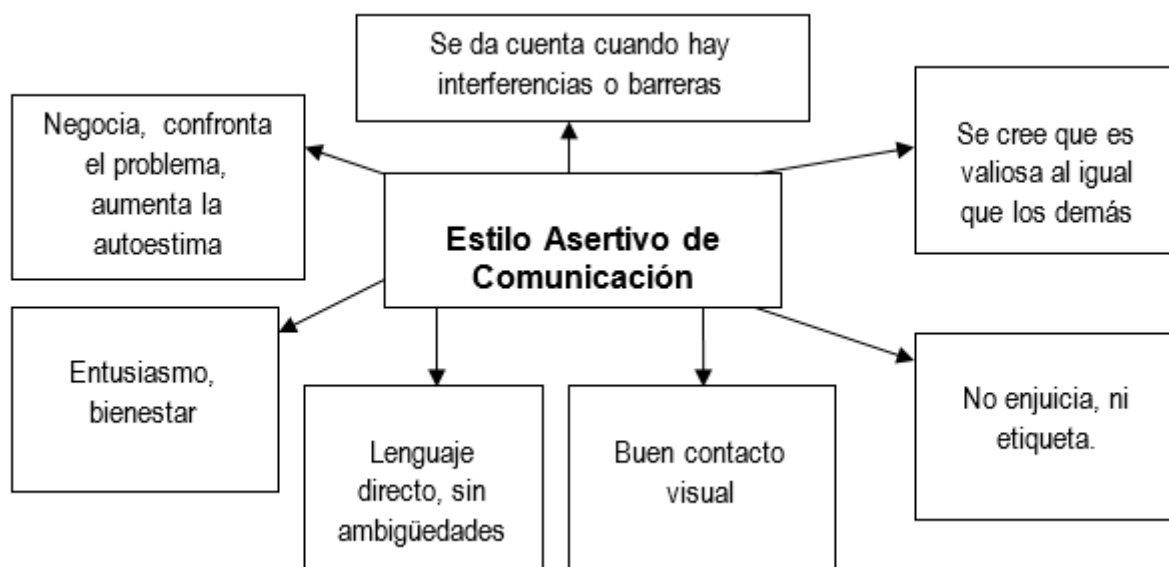
El líder transformacional: En el referencial teórico fue tomado en cuenta el liderazgo, “se ha dicho que es un proceso que representa en cualquier organización un elemento fundamental para guiar los esfuerzos y motivaciones de las personas hacia el logro de los fines sociales para las cuales fueron creadas” (Bracho y García, (2013, p.166).

Así mismo, está la teoría de la comunicación, descrita por Vidales (2023), como “el campo de estudio que se centra en investigar y estudiar la capacidad que tienen ciertos seres vivos de establecer relaciones y de intercambiar información”. Esta teoría se dedica al estudio de la comunicación, que tiene como principal objetivo la interacción, el buen entendimiento y la exposición de información relevante. En lo esencial, la comunicación es un proceso fundamental para los seres vivos, ya que potencia las relaciones humanas, evita conflictos, aclara problemas y comparte objetivos con la meta de conseguirlos con un mayor grado de eficacia. La teoría de la comunicación destaca por poner de manifiesto el mecanismo y la forma en la que se produce la comunicación entre los seres vivos, y es importante para comprender cómo se establecen las relaciones humanas y cómo se transmite la información.

Debe soñarse que existe el estilo asertivo de comunicación, este tipo de personas según Lara (2021), serían las ideales para comunicar ya que siempre defenderán sus derechos, opiniones o deseos, sin embargo, nunca harán daño a los demás, tendrán en cuenta sus opiniones y serán considerados con su forma de pensar.

Figura 1.

Estilo asertivo de comunicación.



Nota: En la figura 1 se muestra el mapa conceptual sobre el estilo asertivo de comunicación, donde se compone de los sentidos del ser humano. **Fuente:** Lara (2021).

De acuerdo a la figura mostrada, se puede agregar que, la persona asertiva tendrá una forma de expresarse pausada y tranquila, siempre escuchará lo que tiene que decir el otro, le dará la razón o le entenderá a pesar de que no esté de acuerdo con lo que dice y, por encima de todo, defenderá su postura; eso sí, sin utilizar en ningún momento la agresión o la amenaza.

MÉTODO

En el caso de este artículo el paradigma utilizado es el positivista, según Herrera (2018), se caracteriza por su enfoque científico y empírico, y busca aplicar métodos científicos en campos como la sociología y el derecho, sostiene que la ley es socialmente construida y se basa en las normas positivas. El tipo se orientó en la investigación descriptiva, esta “permite al investigador reunir los resultados de la observación en una exposición relacionada de los rasgos del fenómeno que se estudia de acuerdo con criterios que le den coherencia y orden a la presentación de los datos” (Monje, 2011, p.95). En cuanto al diseño es transaccional-descriptivo, para Hernández et al (2014), “profundiza e indaga la incidencia y los valores en que se manifiestan una o más variables” (p.191).

En tal sentido, la población objeto de estudio estuvo representada por una población que conforman veintiséis (26) docentes del Programa de Educación de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, Venezuela. Asimismo, se utilizó como instrumento de recolección de información la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. con cinco alternativas de respuesta, las cuales son: Nunca (1), Casi Nunca (2), Algunas Veces (3), Siempre (4) y Casi Siempre (5), en los cálculos del coeficiente se utilizará el coeficiente de Alfa Crombach, por ser un instrumento con varias alternativas de respuesta. Los datos obtenidos del cuestionario aplicado a los sujetos de la muestra son analizados utilizando el tipo de estadística descriptiva, apoyándose en el manejo del paquete estadístico SPSS y de la hoja de cálculo Microsoft Office Excel 2010, mediante el procesamiento estadístico de la tabulación y el método descriptivo.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la tabla 1, se muestra que el 88,88% de los docentes encuestados están de acuerdo que los estilos de liderazgos se consideran en el Programa Educación, Proyecto Educación Integral de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, Venezuela, así mismo el 11,12% dijeron que en pocas ocasiones es importante la presencia de una forma de liderazgo en la universidad.

Tabla 1.

Estilo de liderazgo

Válido	Fi	%
Siempre	56	88,88
Casi Siempre	7	11,12
Total	63 Docentes	100

Nota: en la tabla se observan los resultados del estilo de liderazgo de los docentes adscritos al Programa de Educación de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt.

Fuente: Elaboración propia

Según, tabla 2, representa que el 66,67% de los docentes encuestados manejaron que con mucha frecuencia ellos asumen todas las decisiones y sobre sus hombros recaen todas las responsabilidades del programa al cual están adscrito, mientras que sus jefes se limitan a seguir las órdenes recibidas, igualmente están limitando la participación de los subordinados y tomando las decisiones unilateralmente, mientras que el otro 33,33% manifestó lo contrario. Así mismo, todos coincidieron que es necesario la figura del líder autocrático en el Programa de Educación de la UNERMB.

Tabla 2.

Líder autocrático

Válido	Fi	%
Siempre	42	66,67
Casi Siempre	21	33,33
Total	63 Docentes	100

Nota: en la tabla se observan los resultados de la dimensión rol de líder autocrático de los docentes adscritos al Programa de Educación de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3, se da a conocer que los docentes del Programa Educación, Proyecto Educación Integral de la UNERMB dijeron con el 80,96% en muy pocas ocasiones hay un incentivo por parte del jefe del programa para que ellos se involucren en el proceso de toma de decisiones, además, así mismo muy pocas veces se toma decisiones consultando con los compañeros, de manera que las decisiones y acciones son consultadas fomentando la participación de los otros docentes. Pero el otro 19,04% dejó dicho que el jefe del Programa no los anima a compartir sus opiniones.

Tabla 3.

Líder democrático

Válido	Fi	%
A Veces	51	80,96
Nunca	12	19,04
Total	63 Docentes	100

Nota: en la tabla se observan los resultados de la dimensión rol de líder democrático de los docentes adscritos al Programa de Educación de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt.

Fuente: Elaboración propia

Así mismo en la tabla 4, se muestra que los docentes encuestados manifestaron que, con poca frecuencia sus jefes los dejan trabajar libremente sin rendir cuentas, de igual manera los jefes no se les imponen a los docentes su voluntad, sino que fomenta la autonomía y la toma de decisiones, por parte de los miembros del equipo. Y el 38,05% manifestaron que en pocas ocasiones los jefes del programa suelen ser líderes liberales.

Tabla 4.

Líder liberal o Laissez-Faire

Válido	Fi	%
Casi Siempre	39	61,95
A Veces	24	38,05
Total	63 Docentes	100

Nota: en la tabla se observan los resultados de la dimensión rol de líder Liberal o Laissez-Faire en el Programa de Educación de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt.

Fuente: Elaboración propia

Ahora bien, en la tabla 5, se establecen los resultados del estilo de líder transformacional, donde 80,96% de los docentes encuestados dijeron que en el Programa Educación, Proyecto Educación Integral de la UNRMB en muy pocas ocasiones guían los esfuerzos y motivaciones de ellos hacia el logro de los fines sociales para las cuales fueron creadas. Mientras que el 19,04% orientó sus respuesta hacia la opción pocas veces.

Tabla 5.

Líder transformacional

Válido	Fi	%
Nunca	62	80,96
A Veces	1	19,04
Total	63 Docentes	100

Nota: en la tabla se observan los resultados de la dimensión estilo de líder transformacional en el Programa de Educación de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt.

Fuente: Elaboración propia

En otro orden de ideas, en la tabla 6, observamos que 55 docentes del Programa Educación, Proyecto Educación Integral de la UNERMB, dijeron que en dicho programa con mucha frecuencia se da la comunicación asertiva, es decir, se defienden los derechos, y que frecuentemente toman en cuenta sus opiniones y también su forma de pensar, estos datos representan una frecuencia del 87,30%. Mientras que otro 12,70 manifestó lo contrario.

Tabla 6.

Comunicación asertiva

Válido	Fi	%
Siempre	55	87,30
Casi Siempre	8	12,70
Total	63 Docentes	100

Nota: en la tabla se observan los resultados de la dimensión comunicación asertiva en el Programa de Educación de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt.

Fuente: Elaboración propia

Siguiendo con la variable comunicación asertiva, en la tabla 7, se observa que un 95,23% de los encuestados dejaron dicho que, en el Programa Educación, Proyecto Educación Integral de la UNERMB, con poca frecuencia existe la comunicación no asertiva por la falta de carácter, creencias, dependencia

de otros, fortalezas y objetivos, mientras que 4.77% dijeron que en el programa no se da la comunicación no asertiva con mucha frecuencia.

Tabla 7.

Comunicación asertiva

Válido	Fi	%
A Veces	60	95,23
Nunca	3	4,77
Total	63 Docentes	100

Nota: en la tabla se observan los resultados de la dimensión comunicación no asertiva en el Programa de Educación de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt

Fuente: Elaboración propia

La primera variable de estudio de este artículo es el estilo de liderazgo, donde los encuestados manifestaron que en el Programa de Educación de la UNERMB con mucha frecuencia son considerado, es decir, que siempre en ellos hay habilidades y características que les permiten influir en los demás y guiar un grupo hacia el logro de objetivos comunes. Estos resultados coinciden con lo establecido por Linares (2018), el estilo de liderazgo no es más que un proceso dinámico donde se involucran la influencia del uno al otro, el que ejerce el rol de líder y los que le siguen, en este artículo se hace necesario involucrar a esta teoría porque lo que se busca es demostrar la relación que concurren entre los estilos de liderazgo y los estilos de comunicación asertiva de los docentes universitarios.

Seguidamente se estudiaron los tipos de estilos de liderazgo, comenzando por el liderazgo autocrático, donde los docentes encuestados manejaron que en ocasiones consideradas, ellos asumen todas las decisiones y sobre sus hombros recaen todas las responsabilidades del programa al cual están adscrito, mientras que sus jefes se limitan a seguir las órdenes recibidas, esto deja dicho que en este estilo de liderazgo se toman decisiones de forma independiente y sin participación del equipo. Este estilo puede ser eficiente en situaciones donde se requiere una rápida toma de decisiones, pero puede generar descontento y desmotivación entre los empleados. Ahora bien, los hallazgos encontrados tienen relación con lo planteado por Pérez (2022), el líder autocrático, “puede ser eficiente en determinadas situaciones, pero también tiene desventajas, como la destrucción de la creatividad e innovación, el bajo clima laboral, los altos niveles de estrés y la baja productividad” (P.310).

Para la segunda dimensión, se estudió al estilo de líder democrático, aquí se obtuvo no todas las veces hay un incentivo por parte del jefe del programa para que ellos se involucren en el proceso de toma de decisiones, dejando a un lado que este tipo de líder toma decisiones colectivas, promoviendo la participación activa y la toma de decisiones por el equipo. Este estilo fomenta la comunicación abierta y la colaboración. Los resultados de esta dimensión no coinciden con lo establecido por Linares (2018), quien dijo, “cuando un líder adopta el estilo participativo, utiliza la consulta, para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos, consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben” (p.33).

En cuanto a la tercera dimensión se trabajó con el líder liberal o Laissez-Faire, para esto los docentes encuestados manifestaron que, con muy poca frecuencia sus jefes los dejan trabajar libremente sin rendir cuentas, de igual manera los jefes no se les imponen a los docentes su voluntad, sino que fomenta la autonomía y la toma de decisiones. Los resultados concuerdan medianamente con lo establecido por Linares (2018), quien estableció, “mediante este estilo de liderazgo, el líder delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones Puede decir a sus seguidores aquí hay un trabajo que hacer. No me importa cómo lo hagan con tal de que se haga bien” (p.35).

Para la cuarta dimensión estudiada en este artículo, fue estudiado el estilo de liderazgo

transformacional, donde los docentes encuestados dijeron que en el Programa Educación, Proyecto Educación Integral de la UNRMB no guían los esfuerzos y motivaciones de ellos hacia el logro de los fines sociales para las cuales fueron creadas. Se dice entonces que, estos hallazgos no coinciden con lo manifestado por Bracho y García (2013), quien dijo, que este estilo de liderazgo “es un proceso que representa en cualquier organización un elemento fundamental para guiar los esfuerzos y motivaciones de las personas hacia el logro de los fines sociales para las cuales fueron creadas” (p.166).

En otro orden de ideas, para la variable comunicación asertiva, se obtuvo que, muy poco en el Programa Educación, Proyecto Educación Integral de la UNERMB, se da la comunicación asertiva, es decir, muy poco se defienden los derechos, y muy poco se toman en cuenta sus opiniones y también su forma de pensar. Estos resultados concuerdan medianamente con lo manifestado por Lara (2021), quien dijo, “el estilo de comunicación asertiva sería la ideal para comunicar ya que siempre defenderán sus derechos, opiniones o deseos, sin embargo, nunca harán daño a los demás, tendrán en cuenta sus opiniones y serán considerados con su forma de pensar” (p.47).

Finalmente se presentan los resultados de la dimensión comunicación no asertiva, donde los encuestados dejaron dicho que, en el Programa Educación, Proyecto Educación Integral de la UNERMB, que en pocas ocasiones existe la comunicación no asertiva por la falta de carácter, creencias, dependencia de otros, fortalezas y objetivos. Los hallazgos para esta dimensión demuestran una mediana concordancia con lo establecido por Lara (2021), “se caracteriza por la falta de expresión clara y directa de las propias opiniones, sentimientos, necesidades o deseos, lo que puede llevar a la pérdida de autoestima, sentimientos de impotencia y dificultades en las relaciones interpersonales” (p.48).

CONCLUSIONES

En cuanto a la variable estilo de liderazgo, se concluye que, existe una relación muy positiva entre los estilos de liderazgo con la comunicación asertiva en el Programa Educación, Proyecto Educación Integral de la UNERMB, Venezuela, esto debido a que, con un nivel de hubo una significancia de 0.001, el mismo que al ser < 0.05 , expresa que preexiste una relación positiva.

Para la dimensión liderazgo autocrático, se concluye con la existencia positiva de relación entre este tipo de liderazgo con la comunicación asertiva en el Programa Educación, Proyecto Educación Integral de la UNERMB, Venezuela, ya que, el valor fue $0.000 < 0.05$, asimismo el Rho (S) fue de 0.633 el cual simboliza una correlación positiva.

Para la dimensión liderazgo democrático, se concluye que, preexiste una correlación positiva moderadamente entre esta dimensión y la comunicación asertiva en el Programa Educación, Proyecto Educación Integral de la UNERMB, Venezuela, esto se debió a que, el (Rho-s obtenido equivale a 0,681).

Para la dimensión líder liberal o Laissez-Faire, se concluye que, preexiste una correlación positiva moderadamente entre esta dimensión y la comunicación asertiva en el Programa Educación, Proyecto Educación Integral de la UNERMB, Venezuela, porque el (Rho-s obtenido equivale a 0,661). Dando que, los jefes dejan trabajar libremente sin rendir cuentas a los docentes de este programa.

Para la dimensión liderazgo transformacional, se concluye que, preexiste una correlación negativa moderada, entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva, porque el (Rho-s obtenido equivale a -0,045).

Del trabajo sobre los Estilos de Liderazgo y Comunicación Asertiva preexiste una correlación positiva moderadamente entre esta dimensión y la comunicación asertiva en el Programa Educación, Proyecto Educación Integral de la UNERMB, Venezuela, se demuestra el coeficiente Rho (S) 0.210, con un nivel de significancia 0.001, el mismo que al ser < 0.05 , expresa que preexiste una relación positiva moderada

de las variables, resultados que concuerda con el estudio de Mamani (2023), donde argumento que el resultado de su investigación determinó que hay correlación positiva moderada significativa debido a p -valor $0.000 < 0.05$, asimismo el Rho (S) fue de 0.619 el cual simboliza una correlación positiva considerable entre el estilo de liderazgo y la comunicación asertiva de los empleados.

REFERENCIAS

- Araya, V. Alfaro, M. Andonegui, M. (2007). Constructivismo: Orígenes Perspectivas. Revista Laurus, 13(24). 76-92. <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111485004.pdf>.
- Bracho, O., y García, J. (2013). Algunas Consideraciones Teóricas sobre el Liderazgo Transformacional. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales. 15(2): 165-177. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99328423003.pdf>.
- Chiavenato, M (2010). Administración de Recursos Humanos. Quinta edición. Colombia. Quinta Edición. Editorial MC. Graw Hill. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalverto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf.
- Contreras, T. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. Propósitos y Representaciones, 4(2). 231-284. Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.122>.
- Corrales, A. Quijano, N. (2017). Empatía, Comunicación Asertiva y Seguimiento de Normas: Un Programa para Desarrollar Habilidades para la Vida. Universidad Autónoma de Yucatán. México. <https://www.difusioncientifica.info/index.php/difusioncientifica/article/view/18>.
- Cortez, A. (2018). Indicadores de comunicación asertiva del docente y la generación del clima escolar en el aula en situaciones de aprendizaje. [Tesis de Grado. Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6221/1/T2652-MIE-Cortez-Indicadores.pdf>.
- Cotán, A. (2020). El método etnográfico como construcción de conocimiento: un análisis descriptivo sobre su uso y conceptualización en ciencias sociales. Márgenes, Revista de Educación de la Universidad de Málaga, 1(1), 83-103 DOI: <http://dx.doi.org/10.24310/mgnmar.v1i1.7241>
- Fernández, U. (2023). La Comunicación. Editorial MC GRAW-HILL. Interamericano de México, S.A de C V. Arias. https://www.uv.mx/personal/paguirre/files/2011/05/Teoria-de-La-Comunicacion.libro_.pdf.
- González, O. (2018). Liderazgo Transformacional en el Docente Universitario. Revista Electrónica Multi Ciências, 8(1). 38-47. <https://www.redalyc.org/pdf/904/90480105.pdf>.
- Hernández, R. Fernández, C y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación Editorial. México: McGraw-Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Methodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>.
- Lara, L. (2021). La comunicación asertiva como herramienta para mejorar el clima laboral de las instituciones educativas. Sinergia Académica; Amarillo, 4(1). 41-70. DOI:10.51736/sa.v4i1.50.
- Linares, L. (2018). Liderazgo Transformacional para la Ejecución de Lineamientos en la Educación Robinsoniana. [Consulta en línea]. [Consultado febrero 2019]. Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt. Venezuela.
- Llacuna, J., y Pujol, L. (2014). La Conducta Asertiva como Habilidad Social. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. [Consulta en línea]. [Consultado febrero 2023]. España. <https://www.arlsura.com/index.php/71-centro-de-documentacion-anterior/psicologia-del-trabajo/650--sp-31376>.
- Mamani, M. (2023). Estilos de Liderazgo y Comunicación Efectiva de los Funcionarios en las Instituciones de Ahorro y Crédito del Distrito de Moquegua, 2022. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111912/Mamani_QM-SD.

pdf?sequence=1.

- Meléndez, A. (2012). Técnicas Gerenciales Creativas Aplicadas por los Docentes en Contextos Educativos para la Mejora del Rendimiento Estudiantil. *Revista Arbitrada del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales*. 2(4). 105-131. <http://bdigital2.ula.ve:8080/xmlui/handle/654321/1917>.
- Monje, C. (2011). Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa: Guía Didáctica. Universidad Sur-Colombiana. Colombia. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>.
- Pastrana, F. Cammaroto, C. Neris, L. (2019). Liderazgo Transformacional y Gestión Educativa en Contextos Descentralizados. *Revista Electrónica*, 9(2) [Consulta: nov. 2016] publicada por el Instituto de Investigación en Educación Universidad de Costa Rica.
- Pérez, A. (2022). Las competencias gerenciales científicas en el liderazgo de los estudiantes de una universidad privada. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*; Lousada, E48. 307-319. <https://www.proquest.com/docview/2695093553/9964F7A2096E4CD2PQ/5?sourcetype=Scholarly%20Journals>.
- Sánchez, G. Maldonado, A., y Bello, L. (2020). Paradigmas mixtos: interpretativo y crítico en estudios sobre cambio climático. Una ruta para co-construir resiliencia social. *Revista de Investigación educativa de la Rediech*, 11(e712). 1-21. DOI http://dx.doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v11i0.712
- Sánchez, F. (2018). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 3(1), 102-122. Doi: <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>.
- Serrano, K. Jaramillo, M., y Prieto, Y. (2022). El liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión educativa de la escuela héroes del Cenepa. *Revista Digital Publisher*, 7(1). 258-273. Doi. <http://dx.doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.1008>.
- Vidales, C. (2023). Pasado y futuro cibernético en la teoría de la comunicación. *Revista de Ciencias Sociales*; Madrid, 11(2). 1-17. DOI:10.17502/mrcs.v11i2.614.
- Villalón, X. (2014). El Liderazgo Transformacional como Agente Motivador en un Establecimiento Municipal. [Tesis de Grado. Universidad de Chile]. https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/133625/TESIS_%20MAGISTER.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zayas, D., y Parra, J. (2020). De la teoría de la dirección a la teoría de liderazgo. Puntos de encuentro en el proceso de gobernanza educacional. *Revista Didáctica y Educación*, 11(06). 63-81. file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Dialnet-DeLaTeoriaDeLaDireccionALaTeoriaDeLiderazgoPuntosD-7809037.pdf