



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Comunicación asertiva y gestión educativa en docentes en una
institución pública de Comas, Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Canaza Mamani, Edith Marlene (orcid.org/0000-0001-6791-3566)

ASESOR:

Dr. Moran Ramos, Luis Daniel (orcid.org/0000-0002-8244-5390)

COASESORA:

Mg. Ponce Tello, Patricia Veronika (orcid.org/0000-0002-9253-9999)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi hijo Luis Franco, por ser mi motivación y fortaleza para vencer los obstáculos que me presenta la vida y demostrarme con gestos de amor que todo es posible. A mis padres, por apoyarme siempre y sembrar en mí la responsabilidad. A mi familia, por comprender mis ausencias en reuniones. A mis compañeros de la maestría y de trabajo quienes siempre me impulsaron a no desistir de mi propósito. Este objetivo lo alcanzamos juntos.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo por otorgarme la oportunidad de realizarme profesionalmente. A los docentes de la escuela de posgrado quienes me brindaron la orientación y el acompañamiento en mi formación profesional, en especial a mi asesor: doctor Luis Daniel Morán Ramos. A la directora de la institución educativa, quien autorizó la aplicación del instrumento y a mis colegas quienes estuvieron dispuestos y me brindaron su tiempo.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	25
3.1. Tipo y diseño de investigación	25
3.2. Variables y operacionalización	26
3.3. Población, muestra, muestreo	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.5. Procedimientos	28
3.6. Método de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	43
ANEXOS	50

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de docentes según nivel asignado a la Comunicación asertiva.	29
Tabla 2 Distribución de docentes según nivel asignado a la gestión educativa.	30
Tabla 3 Distribución de docentes según asociación de las percepciones sobre comunicación asertiva y gestión educativa.	31
Tabla 4 Grado de correlación entre Comunicación asertiva y gestión educativa.	32
Tabla 5 Resumen de correlaciones según hipótesis específicas.	35

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1 Distribución de docentes según nivel asignado a la Comunicación asertiva	29
Figura 2 Distribución de docentes según nivel asignado a la Gestión educativa	30
Figura 3 Distribución de docentes según asociación de las percepciones sobre comunicación asertiva y gestión educativa	31

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la comunicación asertiva y gestión educativa en los docentes en una institución pública de Comas, Lima, 2022.

La metodología fue cuantitativa de tipo aplicada y diseño no experimental transversal. La población fue de 68 docentes de nivel secundaria de una institución pública de Comas. La muestra fue censal y la técnica de recolección fue la encuesta y los instrumentos dos cuestionarios; uno para cada variable.

Los resultados mostraron que la comunicación asertiva se encuentra en un nivel intermedio con un 60.3% que indica un nivel moderado, respecto a gestión educativa, los resultados indican una tendencia positiva; de modo que, para un 54.4% con la prueba de hipótesis se alcanzó el objetivo general al demostrar que la comunicación asertiva se encuentra en una relación lineal con la gestión educativa de acuerdo a los datos analizados que reportó un coeficiente Rho Spearman ,645 con un valor $p= ,000$ por lo que se rechazó la hipótesis nula confirmando que todas las formas de asertividad de las personas de la institución generan el mismo nivel de gestión percibido dentro de la organización.

Palabras clave: comunicación, asertiva, gestión, educativa.

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between assertive communication and educational management in teachers in a public institution in Comas, Lima, 2022.

The methodology was quantitative of applied type and cross-sectional non-experimental design. The population was 68 secondary level teachers from a public institution in Comas. The sample was census and the collection technique was the survey and the instruments were two questionnaires; one for each variable.

The results showed that assertive communication is at an intermediate level with 60.3% indicating a moderate level, regarding educational management, the results indicate a positive trend; so that, for 54.4% with the hypothesis test, the general objective was achieved by demonstrating that assertive communication is in a linear relationship with educational management according to the data analyzed, which reported a Rho Spearman coefficient of .645 with a value $p = ,000$, therefore the null hypothesis was rejected, confirming that all forms of assertiveness of the people of the institution generate the same level of management perceived within the organization.

Keywords: communication, assertive, management, educational.

I. INTRODUCCIÓN

Hace algún tiempo, como secuela de la pandemia por COVID-19, la salud emocional se ha deteriorado considerablemente; generando así inestabilidad emocional. Esta inestabilidad ha conllevado a que no se expresen la diferencia de opiniones de una manera asertiva; sino, se manifiesten de forma agresora o pasiva queriendo imponer ideas o no expresándolas por temor a equivocarse. Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura - UNESCO (2002) expresó que la comunicación asertiva es la que permite la distribución de información y la interrelación entre docentes y alumnos. Por tal, es importante la efectividad de la comunicación; puesto que, esto influye en la educación en general y al desenvolvimiento natural de cada persona. Cada persona tiene sus propias emociones y las expresan de diferente forma; estas influyen en el propio estado anímico y en la relación que tienen con los demás; sin embargo, en los últimos años las habilidades blandas, así como la inteligencia emocional se ha visto afectada por el encierro debido a la pandemia que ha sido generada por la Covid- 19, afectando así a muchas personas, las que no han podido transmitir sus emociones de manera asertiva. Esta habilidad es importante; ya que, influye en padres, docentes, hijos, estudiantes. Es por ello que dentro de una institución es muy importante manejarse con asertividad para fortalecer la gestión educativa dentro de la escuela y poder brindar una adecuada enseñanza a los estudiantes.

La UNESCO (2000) considera la gestión educativa como el conjunto procesos teórico-prácticos compuestos dentro del gobierno educativo, para cumplir con los preceptos sociales. La gestión educativa tiene su importancia en fomentar, crear e implementar políticas generales, las que implican el buen funcionamiento y acciones de las instituciones educativas, es así como el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación- IIFE, (2000) aclara que la gestión educativa articula la teoría y la práctica para mejorar la calidad y equidad para todos: las instituciones educativas, las aulas, los maestros, los gestores educativos, la enseñanza, el aprendizaje.

Para el Ministerio de Educación - MINEDU (2016), la buena gestión educativa promueve un nuevo marco para la educación básica regular del país, que dirija labores que se implementan para alcanzar la escuela que queremos. Es así que,

se ha aprobado en 2006 el Proyecto Educativo Nacional; en 2012, el Marco del Buen Desempeño Docente y la Ley de Reforma Magisterial y; en 2016, el nuevo Currículo Nacional, ajustado en 2017. Así pues, el uso de la comunicación asertiva dentro de la gestión educativa es de suma importancia; puesto que comprende a los integrantes de la institución; influyendo así, tanto en la gestión como en las relaciones interpersonales. Este tipo de comunicación debe estar presente en directivos, docentes y estudiantes, además debe ser efectiva y afectiva para fomentar buenas relaciones interpersonales y así tener una mejor gestión.

Del mismo modo, para la gestión educativa, el MINEDU (2013) recalcó que se necesita docentes innovadores en los espacios de aprendizaje, transformadores profundos con valores y habilidades blandas; así como capacidades que ayudarán a los estudiantes a completar una educación integral y prepararlos para vida. Como parte de la gestión educativa, la Ley de Reforma Magisterial reafirma que es necesario contar con profesores que reflexionen sobre su práctica pedagógica; del mismo modo resalta la importancia de fomentar la investigación en maestros y estudiantes.

Además, el MINEDU (2017) mencionó que cohabitar en el colegio involucra el reconocimiento y apreciación de diversas experiencias, que trae consigo la multiplicidad de las personas que pertenecen a la comunidad educativa, por tal motivo constituye un reto desafiante gestionar las emociones del personal docente para una mejor comunicación asertiva y convivencia. Es significativo y fundamental el valor de la tolerancia para mantener el ritmo y equilibrio de la comunicación; así como el respeto por la diversidad, puesto que reconoceremos que cada persona es diferente en tanto sus rasgos físicos, modos de vivir, forma de vestir, entre otros factores.

Por otro lado, Chiavenato (2009) indicó que la gestión es el proceso mediante el cual el equipo directivo determinan las decisiones a seguir, es decir, la realización de la planificación según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambios deseados, nuevas acciones solicitadas, implementación de cambios de mandos o necesarios, y la forma como se realizan estas acciones y los resultados que se logran. Efectivamente, todas las acciones realizadas por el personal directivo y administrativo determinan la influencia positiva o negativa que se desprende de ellas. En conjunto se denomina gestión educativa. Estas decisiones fortalecen las

instituciones educativas, involucrando los procesos pedagógicos, administrativos, comunitarios y directivos. Si estas acciones son acertadas se avanzará de manera positiva teniendo como beneficio la mejora de la escuela; por el contrario, si estas acciones son desacertadas, se tendrá un retroceso en la calidad de educación.

Así también, Casassus (citado por Pelegrín et al 2019), indicó que la gran tarea para la educación es seguir caminando hacia una gestión que dé respuesta a la diversidad, que facilite la participación, que promueva la autonomía sin fragmentar. Una gestión total, que se nutre de los procesos de formación docente y de evaluación de resultados y procesos. Una gestión que busque al sujeto. La gestión educativa se relaciona con algunos elementos que aportan y que son trascendentes para la situación educativa. Uno de los aspectos principales es la autonomía para plantearse metas, objetivos; los mismos que ayudarán a la institución educativa a crecer. Además, que esta sea totalitaria, es decir, que comprenda todos los aspectos; tanto la dimensión administrativa, institucional, comunitaria y pedagógica. Para que una gestión educativa sea exitosa y funcione de la mejor manera es indispensable desarrollar algunas capacidades como liderazgo, comunicación, empatía, responsabilidad, entre otras; así como el manejo de recursos administrativos, las estrategias de enseñanza, la práctica pedagógica, el seguimiento académico, la gestión del aula, del tiempo, de los recursos.

Caballo (citado por Calua 2021) expresó que dejar de abordar la comunicación asertiva implicaría desatender la formación integral de los estudiantes; las limitaciones repercutirían en la comunicación no verbal, la comunicación verbal, el uso de componentes paralingüísticos y las normas de cortesía establecidas en el medio (Caballo, 1993). En las instituciones educativas públicas los estudiantes necesitan transmitir agradecimientos o molestias; pero sin herir al receptor, lo que mejorará el ambiente en el aula y por ende; el institucional en consecuencia a la gestión educativa, de ahí que para manejar este tipo de comunicación se debe aplicar una inteligencia verbal y practicar la escucha activa; esto conlleva a respetarse a sí mismo y respetar a todos los integrantes de la institución educativa. Hablar de este tipo de comunicación implica hablar de gestos, miradas, entonación, altura de voz, ademanes y otras que acompañan la palabra y la expresión del cuerpo; así con la comunicación amable, se mejorarán la gestión educativa. Si se practica este tipo de comunicación se coadyuvará para que los

estudiantes alcancen las competencias trazadas en el perfil de egreso y así logren aprendizajes para la vida; además tenga un desenvolvimiento adecuado dentro de la sociedad, logrando así el desarrollo de la educación integral.

Asimismo, Hidalgo y Abarca (2002) manifestaron que el estilo asertivo es el tipo de comunicación con apertura a las opiniones ajenas que respeta también las suyas y las propias; plantea con confianza lo que se quiere. Las personas asertivas poseen la habilidad para equilibrar el estado emocional esperado. Este estilo de comunicación es tan importante que es indispensable que los expertos de la educación tomen la tarea de facilitación a través de la enseñanza y transmisión de este mecanismo de comunicación. Así los estudiantes aprenderán a comunicarse con este estilo de comunicación y expresarán sus palabras y su postura con libertad y convicción; solo así aprenderá a brindar un buen trato comunicativo consigo mismo y con los demás. Esto conllevará también a equilibrar su inteligencia emocional aprendiendo a gestionar las emociones de manera adecuada para la transmisión de ideas de manera empática.

Para Gago (2017), la asertividad está ligada al comportamiento, por lo que el ejercicio asertivo no solo permite desarrollar diligencias propias del ser humano, sino que le ayuda a mejorar la interacción con su entorno y a desarrollar destrezas sociales. En una institución cuando se expresan con amabilidad, empleando las normas de cortesía, siendo respetuosos, manteniendo el equilibrio emocional, siendo tolerante, expresándonos con seguridad, transmitiendo lo que incomoda de la manera adecuada y sin herir la susceptibilidad del receptor contribuyen a mantener interrelaciones saludables y por lo tanto un buen manejo de la gestión educativa. Para aprender a comunicarse asertivamente se debe considerar algunas herramientas: estas son el estado anímico en el momento de la comunicación, se debe analizar la expresión del emisor; reducir la ansiedad, tener calma y respetar espacios; así como reducir las reacciones negativas para crear un clima de paz y tranquilidad; además, utilizar frases de reconocimiento; ya que motivan al receptor a seguir con una conversación amena. Es claro que todo directivo debe manejar este estilo con los docentes y estudiantes; para ello, es importante que cada integrante de la institución practique la empatía, reconozca la diferencia de opiniones, el respeto por los demás. El ser asertivo es tener el arte y la capacidad de poder expresar libremente nuestras creencias, nuestras opiniones, nuestros

sentimientos y nuestros pensamientos de manera respetuosa.

En una institución educativa de Comas, el problema radicó en la ausencia de comunicación asertiva, siendo los estilos más empleados: el estilo agresivo y el estilo pasivo; lo que desencadena que la gestión educativa se vea deteriorada, menoscabada, dañando así las relaciones interpersonales. Esto hizo que se produzcan divergencias dentro de las reuniones y en los colegiados; además que existan desniveles entre directivos y docentes; hecho que perjudicó a los estudiantes; razón de toda institución educativa. Es importante destacar que, las dificultades en cuanto al buen manejo de la comunicación asertiva afectaron considerablemente la gestión de la escuela.

Por las razones anteriores se planteó el siguiente problema de investigación: ¿Qué relación existe entre la comunicación asertiva y la gestión educativa en docentes en una institución educativa pública de Comas, Lima, 2022?, y como problemas específicos: 1. ¿Qué relación existe entre la comunicación asertiva y la gestión institucional en docentes de una institución educativa pública de Comas, Lima, 2022?, 2. ¿Qué relación existe entre la comunicación asertiva y la gestión administrativa de recursos en docentes en una institución pública de Comas, Lima, 2022?, 3. ¿Qué relación existe entre la comunicación asertiva y la gestión comunitaria en docentes en una institución pública de Comas, Lima, 2022?, 4. ¿Qué relación existe entre la comunicación asertiva y la gestión pedagógica en docentes en una institución educativa pública de Comas, Lima, 2022?

El presente trabajo fue relevante en el aspecto teórico, al determinar los niveles de comunicación asertiva. Desde lo práctico, busca mostrar las fortalezas y problemas propios de la comunicación asertiva y la gestión educativa, en cuanto a lo metodológico, al haber creado instrumentos legítimos y confiables, que obtienen investigación incuestionable, además, al haber trabajado con una metodología de acuerdo al tipo de investigación, igualmente con los objetivos, en función a demostrar las hipótesis y dar respuesta a la pregunta de investigación.

Del mismo modo, tiene como objetivo general determinar la relación entre la comunicación asertiva y la gestión educativa en los docentes en una institución educativa pública de Comas, Lima, 2022. A su vez cuenta con los objetivos específicos: 1. Determinar la relación que existe entre comunicación asertiva y gestión institucional en docentes de una institución educativa pública de Comas,

Lima, 2022; 2. Determinar la relación que existe entre comunicación asertiva y gestión administrativa en docentes de una institución educativa pública de Comas, Lima, 2022; 3. Determinar la relación que existe entre comunicación asertiva y gestión comunidad en docentes de una institución educativa pública de Comas, Lima, 2022; 4. Determinar la relación que existe entre comunicación asertiva y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de Comas, Lima, 2022.

Finalmente, se plantea la hipótesis general: Existe relación entre la comunicación asertiva y la gestión educativa en los docentes en una institución educativa pública de Comas, Lima, 2022; y como hipótesis específicas: 1. Existe relación entre comunicación asertiva y gestión institucional en docentes de una institución educativa pública de Comas, Lima, 2022; 2. Existe relación entre comunicación asertiva y gestión administrativa en docentes de una institución educativa pública de Comas, Lima, 2022; 3. Existe relación entre comunicación asertiva y gestión comunitaria en docentes de una institución educativa pública de Comas, Lima, 2022; 4. Existe relación entre comunicación asertiva y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de Comas, Lima, 2022.

II.MARCO TEÓRICO

De la revisión de la literatura, como antecedentes a nivel internacional se ha podido encontrar los siguientes precedentes:

Cristina y Hernández (2019), cuyo propósito de estudio fue efectuar un diagnóstico de la comunicación asertiva frente a las características sociodemográficas en profesores. El método aplicado fue cuantitativo, con un estudio realizado a 39 profesores. En base a la investigación de las autoras, la práctica de la comunicación asertiva depende de varios factores como: la edad, el sexo, la etnia, la nacionalidad, ocupación, educación, estado civil y preferencia sexual. Con respecto a la formación profesional; en algunos casos la realización de esta puede llevar a tener dificultades con el control de emociones; puesto que si se tiene más estudios; podría conllevar a las personas a caer en el egocentrismo y la soberbia; así como los años de experiencia pueden hacer también que los maestros, debido a los años de práctica docente y la carga laboral dentro de las aulas y con los estudiantes, pierdan la paciencia dando como resultado la poca práctica de la comunicación asertiva; por ende, una comunicación agresiva o pasiva lo conllevaría a una mala relación interpersonal. Así también, la forma de expresar las opiniones de cada maestro o maestra dependerá de la edad que tenga; el sexo de cada persona podría ser determinante para expresar mayor o menor amabilidad al expresarse; La convivencia, el entorno social y la forma de crianza también influyen en nuestra forma de hablar; el nivel de educación que se tiene podría resultar favorable o desfavorable para nuestro receptor.

Por su parte; Caballero, et al (2018), en la investigación cuantitativa utilizaron el análisis y crítica de fuente para integrar toda la información relacionada con la comunicación y los estilos comunicativos. En la investigación, trabajó con una muestra de 12 directivos. Una de las aplicaciones más importantes de la comunicación asertiva es el ámbito pedagógico y se destaca su importancia en este proceso, considerando que es indispensable que todo líder profesional directivo o docente maneje un lenguaje asertivo; puesto que, la labor de todo maestro es transmitir aprendizajes para la vida y estos deben ser desarrollados por todas las áreas; complementando así su expresión oral y la competencia comunicativa de los

estudiantes; puesto que, es rol de todo maestro transmitir asertividad, ser ejemplo asertivo y sobre todo, enseñar a sus discípulos a ser asertivos. Una de las características del estilo asertivo es expresar tranquilidad a los interlocutores y si estos son jóvenes y señoritas con mucha más razón; puesto que los adolescentes pueden verse afectados cuando se usa con ellos el estilo agresivo durante la explicación de la clase o por el contrario el maestro verse intimidado por los mismos al usar un estilo pasivo. Es importante resaltar que en el aula se debe practicar un ambiente de sana convivencia en armonía mediante la expresión de las indicaciones de los maestros, la participación de los estudiantes y la conversación entre ellos mismos. Para obtener ello se debe establecer una buena relación de confianza y respeto; lo que facilita la solución de problemas; así los estudiantes podrían comunicar sus incomodidades de manera libre y sin temor. Se puede considerar la asertividad como una estrategia de enseñanza en los estudiantes y que desarrolla competencias y capacidades en el desenvolvimiento del mismo; además, apunta al comportamiento asertivo. Todos estos elementos coadyuvan a mantener una sana convivencia e incentivan las buenas relaciones interpersonales entre los compañeros de estudio y con el profesor de aula, favoreciendo el clima de enseñanza aprendizaje, lo que beneficia a ambos agentes: docente y discente

Asimismo; Quiñonez (2019), en su artículo de investigación de método cuantitativo, cuya muestra es de 88 docentes, de la Universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt", (UNERMB), realizado en Venezuela. La finalidad de esta investigación fue promover la asertividad como práctica constante en la aplicación de clases dentro del aula. Del análisis realizado, se concluyó que es importante que se fomente una de las comunicaciones más efectivas que es la comunicación asertiva; puesto que ella es necesaria para llevar un mejor desarrollo de las clases; más aún en un ambiente emocionalmente saludable. Esto se logrará con una comunicación basada en el respeto y la empatía al transmitir nuestras emociones, sentimientos y diferencias frente a un tema. Para que un docente muestre su capacidad de liderazgo, necesita poner en práctica la comunicación asertiva y las habilidades blandas. Para lograr ello, se debe establecer contacto visual, emplear los apellidos o nombres de los estudiantes siempre mostrando respeto y expresando comentarios precisos, sin ambigüedades. Del mismo modo, practicar la asertividad y fomentarlo en los estudiantes para alcanzar una clase de

éxito y sobre todo, que los estudiantes puedan aprender en un clima favorable en el cual se denote la armonía, el respeto y la empatía por sus participaciones y opiniones. De esta manera los estudiantes se animarán a participar y a aprender sin temor.

También; Mora (2020), en su tesis realizada en Guayaquil, Ecuador, bajo la metodología cuantitativa empleó los instrumentos que fueron aplicados a 34 docentes. Del análisis se llegó a la conclusión que, se debe tener en cuenta que la comunicación asertiva fomenta de manera positiva las relaciones interpersonales; puesto que con la práctica de esta se puede mantener una relación más armoniosa y sana. En el aspecto laboral es de suma importancia que se practique una conversación respetuosa, empática y clara para que puedan entenderse de manera ágil; ya que los compañeros de trabajo son las personas con las que se convive por muchas horas en la jornada laboral. Otra conclusión, indica que dentro del ambiente de trabajo estaremos en constantes coordinaciones y reuniones por lo que estaremos expuestos a diferencias de opiniones, pensamientos y actitudes por ende, es necesario manejar un lenguaje armonioso y expresar nuestros sentimientos, pensamientos, actitudes, ideas de manera ordenada, clara y respetuosa para que así se eviten discusiones y de esta forma fortalecer las relaciones interpersonales, lo que traerá como resultado un mejor estado anímico, un mejor trabajo y mayor eficiencia; además una efectividad y beneficio en el aprendizaje de los educandos. Mantener las buenas relaciones interpersonales son consecuencias de expresarse con respeto, manejar la empatía, practicar la comunicación. Todas estas habilidades conllevarán a que los diálogos en la organización fomenten las buenas interrelaciones. La comunicación asertiva es fundamental para manejar un entorno laboral agradable y una salud emocional adecuada.

Del mismo modo; Peñafiel y García (2021), en el estudio cuantitativo realizado en el colegio “Simón Bolívar”, explican que la comunicación y la conducta asertivas son destrezas sociales, que pueden ser perfeccionables y, así, mejorar las relaciones interpersonales. En el estudio se analizaron los estilos como el pasivo, en el que tenemos al tímido, al que se calla; ello significa que no expresa sus emociones y sentimientos; esto no es asertivo porque al evitar herir a su compañero de trabajo puede herirse a sí mismo por agradar al otro. En el caso del

estilo agresivo, podemos decir que es la persona que más bien piensa mucho en sí mismo y no le importa herir o cuidar el estado emocional de los demás con tal de que él se sienta bien o superior y que se exprese de manera hosca su parecer. Existen algunas personas que no manejan la efectividad en su comunicación. Esto se debe a que no manejan algunos recursos verbales como la entonación, la altura de voz, la pronunciación, las pausas, el énfasis en algunas palabras, las mismas que demostrarán calidez, afectividad y amabilidad importantes actitudes en la transmisión para una comunicación asertiva. Para mantener las buenas relaciones interpersonales es indispensable practicar la comunicación a base del respeto. Del mismo modo, se debe aprender a decir “no” cuando no estamos de acuerdo con alguna opinión; puesto que las represiones de nuestras expresiones podrían acumularse y desencadenar en un estilo agresivo o llegar a un estilo pasivo que también perjudicaría a nuestro bienestar; puesto que nos quedamos con el sinsabor de no expresar nuestro desacuerdo, dañándose a sí mismo. Como parte de la libertad emocional, se debe practicar la comunicación asertiva. Para el fomento de este tipo de relaciones también es destacable aceptar cumplidos; así se fortalecerán los lazos de compañerismo y amistad.

En esa misma línea; Asanza (2018), desarrolló su investigación con el fin de conocer la relación entre comunicación asertiva e incidencia en la gestión educativa en una escuela de Chilcaplaya. De los hallazgos se precisó que la comunicación asertiva debe mejorar dentro de su ámbito laboral; puesto que, esto influye en el desenvolvimiento administrativo, a nivel institucional y pedagógico; por tal indispensable que se practique la comunicación asertiva para el buen accionar de la institución educativa. Actualmente, se considera la asertividad como una habilidad blanda muy importante para poder socializar, es considerada también sinónimo de proactividad; y esto es adelantarse a lo que viene, pensar en cómo se va a sentir mi interlocutor. El éxito de un directivo radica en la forma en cómo trata a su personal y esto involucra la forma en cómo se comunica con ellos; además la buena comunicación hará que las conversaciones sean claras entre directivos y administrativos y así pueda entablarse una comunicación adecuada para llegar a acuerdos beneficiosos, en consecuencia se realice una buena gestión de todos los recursos; sobre todo los recursos humanos, con quienes se debe practicar una conversación respetuosa para el bien de la institución educativa y la comunidad

educativa. Los docentes, cumplen un papel destacable en la educación de los estudiantes; asimismo, en la gestión educativa de cada institución; puesto que, practicando la comunicación asertiva con los colegas se llegará a buenos acuerdos, al intercambio de ideas, conclusiones afines y acciones en favor de los estudiantes, es decir, se debe mantener en todo momento las adecuadas y beneficiosas relaciones laborales dentro de toda institución.

En cuanto a los antecedentes nacionales Huamán et ál (2021), sobre gestión educativa, en su investigación de método cuantitativo expresan que el 75% han notado los beneficios que generan la gestión educativa dentro de las diligencias diarias de la institución. Efectivamente, la importancia de la gestión educativa radica en la buena ejecución de las dimensiones. Estas deben estar concatenadas para que cumpla el objetivo que es brindar, en conjunto, aprendizajes de calidad. Con referencia a dimensión directiva, se trata de la orientación y dirección. También tenemos la dimensión pedagógica, este se plantea el logro de enseñanza, aprendizaje. Dentro de la dimensión administrativa se reconocen las diferentes actividades que tienen intención de mejorar el ambiente en el cual el estudiante se desenvuelve. Cabe aclarar que comprende los recursos humanos como los materiales. La comunicación asertiva se debe dar entre todas las dimensiones; puesto que con la dimensión institucional, los directivos transmitirían lo comunicados de forma oportuna y respetuosa; en cuanto a la dimensión administrativa podemos decir que se debería manejar la misma comunicación de manera que se transmita las órdenes de manera clara, directa y también con respeto; igualmente en la tercera dimensión, que es la comunitaria, en la cual se interrelaciona con los padres de familia y los aliados estratégicos para obtener beneficios en bien de la comunidad; por último, la dimensión pedagógica, en la cual los docentes impartirán, mediante las clases, la comunicación asertiva a sus estudiantes.

Según Espinoza (2022), en su investigación cuya muestra de carácter censal a 65 docentes determinó la influencia de la comunicación asertiva en el clima institucional. En palabras de Espinoza, si esta no se practica, sucederán problemas dentro de la institución, dicho de otra manera, si se observa divergencia de pareceres y no se tiene una comunicación efectiva se puede vulnerar a la otra persona; además se generaría un conflicto interno que afectaría la sana convivencia

y que traería como consecuencia molestias en el contexto educativo, además se afectaría el clima institucional. Es importante resaltar, la armonía que denota la práctica de este estilo de conversación por parte de los maestros dentro de su centro de labores, esto evita los malos entendidos, las discusiones y los obstáculos; factores que mellarían la eficiente administración y dirección de la institución; además se quebrarían las relaciones sociales e interpersonales dentro de la organización.

Como lo mencionaron Cañas y Hernández (2019), una de las habilidades importantes que todo líder debe desarrollar es la comunicación, ya que dicho mecanismo, permite que se cree un ambiente agradable, simpático para fomentar un clima de enseñanza- aprendizaje favorable tanto para docentes como para estudiantes, además la buena comunicación debe desarrollarse en toda institución. Dentro de las instituciones el líder pedagógico debe practicar la comunicación asertiva y ser modelo de buenas prácticas en las relaciones personales. Es fundamental resaltar la salud mental para mantenerse emocionalmente estable y poder practicar una comunicación asertiva; así se entablará lazos de una buena convivencia y sobre todo, armoniosa. Si esta habilidad blanda no se practica en la institución puede acarrear un deterioro de las relaciones interpersonales, afectar el trabajo en equipo y el clima laboral, en consecuencia, la división, el mal trato y debido a la falta de comunicación, puede obviar funciones y tomar decisiones sin realizar la consulta a quien corresponde debido a la evasión con el compañero. Todo ello conllevará a sentimientos de rechazo, repudio y rivalidad y el debilitamiento de las buenas relaciones personales, en consecuencia, un ambiente conflictivo y el desánimo por el trabajo en grupo; reprimir las opiniones por medio a las críticas destructivas que puedan ocasionar la expresión de un parecer.

Teniendo en cuenta la tesis de Hinojosa (2020), cuyo objetivo general de estudio fue determinar la relación entre la comunicación asertiva y la calidad en educación, cuya muestra investigada fue de 120 docentes. Con respecto a lo que menciona Hinojosa para mantener una relación armoniosa y mantener una educación de calidad es indispensable que se establezcan relaciones saludables con los estudiantes practicando una comunicación empática y asertiva, esto es también ser competente socioemocional, lo que nos permite expresar las ideas de una manera amable, sin agresiones, sin permitir que nos hagan daño y tampoco

haciendo daño; entendiendo más bien que todos tenemos derechos de ser bien tratados; además se debe ser amable, mirar a los ojos, mantener una postura natural y coherente con el mensaje que se recibirá usando todos nuestros sentidos. Si todo esto es obrado se brindará una calidad educativa. Si se comunicara a los estudiantes las indicaciones teniendo en cuenta este tipo de comunicación; además, se practica entre los docentes, directivos y administrativos daría como resultado las buenas prácticas docentes y directivas respetando y aplicando los criterios de evaluación del marco del buen desempeño docente y del buen desempeño directivo; por lo cual se denotarían la buena gestión y la calidad educativa; acción que traería como beneficio estudiantes satisfechos y logros alcanzados en sus respectivas competencias; resultado que se daría debido a la educación integral y educación de calidad hacia los educandos; todo ello gracias a la práctica eficiente de la comunicación asertiva y efectiva.

Como señala Rojas (2019), en su revisión gestión educativa y estilos de comunicación organizacional determinó cómo la percepción de la gestión educativa y los estilos de comunicación, encontrando que expresar ideas, mantener una altura y entonación adecuadas que permita al interlocutor sentirse en confianza sin ser propenso a ser dañado. En esta comunicación el emisor es capaz de ponerse en el lugar del otro y a través de la empatía se aprecia el lado emocional de los demás; para ello, es importante saber escuchar sin juzgar y manejar nuestros prejuicios, prestar atención al lenguaje no verbal para poder percibir algunas emociones y así evitar el interés cero. Este tipo de comunicación incrementa la interacción y relaciones interpersonales, así como al confianza y tolerancia, reduce la ansiedad y el estrés; debido a que fortalece el bienestar emocional y esto conlleva a mantener un clima organizacional correcto; por lo tanto, trabajadores felices, con motivación, voluntad por el trabajo y eficientes.

Así también; Álvarez, et al (2022), en la investigación de método cuantitativo, no experimental, transversal; cuya población estuvo constituida por 158 docentes; cuyo título fue “La gestión escolar influye en el compromiso organizacional en una red educativa en Perú”; en la cual expresaron que el compromiso de la institución se evidencia en la calidad educativa y los procesos y metodología pedagógica que emplean los docentes; así como el empeño y el carisma que pone la comunidad en el cumplimiento de las metas trazadas. Los resultados evidenciaron que existe

deficiencia en la dimensión administrativa y la que muestra un alza predominante es la dimensión de organización. Del estudio se colige que existen muchos componentes que se relacionan con gestión escolar y que influyen de manera positiva en el comportamiento institucional y en los métodos de enseñanza y aprendizaje de maestros y estudiantes. Como toda organización, empresa, institución se considera el asumir el compromiso profesional para lograr una gestión escolar de calidad. Lo que beneficia a los agentes educativos.

Respecto a las teorías en las que se fundamenta este estudio tenemos como teórico de la variable comunicación asertiva a Maslow (citado por Abad 2016); quien planteó en su teoría de las necesidades humanas, una jerarquía y mientras se van satisfaciendo las necesidades primarias o de la base de la pirámide, el hombre busca alcanzar otras superiores. En el escalón número tres partiendo de la base: necesidad de afiliación y afecto a un grupo social. Maslow manifestó que el hombre tiene la necesidad de relacionarse con afecto y estima con sus pares, amistades, familia, compañeros de trabajo; es por ello, que busca el respeto, la confianza, la dignidad, el reconocimiento y la aceptación del grupo; de lo contrario la autoestima se vería disminuida. En este nivel el ser humano busca sentirse amado, valorado, aceptado. Esta necesidad se presenta en la vida diaria cuando se quiere pertenecer a un grupo de la comunidad, un club, una familia, una organización, un grupo de trabajo, una institución educativa y para ello, debe dialogar con sus pares; teniendo como punto de inicio la empatía y el respeto al expresar sus pareceres; lo que lo induce a practicar una comunicación asertiva para tener la aceptación del grupo. Asimismo, las necesidades de reconocimiento, confianza en sí mismo, logros como estudios y trabajo, éxito profesional, respeto y prestigio, es parte del desarrollo humano y dentro de esta se encuentra el respeto por uno mismo y por los demás, es así que la comunicación asertiva, se basa en el respeto al expresar los pensamientos, emociones y sentimientos. Estas actitudes están influenciadas por el ambiente que los rodea; tanto el familiar como el social; puesto que esta confianza, respeto y habilidades blandas son aprendidas desde el hogar y enseñadas por los padres de familia, hermanos y demás familiares. Los valores aprendidos harán que se manifieste al momento de comunicarse con otras personas. Así, a medida que se avanza se llega a la cúspide de la pirámide, entonces, podemos decir que llega a la autorrealización. Esta es un proceso

continuo, un esfuerzo que ha tenido que satisfacer muchas necesidades.

Por otro lado, Gardner (citado por Abad 2016), en su teoría de las inteligencias múltiples, planteó diversos tipos de inteligencia. La interpersonal, se trata del desarrollo de las habilidades sociales de las personas; es decir, saber comportarse con los demás; comprendiendo en sus motivos, deseos y comportamientos; en otras palabras, haber desarrollado la empatía a cabalidad. Es la capacidad de comprender los estados de ánimo de los otros, las motivaciones o los estados psicológicos de los demás. Todo esto se manifiesta por la acción de los gestos, la altura voz, el tono, la postura, las pausas y otros elementos verbales, no verbales y paratextuales adecuados al momento de expresarse; todo ello comprende la comunicación asertiva; que es muy necesario en los diálogos, las reuniones de colegiado e institucionales y las relaciones sociales. Todo ello hará que las personas se expresen de manera adecuada, desencadenando así un buen clima institucional; en consecuencia, una buena gestión educativa. Establecer una buena relación interpersonal se aprende, se desarrolla y se practica constantemente para poder mantener diálogos respetuosos; esto solo se logra cuando se maneja un tipo de inteligencia: la interpersonal y esta necesita de la comunicación efectiva.

La definición conceptual, de la comunicación asertiva según Maluenda et ál. (2017), es la expresión de una opinión de manera firme y clara respetando tanto las ideas propias como las ajenas. Así, Flores y Díaz (2004), definieron este estilo como las opiniones ajenas que parte del respeto hacia los demás y hacia uno mismo; plantea con confianza las ideas que quiere transmitir. Se basa en la expresión de sentimientos y emociones, acompañados de recursos paraverbales y manejando la asertividad al comunicar un mensaje. También Salmuri (1998), explicó que la asertividad se basa en la personalidad, actitudes y valores como la confianza y autoestima que manifiesta cada individuo. Este estilo se basa en las relaciones humanas e interpersonales.

Otra definición, según Beauchamp (1985) planteó que la asertividad es la comunicación para servir a los demás, esto se basa en la comprensión humana; también expresó que la asertividad es el conjunto de principios y derechos que logran que el éxito en la comunicación. El éxito radica en la capacidad de transmitir información de manera respetuosa, honesta, empática, responsable, directa y

pertinente. Es así que, la comunicación asertiva se cataloga como relevante dentro de la convivencia educativa, especialmente en la labor educativa entre directivos y maestros así transmitiremos mensajes comprensibles dentro de la institución educativa; lo que traerá como resultado las buenas decisiones por parte de los líderes educativos; por lo tanto, se evidenciará una gestión educativa adecuada.

También, Bishop (2000) acotó que ser asertivo implica expresarse con seguridad sin llegar a ser agresivo, pasivo o manipulador. Esto se logra por medio del control de emociones, es decir, de la inteligencia emocional; expresando así sin miedos, pero a la vez sin imponencia de las propias ideas, sentimientos y emociones; haciendo saber su postura, incomodidad o negación ante un pedido u opinión. Por ello, es importante destacar que en toda institución educativa se debe practicar la comunicación asertiva. Se sabe que, en una comunidad educativa, los integrantes no solo reciben o envían información de los directivos; sino que los maestros tienen un rol muy importante; ya que, interactúan con los estudiantes y la aplicación de la asertividad permite fomentar la disciplina con firmeza, pero sin ser agresivo, ni llegar a humillaciones. Así tanto docente como estudiante puedan sentirse bien. Cuando una persona es asertiva no es temerosa y tampoco temerario

Como lo plantean Hidalgo y Abarca (citado por Caballero, Cruz y Otero 2018) definieron el estilo de comunicación asertiva como opiniones ajenas que parte del respeto hacia los demás y hacia uno mismo; plantea con seguridad y confianza lo que las ideas que se quieren transmitir. Las personas asertivas poseen la gran habilidad para mantener estable su tranquilidad y un estado emocional deseado independientemente de la situación. La asertividad está relacionada directamente con los límites: es saber decir que no y sentirse cómodo con ello. Es saber pedir algún favor o saber negarse a dar uno. El manejo de este estilo está determinado con el sentirse libre de presiones dentro de una conversación, expresando con autonomía lo que se piensa sin sentirse mal y sobre todo, sin herir los sentimientos de los demás. Cuando hacemos uso de este estilo mantenemos la calma y la serenidad; además, se piensa, se decide y se actúa de manera premeditada al manifestar sus palabras.

Sobre las dimensiones de la variable comunicación asertiva en su dimensión 1: estilos de comunicación , se ha considerado los aportes de Maluenda et ál. (2017), quienes mencionaron que el estilo pasivo y el agresivo, son dos extremos

opuestos, de los cuales al centro se ubica el estilo idóneo: el asertivo, que consiste en la mejor comunicación empleando los recursos verbales, no verbales y paraverbales de manera exitosa, logrando así el entendimiento entre emisor y receptor, por medio de la tolerancia, fomentando así el diálogo efectivo. Como se ha mencionado en el estilo asertivo se expresan los sentimientos y emociones sin necesidad de herir a los demás. En este estilo el emisor hace uso del control de sus emociones; por lo tanto, demuestra respeto y empatía al expresar sus ideas, las mismas que son de manera clara. La persona asertiva se comporta con seguridad y naturalidad, se comunica sus pensamientos de manera directa, la voz es firme y tranquila, este acepta un no como respuesta sin ningún resentimiento. Cuando se expresa lo que se piensa, los movimientos de las manos acompañan lo que se transmite y son sutiles. Para lograr con éxito la comunicación asertiva se debe erradicar los otros dos: estilos el agresivo y el pasivo. Cuando transmitimos información eficiente de manera adecuada, hablamos de asertividad.

Para la dimensión 2: habilidades comunicativas, se tiene en cuenta los aportes de Maluenda et ál. (2017), quienes plantearon que es una agrupación de procedimientos lingüísticos muy bien desarrollados de manera que permite la fácil comunicación e interacción con otras personas. Asimismo, Lesmes et ál. (2020), plantean que es una agrupación de procedimientos lingüistas desarrollados durante toda la vida, cuyo fin es permitir la participación eficiente, en todo tipo de situación. Como lo mencionan los autores esta habilidad se aprende y desarrolla a lo largo de nuestra vida. Esto permitirá que las personas se comuniquen de manera eficiente y favorecerá la comprensión del mensaje. Estas habilidades nos ayudan a establecer mejores conexiones con los demás. Para mejorar estas habilidades comunicativas la persona debe mejorar su apertura, la asertividad y ser claro en la transmisión de las ideas. Se sabe que el éxito en el uso de las habilidades comunicativas hace que nos vaya bien el trabajo, la familia y el círculo de amistad. Cuando estamos frente a una reunión de colegiado es indispensable que manejemos este tipo de habilidad; así en las relaciones de trabajo con los colegas es de suma importancia que transmitamos las ideas en las reuniones de colegiado, por ejemplo; o en cada semana de gestión. Si esto se da, entonces, las reuniones serán favorables y productivas. El manejar estratégicamente las habilidades comunicativas es saber expresarse, teniendo éxito en su comunicación. Para lograr ello se debe manejar

algunas técnicas como el parafraseo, la empatía, la asertividad, el uso de recursos verbales y no verbales, así como los recursos paraverbales; todos estos elementos colaborarán en la excelente transmisión de la información y en la claridad del propósito comunicativo para que se obtenga del receptor, lo que desea el emisor. Si se maneja todos estos aspectos será favorable el desenvolvimiento y la competencia de la persona que habla. Para alcanzar el adecuado uso de las competencias comunicativas, se debe manejar diversas técnicas y así poder transmitir de manera clara el mensaje.

Para la dimensión 3: recursos paraverbales, se cita a Maluenda et ál. (2017), quienes lo llamaron también recursos no verbales que comprenden los gestos, las posturas, las miradas, los tonos de voz, la sonrisa, el ritmo, el contacto físico; así como el volumen, la entonación, fluidez, claridad y las señales no orales, esto quiere decir que establecen un lenguaje suplementario al de las palabras, que hacen que haya una mejor comprensión del mensaje. Estos recursos enfatizan, acompañan, complementan, mejoran y ayudan a comprender mejor el mensaje que se quiere transmitir. Al emplear los recursos paraverbales, se hace uso efectivo del lenguaje y el receptor comprenderá mejor el mensaje.

Concuerdan Rulicki y Chemy (2012), quienes manifestaron que los recursos paraverbales son los gestos, las posturas, las miradas, los tonos de voz y las señales no orales, esto quiere decir que complementan el lenguaje oral, el mismo que ayuda a comunicar de manera exitosa. Estos recursos son tan importantes como los verbales; puesto que dan énfasis al mensaje que se quiere transmitir. Cuando el emisor acompaña de estos recursos el mensaje es transmitido de manera óptima y mejor comprendido por el receptor, ejecutando la acción deseada; además de manejar un lenguaje corporal que complementen la expresión de nuestros pensamientos, sentimientos, emociones, pareceres, acuerdos y desacuerdos. Gracias a estos recursos podemos persuadir, disuadir, transmitir calidez, alegría, tristeza, ira, preocupación, tensión, nerviosismos, entusiasmo entre otras emociones.

Para la dimensión 4: empatía, se ha considerado los aportes de Maluenda et ál. (2017), quienes definieron empatía como la capacidad de percibir la emoción del otro, poniéndose en su lugar. Asimismo, Vidal y Benito (como se citó en Salgado 2015); conceptualizaron la empatía como la habilidad de percibir y sentir la emoción

del otro. Esta habilidad blanda resulta ser un medio importante para poder comprender los sentimientos, pensamientos y emociones que tiene otra persona. Se trata de ser capaz de entender por lo que el otro esté pasando. Esta habilidad implica escuchar, entender, ponerse en el lugar del otro. Esta habilidad es parte de la inteligencia emocional; pues implica ser consciente de las emociones de otras personas y entenderlo. Por otra parte, gracias a que nos permite relacionarnos con los demás, contribuye a tener una buena autoestima. Esta habilidad se desarrolla en la infancia y para seguir desarrollándola se debe practicar una adecuada socialización. Cada persona puede ser más empática debido a sus capacidades individuales y de su estimulación temprana; por el contrario, la ausencia de empatía puede darse por problemas en la infancia, abusos, privación de afecto, problemas psicológicos o neurológicos; así como la personalidad narcisista, la personalidad límite o el trastorno autista.

Sobre las teorías de la variable: gestión educativa, basado en el enfoque humanístico de la administración con la teoría de las relaciones humanas de Mayo (Citado por Oliveira 2002); expresó que el esfuerzo que se realiza en el trabajo se basa en el hombre y su entorno social; dándole énfasis a los factores psicológicos y sociológicos; contrariamente a lo que proponía la teoría clásica; la que se enfocaba solo en las reglas y mecanización de las personas realizando el cumplimiento del trabajo, considerándolos como máquinas y la productores del dinero por medio del trabajo. Esta teoría propone que la eficiencia no es suficiente para la productividad; ya que considera relevante y pone énfasis en las relaciones humanas, el bienestar emocional, las cualidades humanas, los sentimientos y actitudes; puesto que así los empleados se sentirán felices y serán parte de buena productividad; por lo tanto, una buena gestión en los trabajadores como en la institución u organización.

Asimismo, la teoría estructuralista de la administración, cuyo representante más importante es Weber (citado por Panta y Castillo 2017) se enfocó en una organización total. Este teórico: sociólogo y economista se preocupó por el orden y éxito de una organización por medio de la burocracia; así también le dio énfasis al grupo humano, es decir, los trabajadores y sus relaciones humanas y el ambiente en el que se desempeña. Otro iniciador importante de esta teoría fue Etsioni, quien no estuvo de acuerdo con las teorías antecesoras como las clásicas, científica, de

la burocracia y de relaciones humanas. Oliveira (2002) concordó con Etsioni, él manifestó que la teoría estructuralista tiene un enfoque más global basándose en factores internos y externos de la organización.

Según Chiavenato (2000), el hombre organizacional es el que desempeña diferentes roles y su desempeño es un reflejo de su personalidad, actitud, estado anímico y voluntad. Esto es favorecido por la cooperación e interacción del grupo logrando objetivos propuestos por la empresa. El hombre organizacional tiene un comportamiento organizacional debido a la influencia del grupo de trabajo. Este es considerado como un hombre multifacético que colabora activamente en el éxito de la empresa. Es importante mencionar que el rendimiento que proyecte todo trabajador es directamente proporcional a su estado anímico; por ello, es importante reconocer que el estado emocional influye directamente en la productividad de todo colaborador de una empresa.

Respecto a la definición conceptual, la gestión educativa según RAE (2001), el término proviene del verbo gestionar, cuyo significado es hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera; asimismo, la conceptualiza como la acción de administrar. En otras palabras, se ocupa de los procedimientos, planificación, organización, dirección y control de los recursos dentro de una institución. Cabe resaltar que administración y gestión no son sinónimos. En la última, vemos cómo el ser humano hace una transformación.

Esto quiere decir que la gestión se propone alcanzar las metas, tomando en cuenta decisiones y objetivos. Es necesario distinguir la diferencia entre ambos vocablos. Según el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO (2011), el concepto de gestión educativa es el conjunto de procesos teórico-prácticos integrados y relacionados que realiza acciones dentro del sistema educativo para tener en cuenta y cumplir las exigencias de la educación. El MINEDU (2021) divide la gestión educativa en: dimensión institucional, administrativa, comunitaria y pedagógica las cuales apuntan a la mejora de una gestión teniendo en cuenta los cinco compromisos de gestión para una calidad educativa. Ponte (2020) divide en cuatro dimensiones la gestión escolar.

Por otro lado, Mata (2004) afirmó que la gestión educativa busca comprender, organizar y dirigir al sistema educativo y a la organización estudiantil en general que conducen la acción educativa. Así, Loera (2004) expresó que la

gestión educativa comprende del sistema educativo nacional, cuyo objetivo es colaborar con las instituciones para la mejora en cuanto a la calidad de los aprendizajes impartidos a los estudiantes para el logro de competencias; para tal fin es preciso indicar que todo los actores educativos; desde el líder pedagógico, directivos, administrativos, padres de familia y estudiantes deben colaborar, participar socialmente; además, involucrarse en la planeación y evaluación de los aprendizajes para una mejora continua. Según, Vásquez (2016) la gestión educativa es importante y necesaria; por ello considera que el Minedu debe promover y ofrecer constantes capacitaciones a directivos de DRE, UGEL y de directores de las instituciones educativas; todo ello para optimizar la calidad de la prestación del servicio educativo.

Sobre las dimensiones de la gestión educativa en su dimensión 1: dimensión institucional; Minedu (2021), definió que la dimensión institucional busca la planificación y organización de los diferentes planes trabajo como el PEI, PAT, PCC y REI, en los cuales toda la comunidad educativa participa en las decisiones para el bienestar de los educandos. Farfán y Reyes (2017) señalaron que, es entendida como la manera en que cada organización aplica lo establecido en las políticas; hace referencia a las acciones de cada una de las instancias administrativas. La dimensión institucional colabora con la organización, estructura y responsabilidades de los actores educativos, si estos se cumplen en cabalidad; entonces será real el correcto funcionamiento de la institución educativa. Así, también es importante destacar que el líder pedagógico cumple un rol muy importante; puesto que, dirige a su equipo de trabajo para la conducción y desarrollo de acciones que concreten lo planificado y así se alcance la calidad educativa. Esta tarea es del director y subdirector; las decisiones recaen en ellos. Este cargo puede delegar algunas funciones; sin embargo, no en su totalidad. Las decisiones que se tomen contribuirán en la mejora de la educación que brinde la institución. Dichas acciones, dependen del trabajo que realicen los líderes pedagógicos y se basan en algunos procesos como la planificación, es decir, un antes; así también tenemos la organización, que es vista como un sistema; el cual tiene muchas piezas que son dirigidas por los directivos; otro elementos es el control o evaluación de los avanzado para reestructura y mejorar las acciones.

Para la dimensión 2: dimensión administrativa; Minedu (2021), refirió esta

dimensión a la administración de los recursos humanos y materiales, los cuales deben ser justos y adecuados con la finalidad de satisfacer las necesidades que presenta la institución educativa y así reflejar el éxito en el funcionamiento de la misma. Arias (2017) indicó que esta dimensión comprende de acciones y manejo estratégicos de los recursos humanos, materiales, financieros, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad y limpieza; así como el cumplimiento de las normas y control de las funciones, cuyo único fin es el de mejorar y velar por los procesos de enseñanza y aprendizaje. Todo ello se concretiza con una comunicación y organización por parte de los actores educativos, quienes deben manejarse con respeto y deben cumplir con los acuerdos, así como con el uso adecuado de los recursos económicos y materiales brindados por la institución educativa, los cuales garantizarán que los espacios sean agradables, acogedores y sobre todo, se mantengan en buen estado para que la comunidad educativa tenga bienestar. Esta dimensión hace referencia a la coordinación, al mecanismo de control de normas establecidas que rigen la institución. Es una forma de imaginar el futuro por medio de metas, recurso y nuevas propuestas de enseñanza. Para ejecutar plenamente la esta dimensión debe partir de la problemática y de los recursos existentes. La importancia de la administración consiste en prever, cuidar, suministrar, gobernar; asimismo es necesaria la organización para el cumplimiento de los objetivos para ello se debe observar normas, funciones, roles, tareas definidas para cada cargo; así como el líder; quien gestiona, prevee recursos, realiza el control y comunica la falta, deficiencia o abastecimiento de los recursos. Es de responsabilidad de la dimensión administrativa el manejo de planes, programas, proyectos presupuestos, sistemas, tareas, estrategias, personal docente, alumnos, infraestructura, materiales, equipo, comunicaciones, el uso de las TICs entre otros.

Para la dimensión 3: dimensión comunitaria; Minedu (2021) indicó que se involucra y compromete a la comunidad con la finalidad de que el estudiante desarrolle destrezas para la vida y se desenvuelva de manera autónoma en su comunidad. Se incluyen aquí los actores educativos y aliados estratégicos, quienes actúan sobre el problema comunitario y proponen una mejor convivencia para una vida mejor. Ibarra, Álvarez y Miranda (2013) plantean que esta motiva la convergencia y participación de los actores educativos en las disposiciones de la institución. Esta dimensión toma en cuenta las necesidades de la comunidad y las

hace partícipes estableciendo alianzas estratégicas en mejora de la calidad educativa. Aquí podemos integrar al apoyo de los padres de familia, de los estudiantes y otras oportunidades como las comisarías, el serenazgo, el CEM, las ONGs, BAPES, CEM, postas médicas, Wiñay, Municipalidad, internas de la especialidad de psicología los centros comerciales y otras instituciones. Como se ha visto, dentro de ellas se encuentra las BAPES, que son las brigadas de autoprotección escolar conformada por los propios padres de familia quien se encargan de velar por la integridad física y emocional de los estudiantes cuidando de los alrededores de la institución, las brigadas escolares, quienes desempeñan un papel muy importante vigilando y cuidando de la seguridad de sus compañeros, también tenemos a las ONG, quienes brindan charlas a los estudiantes sobre temas sobre la prevención de conductas de riesgo; entonces, podemos aseverar que la gestión comunitaria desempeña un rol importante, pues incluye a los padres de familia y las instituciones de los alrededores como un aliados estratégicos. Asimismo, el centro de emergencia mujer (CEM) que puede ayudar tanto a estudiantes como a padres de familia y docentes vulnerables; quienes tienen la oportunidad de realizar su denuncia; por otro lado, Wiñay es un programa de Comparte Perú que ofrece asesoramiento y acompañamiento psicológico a niños, adolescentes, padres, madres de familia y docentes de las instituciones educativas; quienes son vulnerables.

Para la dimensión 4: dimensión pedagógica, Minedu (2021) la definió como el conjunto de actividades que se realizan con la finalidad de mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje que se da por parte de los docentes hacia los discentes. Tiene como objetivo mejorar las prácticas educativas mediante los planes de trabajo, las experiencias de aprendizaje, los proyectos educativos, entre otros documentos; cuyo fin es alcanzar el logro de las competencias en los estudiantes según nivel, ciclo y grado. Se observa en esta dimensión la capacidad y habilidad del docente para que el estudiante alcance el logro de las habilidades para la vida. Sánchez (citado en Rodríguez 2015), expresó que la gestión pedagógica es la que comprende los propósitos y estrategias de la enseñanza y aprendizaje por parte de los docentes hacia los estudiantes con la finalidad de alcanzar los logros de las competencias y obtener una educación integral; además de prepararlos para vida mediante aprendizajes significativos. Todo eso se concretiza mediante el manejo

de cada docente de las estrategias metodológicas, didácticas y evaluativas, así como el uso de materiales educativos. También se toma en cuenta su trabajo y sus prácticas pedagógicas, complementado por dominio de la planificación y ejecución de los planes de trabajo, enfoques pedagógicos, estrategias, las relaciones interpersonales con los estudiantes, el manejo de instrumentos de evaluación; así como la adecuación de las EDAs (Experiencias de aprendizaje) y la capacitación y formación docente lo que contribuirá al buen desempeño de los docentes en su práctica pedagógica.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

La investigación fue de tipo aplicada, según Cívicos y Hernández (2007); Padrón, (2006); plantearon que también es conocida como fundamental o pura; el objetivo es incrementar los conocimientos científicos; por tal motivo puede generar nuevos avances. A este tipo de investigación se le valora más; puesto que produce innovación por medio de los conocimientos. Se realiza de manera sistemática pues tiene un método, es ordenada; es objetiva ya que es observable y tiene instrumentos de medición; también es verificada; puesto que se debe comprobar la hipótesis; asimismo se basa en hechos reales. Su importancia radica en la búsqueda de nuevos conocimientos y que puede partir de investigaciones ya realizadas.

El enfoque empleado fue el cuantitativo; Del Canto et al (2013), indicó que esta investigación recogió dos variables mediante el instrumento del cuestionario; en el cual se hizo el recojo de información y valores de manera global y de visión amplia, es decir, de principio a fin de la investigación. La información fue medible, tabulada y verificada en el proceso de investigación, fue valorado y obtuvo un resultado mediante la estadística.

El método empleado fue hipotético- deductivo, en palabras de Ruiz y Ayala (citado por De la Cruz 2020), nos manifestaron que este método fue considerado un método científico; por lo tanto, las hipótesis fueron verificadas y pasaron a teorías, para luego convertirse en teoremas.

El nivel del presente trabajo fue correlacional, Burns y Grove, citado por Pérez y Müggenburg (2007) expresaron este tipo de trabajo pertenece grupo al diseño correlacional descriptivo; que consiste en describir las variables y examinar las relaciones entre ellas y de cómo se influyen mutuamente.

El diseño que se presentó es no experimental transversal correlacional; ya que no hubo perturbación, modificación, alteración, ni manipulación de las variables, solo se aplicaron los instrumentos para recoger la situación actual de las mismas. Este diseño pretendió dar explicaciones concretas sobre la influencia de la comunicación asertiva en las relaciones interpersonales. Para Carrasco (2017), el diseño no experimental, solo basó su accionar en la recolección de información, sin intervención de agentes externos a él.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Comunicación asertiva

Maluenda et ál. (2017), plantearon que la comunicación asertiva como la habilidad propia de la persona y cuyo accionar se basa en el manifiesto de necesidad, idea, postura, actitud, derecho, opinión de manera clara, segura, pausada y con coherencia. Se basa en la expresión de sentimientos y emociones que se transmiten de manera respetuosa y empática a nuestro receptor. Esto desencadena una relación comprensible y armoniosa entre los integrantes de un equipo de trabajo; por tal, una convivencia armónica si se practica constantemente.

Variable 2: Gestión educativa

Minedu (2021), señaló que la gestión educativa es el conjunto de acciones y procesos de planificación curricular, organización académica, ejecución de los procesos pedagógicos, control y evaluación, que deben apuntar a la concretización de los propósitos del PEI el PCI, certificando mejorar el servicio y la calidad educativa. La gestión educativa permite que se logren los objetivos propuestos cumpliendo metódicamente los procesos de diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de los proyectos y planes en cuanto a la institución, administración, pedagogía y comunidad se refiere teniendo en cuenta los recursos humanos, financieros y materiales.

3.3 Población, muestra, muestreo

Respecto a la población, se tomó un total de 68 docentes que laboran en una institución educativa pública de Comas, de ambos sexos, considerando un rango de 30 a 65 años entre docentes nombrados y contratados; algunos que laboran en el turno mañana; otros, en el turno tarde. Villasís, Arias y Miranda (2016), definieron población como el conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados. Según las autoras los integrantes de la población tienen alguna característica en común. Y es un universo de lo que nos interesa estudiar e investigar.

Con referencia a la muestra, se consideró 68 docentes, es decir, se trabajó

con una muestra censal; como plantearon Villasís, Arias y Miranda (2016), la muestra es el número específico de participantes que será necesario incluir a fin de lograr los objetivos planteados desde un principio. Dicha muestra se calcula mediante fórmulas matemáticas.

Con respecto al muestreo Salinas (2004) indicó que existe muestreo probabilístico y no probabilístico. En esta investigación se aplicó el estudio censal, pues se involucra a todos los docentes de la institución.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Sobre la técnica, el presente trabajo seleccionó a la encuesta, la cual fue considerada para medir a ambas variables de estudio. Nocedo et al. (2015) consideró al cuestionario como el instrumento metodológico de aplicación de la encuesta, técnica que consta de preguntas y alternativas, la cuales serán respondidas por el encuestado.

Respecto al instrumento, se aplicó dos cuestionarios para calcular las dos variables con 20 ítems para comunicación asertiva y 25 ítems para gestión educativa; haciendo un total de 45 preguntas. Dichos instrumentos pertenecen a la escala de tipo Likert; que se disgregan con las siguientes dimensiones para la variable comunicación asertiva: estilos de comunicación, habilidades comunicativas, recursos paraverbales y empatía; del mismo modo, se disgrega para la variable gestión educativa: dimensión institucional, administrativa, comunitaria, pedagógica.

Además, los instrumentos han sido validados por tres expertos en educación; al respecto Arias (2012), con referencia a la legitimidad del cuestionario, indicó que las preguntas deben mostrar relación directa con los objetivos; es decir, centrarse en lo que se desea conocer. Asimismo, las preguntas contenidas en el cuestionario deben ser coherentes con el tema de investigación y estar redactado de manera clara y sencilla con la finalidad de que sea de la mayor comprensión posible por parte de los encuestados. Los validadores fueron:

Validadores	DNI	Instrumento 1	Instrumento 2
1. Huamán Quispe, Seminario	10401571	Aplicable	Aplicable
2. Carpio Mendoza, Janet	42551132	Aplicable	Aplicable
3. Elías Collantes, Maritza	41839105	Aplicable	Aplicable

3.5 Procedimientos

Sobre los procedimientos es trascendental que se den de manera oportuna. En esta investigación los cuestionarios fueron verídicos, evitando que sea copia. Como primer paso, se validaron los instrumentos por los especialistas en educación, específicamente en investigación, gestión y administración de la educación. Luego, se pidió permiso a la directora de la institución educativa para el recojo de información. Esto se realizó por medio de encuestas virtuales. Para ello, se consultó y se solicitó previamente el permiso a cada docente. Posteriormente, se procedió con el envío del siguiente formulario: <https://forms.gle/ssgihTT8Y8ste9kz6>

3.6 Método de análisis de datos

Con respecto al estudio de datos, posteriormente a la recolección, fueron transferidos a una data en Excel, para luego ser evaluados y procesados estadísticamente.

3.7 Aspectos éticos

Para la redacción del proyecto de investigación se ha tomado en cuenta los principios éticos respetado la autoría de los diversos autores citándolos en normas APA en la escritura de los capítulos haciendo el parafraseo respectivo, así como en las referencias. Del mismo modo, se respeta el anonimato de los participantes de la encuesta. Cabe mencionar que el recojo de información no ha sido fácil; ya que se ha hecho el seguimiento y acompañamiento a cada docente para el llenado de la encuesta. Con respecto a la originalidad es necesario mencionar que cuenta con la veracidad exigida y que será respaldada por una declaración jurada. El instrumento se aplicó a docentes de una institución educativa con la autorización formal de la directora del plantel. Estos fueron aplicados con la previa validación de expertos; por ello, se apartó de todo tipo de alteración de los resultados.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

El análisis de los datos se realizó a través del uso del software SPSS 25.0, de acuerdo a los objetivos propuestos tiene la finalidad de identificar los niveles asignados a las variables

Tabla 1

Distribución de docentes según nivel asignado a la Comunicación asertiva

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inadecuada	14	20,6	20,6	20,6
Moderada	41	60,3	60,3	80,9
Adecuada	13	19,1	19,1	100,0
Total	68	100,0	100,0	

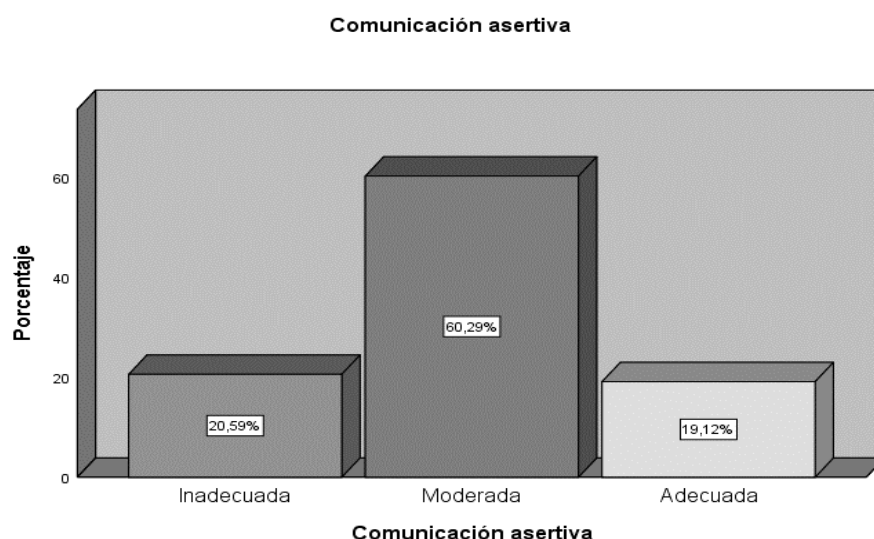


Figura 1. Distribución de docentes según nivel asignado a la Comunicación asertiva

La exposición de los datos percibidos por los docentes y procesados sobre la comunicación asertiva, se observó una predominancia del nivel intermedio 60.3% que indicó un nivel moderado de la comunicación asertiva, seguido de un 20.6% que consideró el nivel como inadecuada; no obstante, para un 19.1% la comunicación asertiva fue de nivel adecuada en la institución educativa.

Tabla 2

Distribución de docentes según nivel asignado a la gestión educativa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	10	14,7	14,7	14,7
Regular	37	54,4	54,4	69,1
Buena	21	30,9	30,9	100,0
Total	68	100,0	100,0	

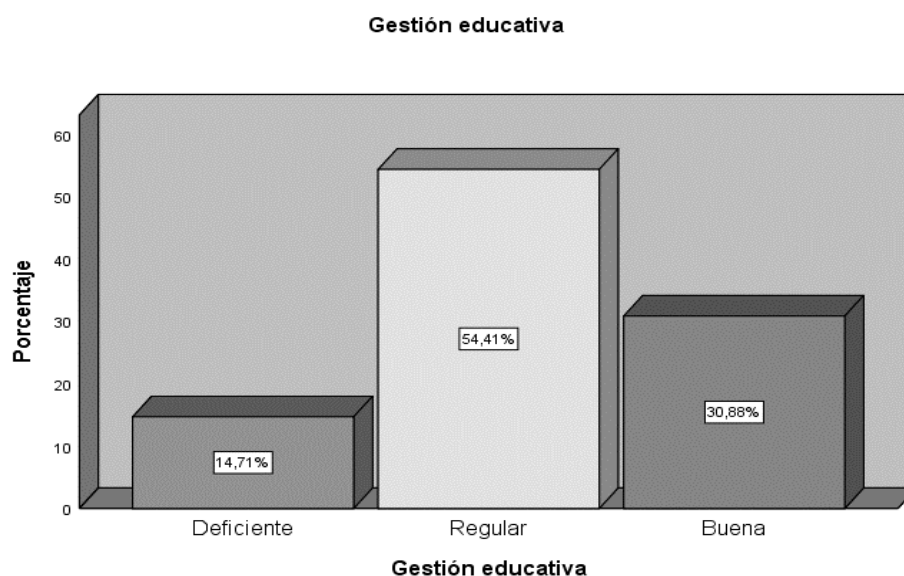


Figura 2. Distribución de docentes según nivel asignado a la Gestión educativa

Los datos mostrados en la figura y tabla estadística, indicaron una tendencia positiva sobre la gestión educativa, de este modo para un 54.4% de los encuestados, el nivel de gestión fue regular, seguido del nivel buena con un 30.9%, contrariamente se apreció un 14.7% que percibe como nivel deficiente a la gestión realizada por los directivos en la institución intervenida para el presente estudio.

Resultados entre la comunicación asertiva y la gestión educativa

En la tabla cruzada se exponen los datos respecto a las dos variables percibidas por los docentes de la institución educativa

Tabla 3

Distribución de docentes según asociación de las percepciones sobre comunicación asertiva y gestión educativa

Tabla cruzada Comunicación asertiva*Gestión educativa

			Gestión educativa			Total
			Deficiente	Regular	Buena	
Comunicación asertiva	Inadecuada	Recuento	9	3	2	14
		% del total	13,2%	4,4%	2,9%	20,5%
	Moderada	Recuento	0	34	7	41
		% del total	0,0%	50,0%	10,3%	60,3%
	Adecuada	Recuento	1	0	12	13
		% del total	1,5%	0,0%	17,7%	19,2%
Total	Recuento	10	37	21	68	
	% del total	14,7%	54,4%	30,9%	100,0%	

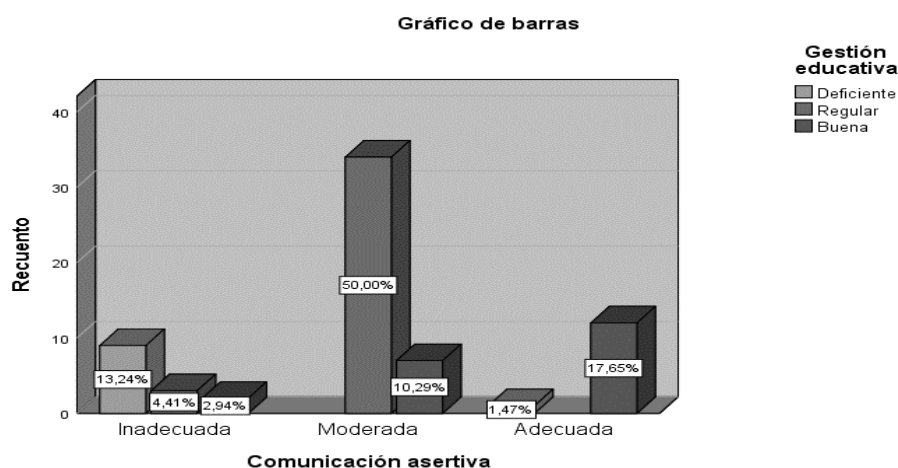


Figura 3. Distribución de docentes según asociación de las percepciones sobre comunicación asertiva y gestión educativa

El reporte emitido del procesamiento por el SPSS 25.0 indicó que para un 50% la comunicación asertiva fue moderada, ellos mismos consideraron que la gestión educativa es de nivel regular, en la misma se observó que para un 17,6% la comunicación asertiva es adecuada, estos mismos docentes consideraron que la gestión educativa fue buena, del mismo modo se observó que para una minoría compuesta por el 13.2% la comunicación asertiva fue inadecuada mientras la gestión educativa fue deficiente.

4.2. Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis

Siguiendo los objetivos, el análisis inferencial corresponde a la demostración mediante la prueba de hipótesis, para ello, se analizó considerando un 95% de confianza, así como del establecimiento de un nivel de significancia de ,05 Alpha, en la misma se formuló las hipótesis estadísticas, la prueba se presenta organizado sobre la hipótesis general y en forma agrupada se exponen los resultados de las hipótesis específicas.

Ho. No existe relación entre la comunicación asertiva y la gestión educativa según docentes de una institución educativa publica de Lima 2022

Hi. Existe relación entre la Comunicación asertiva y la gestión educativa según docentes de una institución educativa publica de Lima 2022

Tabla 4

Grado de correlación entre Comunicación asertiva y gestión educativa

		Correlaciones		
			Comunicación asertiva	Gestión educativa
Rho de Spearman	Comunicación asertiva	Coeficiente de correlación	1,000	,645**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	,645**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

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

En la tabla se apreció que con un grado de correlación rho Spearman de ,645 y un nivel de significancia $p=,000$ se determinó que la comunicación asertiva se relacionó positivamente con la gestión educativa, siendo de una correlación moderada, por lo que se rechazó la hipótesis nula.

Tabla 5*Resumen de correlaciones según hipótesis específicas*

Prueba de hipótesis	Coeficiente de correlación	de Significancia P= ,05	Toma de decisiones
Hipótesis 1 Comunicación asertiva y Gestión Institucional	rho Spearman = ,522**	,000	Se rechaza Ho. Se confirma relación positiva
Hipótesis 2 Comunicación asertiva y Gestión Administrativa	rho Spearman = ,697**	,000	Se rechaza Ho. Se confirma relación positiva
Hipótesis 3 Comunicación asertiva y Gestión Comunitaria	rho Spearman = ,421**	,000	Se rechaza Ho. Se confirma relación positiva
Hipótesis 4 Comunicación asertiva y Gestión Pedagógica	rho Spearman = ,514**	,000	Se rechaza Ho. Se confirma relación positiva

En la tabla de manera resumida, se apreció los resultados de la prueba de hipótesis específicas. En ella el coeficiente de correlación fue de magnitud moderada en todos los casos, comunicación asertiva y gestión institucional ,522; con la gestión administrativa ,697; con la gestión comunitaria ,421; con la gestión pedagógica ,514 encontrando, el valor de significancia de ,000 menor al nivel de ,05 planteado para este estudio determinando que en todos los casos se rechazó la hipótesis nula y se confirmó la existencia de una relación positiva.

V. DISCUSIÓN

La finalidad del estudio fue determinar algún grado de relación entre dos aspectos coyunturales dentro del contexto educativo, así como de los elementos que conllevan a una condición de acciones que deben realizarse tanto de las acciones de los docentes en el marco de las relaciones, así como de la gestión realizada por los responsables de la conducción de las diversas situaciones escolares, ante ello, la perspectiva básica se inició con la descripción de la problemática en la cual, la comunicación organizacional, no se percibía con la claridad correspondiente, afectando de alguna forma, las relaciones, así como las funciones que se deben cumplir en todas las comisiones de trabajo dentro de la gestión interna, en ese sentido Peñafiel y García (2021) refirieron, que la comunicación en las organizaciones son trascendentales, dado que los procesos de desarrollo de las actividades propuestas desde la gerencia, se basa en la comprensión del objetivo, de esta manera, todos tienen en claro los propósitos, metas, así como de las responsabilidades que se deben cumplir tanto a nivel individual como grupal.

Los datos encontrados del reporte estadístico, indican la predominancia de los niveles intermedio tanto en la comunicación asertiva de nivel moderada (60.3%) en la misma las dimensiones también presentan las mismas condiciones, es decir tienen en su mayoría, la percepción que las habilidades, empatía entre otros solo alcanzan al nivel intermedio, lo que significa la deficiencia en poder transparentar o de que la comunicación sea inmediata, así como que todos tengan en forma oportuna las regulaciones de las normas, como de las actividades derivadas de ella, en esa línea, este resultado es similar con la conclusión de Caballero et al. (2018), para quienes una de las acciones o capacidades que deben desarrollar los responsables de toda organización son las habilidades blandas y desde ello, la comunicación efectiva, directa es indispensable para alcanzar la conjunción de las fuerzas y de las destrezas para desarrollar todos los procesos de gestión en todas las organizaciones públicas y/o privadas.

De ello, es consistente las precisiones de antecedentes de los estudios citados, como de la estructura de resultados y la problemática planteada, de ahí que es necesario impulsar a través de otras acciones fijas sobre la gestión efectiva.

Respecto a los resultados obtenidos en forma descriptiva sobre la gestión educativa, se apreció que un 54% de encuestados perciben como de nivel regular, esto se refiere a las acciones que desarrollan las actividades de conducción de las bases de generación de enseñanza aprendizaje, en la misma que los factores que de acuerdo a normas la integran en el sector educación reguladas normativamente como la gestión institucional, administrativa, comunitaria y pedagógica que de forma integrada fomentan los niveles de concreción de todo el sistema de planificación, la misma que debe ser trabajada en forma conjunta.

En resultado anterior, es similar a lo difundido por Quiñonez (2019), quien encontró en las escuelas venezolanas, una tendencia moderada o regular en la conducción de los rectores escolares, es decir muestra una condición que debe mejorarse las relaciones entre todos los integrantes de las escuelas, como delegar funciones, así como de impulsar el consenso para coadyuvar las tareas de preparar a la organización para cumplir con alta eficiencia sus trabajos elaborados con el desarrollo de la gestión. Otra conclusión emitida por Rojas (2019), encontró una tendencia positiva en la cual la regularidad es el nivel que muestran dentro de la conducción escolar de las escuelas colombianas, además de haber hallado que los resultados de la integración comunal, articulando las condiciones laborales de los trabajadores, docentes con los representantes de las instituciones deben adecuarse a las nuevas tendencias de gestión.

Los resultados a nivel descriptivo, determinaron la regularidad con la cual se muestran las acciones desarrolladas en casi las diversas escuelas, lo que indica que si bien es cierto existe una formación básica en la concepción educativa, conocimiento de los procesos curriculares, así como formación en comunicación y de las formas básicas de gestión, pese a la modernización del Estado, especialmente del sector educación, en la cual la meritocracia debe haberse desarrollada con las acciones de formación en línea articulado a los nuevos conocimientos como esencia del desarrollo evolutivo de la sociedad, conforme lo precisó en su estudio Hinojosa (2020) la comunicación es básica en la competencia de gestión de los directores de instituciones educativas, pues la claridad del mensaje permite el reconocimiento de todos los procesos para el cumplimiento de los planes para conducir el aprendizaje

Para este caso se formularon las hipótesis, siendo una general y cuatro derivadas de ellas integradas por los componentes de cada una de las variables de investigación buscando establecer el grado de correlación que permita consolidar el diagnóstico de la realidad que acontece en el campo educativo de una institución pública en el sector de la capital de la República Peruana. El resultado obtenido de la prueba sobre la comunicación asertiva con la gestión educativa, el coeficiente de correlación Rho Spearman es de ,645 encontrándose dentro de una magnitud moderada, así como de un nivel de significancia $p= ,000$ que precisa estadísticamente muy significativa en la cual se interpreta que para un 64% de la población analizada cuando la comunicación asertiva es moderada la gestión educativa es de nivel regular, lo trascendental de este resultado es la percepción de la mayoría que aún existe deficiencia en la comunicación , la misma que afecta el rol de los trabajadores en general como tampoco se aprecia con claridad una gestión articulada con un propósito de trabajo en conjunto.

En ese respecto, se encontró similitud con las precisiones de Cañas et al (2019), quienes en su investigación determinaron relaciones moderadas entre los factores de la comunicación asertiva con las responsabilidades funcionales en el campo administrativo de todos los docentes como de los propios directivos relacionados en el proceso de conducción de las actividades educativas, representando este nivel regular, la falta de comunicación, sostenimiento personal, claridad en el lenguaje y coherencia en el mensaje, así como de la capacidad de concertación con las acciones divergentes dentro del marco de la convivencia escolar.

Otra conclusión que respalda el hallazgo, es el de Caballero et al (2018), quien analizó los cinco componentes del proceso de comunicación y argumentación referido a las actividades sobre la gestión escolar, considerando que de acuerdo a las normas vigentes, todos los integrantes de la escuela gestionan el desarrollo del aprendizaje como fin de la escuela, ante ello, es importante el trabajo mancomunado con la comunidad conformado por sus representantes de las organizaciones, como de los propios padres de los estudiantes, de este modo existe una relación de mejora, ya que a mayor participación mayor nivel de gestión es captada por todos los trabajadores las cuales mejoran el rendimiento de los estudiantes en forma integral

En cuanto a la prueba de las hipótesis específicas, siguiendo el mismo proceso de formulación de la variable comunicación asertiva cruzada con las dimensiones de la gestión educativa el resultado es que todas las correlaciones resultaron de nivel moderada; por ello, de manera específica, partiendo de la prueba sobre la comunicación asertiva con la dimensión gestión institucional, el reporte del SPSS 25.0 es de un coeficiente rho Spearman ,522 y un valor $p= ,000$ siendo menor al nivel de $p= ,05$ esto indica que en la gestión institucional abarca todos los aspectos que articulan las relaciones estratégicas con los equipos internos y externos que afectan directamente con los procesos de aprendizaje. Este resultado fue concordante con lo establecido por Asanza (2018), quien en su estudio encontró que la base principal de los responsables de la gestión es el dominio y práctica de las habilidades blandas; ya que, con ello se pueden generar diversas condiciones de concertación de ideas, integración en equipos de trabajo, cumplimiento de tareas dentro de los plazos establecidos, así como comprensión de las normas que son sostenidas por el régimen del sistema educativo. También es sostenible con la conclusión de Naranjo (2008), quien demostró que las relaciones interpersonales son condiciones fundamentales dentro de toda relación social, entendiendo que la escuela es una entidad formativa de bases sociales, en la cual la comunicación es vital para todo nivel de interacción.

Otro estudio propalado por Rojas (2019), indicó que la gestión institucional está relacionada con el sistema de comunicación normativa, no siendo asertiva es directa la misma que si genera consistencia dado que la prueba de hipótesis R Pearson fue de ,876 y un valor de significancia $p= ,000$ y forma descriptiva las medidas de tendencias indica una media aritmética de 17.8 la misma que indica esta relación que el factor personalidad, conocimiento y aplicación de normas, difusión y comunicación de eventos por anticipado está relacionado de forma lineal con el cumplimiento de metas, sin embargo, no se encontró relación con el factor participación democrática de los trabajadores con la dirección de la gestión de los directivos.

Sobre el análisis de la segunda prueba específica, el resultado del procesamiento de datos señaló un coeficiente rho Spearman = ,697 y el valor de significancia = ,000 se demostró la existencia de una relación directa entre las funciones administrativas del servicio escolar con el tipo y nivel de comunicación,

en la escuela se observó justo que existen paneles comunicativos, existencia de medios virtuales y de redes sociales para dar a conocer todos los aspectos de la gestión así como de las necesidades urgentes para lograr resultados.

De este modo, al revisar los estudios emitidos con anterioridad, se halló similitud con lo determinado por Mora (2020) quien demostró que las funciones de administración sirven para la concertación de las relaciones, suministro de los medios y recursos, así como de la preparación de las mejores condiciones para el desarrollo laboral, así como es la base más observable del trabajo de los directivos, ya que el control sobre las diversas condiciones es propia de la rectoría de estos trabajadores quienes establecen el cumplimiento de las metas institucionales. En la misma línea de análisis, la conclusión de Peñafiel y García (2021) determinó la relación entre la comunicación asertiva y la administración institucional, con un R Pearson ,765 y un $p= ,000$ la relación determina las condiciones del trabajo de administración desde la planificación, organización, así como de la continua intervención de mejora a través de la comunicación directa y a través del uso de los medios y recursos complementarios propios de la organización.

De la misma forma respecto a la prueba de hipótesis sobre la comunicación asertiva y la gestión comunitaria se halló un coeficiente rho Spearman ,421 con una $p= ,000$ demostrando que la comunicación se relaciona con las actividades de la articulación del trabajo con la comunidad educativa conformada por los mismos docentes, en equipos de trabajo, padres de familia y representantes de las organizaciones civiles y normativas de carácter pública y privada cuando se habla de gestión institucional, se habla también de la organización del trabajo descentralizado, esto es, el trabajo en equipos delegando los planes y comisiones al personal docente para la ejecución de los mismo y por medio de esto garantizar los aprendizajes significativos.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se alcanzó el objetivo general al demostrar que la comunicación asertiva se encuentra en una relación lineal con gestión educativa de acuerdo a los datos analizados que reportó un coeficiente Rho Spearman ,645 con un valor $p= ,000$ por lo que se rechazó la hipótesis nula confirmando que todas las formas de asertividad de las personas de la institución generan el mismo nivel de clima percibido dentro de la organización.

Segunda:

Con los resultados de la primera prueba de hipótesis específica, se demostró que la comunicación asertiva se relaciona positivamente con la dimensión gestión institucional, a razón del coeficiente de correlación rho Spearman ,522 y el nivel de significancia ,000 menor al nivel de 0,05, con la cual se rechazó la hipótesis nula al determinar que esta relación es de una magnitud moderada.

Tercera:

Se determinó la existencia de una correlación lineal entre la comunicación asertiva y la dimensión gestión administrativa en la institución educativa intervenida para la investigación al confirmar la prueba de hipótesis que emitió un coeficiente de correlación rho Spearman ,697 y un valor $p ,000$ por lo que se infiere que la forma de comunicación está relacionada positivamente con todos los procesos administrativos siendo este grado de correlación de magnitud moderada.

Cuarta:

Los resultados de la tercera hipótesis específica dieron como efecto una relación entre comunicación asertiva y gestión comunitaria en la institución educativa estudiada; debido a que se obtuvo un coeficiente de correlación rho Spearman ,421 y un valor $p ,000$ por lo que se infiere que la forma de comunicación está relacionada positivamente con los agentes de la gestión comunitaria; siendo el impacto de magnitud moderada.

Quinta:

Se observó que para la hipótesis cuarta existe una correlación entre comunicación asertiva y gestión pedagógica dentro de la organización; esto es respaldado por los resultados conseguidos; se obtuvo un coeficiente de correlación rho Spearman ,514 y un valor p ,000 por lo que se rechazó la hipótesis nula y se coligió que la forma de comunicación está ligada estrechamente y de manera positiva con la gestión de los docentes que pertenecen a la gestión pedagógica; siendo la conclusión de magnitud moderada.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

En el estudio, al haberse demostrado que la comunicación asertiva se relaciona con la gestión educativa, se recomienda que estos resultados se socialicen en talleres de concertación o colegiadas a todo el personal de la institución analizada, fundamentando que a mejor comunicación asertiva mayor es el nivel de percepción de la gestión educativa; estos talleres, capacitaciones o charlas serían promovidas por el MINEDU, UGEL, DRELM y otras entidades de educación.

Segunda:

Al haberse demostrado que la comunicación asertiva se relaciona con la gestión institucional, se recomienda que los directivos hagan de conocimiento a toda la comunidad educativa la importancia de mantener una comunicación respetuosa y oportuna. Asimismo, establecer objetivos claros tanto para autoridades y docentes para la ejecución de acciones en beneficio de toda la comunidad educativa. También es importante promover el desarrollo de talleres, capacitaciones, grupos de interaprendizajes (GÍAS) y otras estrategias para todo el personal y mantener así la motivación de los maestros, la comunicación asertiva y el óptimo desarrollo de las condiciones laborales de los mismos; así como de los estudiantes para su bienestar y la obtención de la calidad de los aprendizajes.

Tercera:

En el estudio, se demostró que la comunicación asertiva y la dimensión gestión administrativa están estrechamente relacionadas; para seguir teniendo una magnitud moderada o alcanzar la fuerte; se recomienda a los administrativos continuar la planificación, ejecución oportuna y revisión de las actividades. Seguir asumiendo un liderazgo mediante la comunicación efectiva y asertiva; manteniendo relaciones interpersonales armoniosas.

Cuarta:

Con respecto la comunicación asertiva y gestión comunitaria se recomienda que se continúe involucrando a los aliados estratégicos como las BAPES, CEM,

postas médicas, Wiñay, Municipalidad, internas de la especialidad de psicología y otros; además se establezca otros contactos para realizar acciones que en conjunto beneficien a la comunidad educativa; estableciendo coordinaciones manteniendo el respeto y el buen trato; estableciendo así mejoras en el bienestar integral de la institución.

Quinta:

Al haberse demostrado en el estudio que la comunicación asertiva se relaciona de magnitud moderada con la gestión pedagógica; se recomienda a los docentes continuar desarrollando las clases con una proximidad afectiva hacia los estudiantes y fomentar en ellos la motivación; así como mantener el buen trato; además continuar con las capacitaciones docentes poniendo en práctica los conocimientos pedagógicos y los desempeños docentes para obtener los logros de las competencias de los estudiantes.

REFERENCIAS

- Aguilar, J., Luque, A., Rozas, M., Pérez, I.(2021). *Aprendizaje cooperativo y habilidades sociales: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Horizonte de la Ciencia, 11 (21),239-254.*[fecha de Consulta 12 de Septiembre de 2022]. ISSN: 2304-4330. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=570967307018>
- Alanis, A. & Oropeza, M.,. *Lo externo de la gestión educativa en el ser docente Revista CoPaLa. Construyendo Paz Latinoamericana, vol. 7, núm. 15, 2022* Red Construyendo Paz Latinoamericana, Colombia Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=668171327013> DOI: <https://doi.org/10.35600/25008870.2022.15.0256>
- Álvarez, B., Mónica, P., Fernández A., Larrea, C., Johel, Á., Cucho, L., Ivonne, L. *Factores de la gestión escolar en el compromiso organizacional en una red educativa en Perú* Puente Piedra-Perú. Disponible en: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85131451323&doi=10.31876%2frcs.v28i.38152&partnerID=40&md5=030ebbbe25ba40c78a990f67b53af17f> DOI: 10.31876/rcs.v28i.38152
- Alviárez, L. & Pérez, M. (2009). *Inteligencia emocional en las relaciones académicas profesor-estudiante en el escenario universitario.* Laurus, 15 (30),94-117.[fecha de Consulta 20 de Septiembre de 2022]. ISSN: 1315-883X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76120651005>
- Caballo, V. (1993). *Relaciones entre diversas medidas conductuales y de autoinforme de las habilidades sociales.* Psicología Conductual, 1(1), 73–99.https://www.researchgate.net/profile/Vicente_Caballo/publication/259528322_Relaciones_entre_diversas_medidas_conductuales_y_de_autoinforme_de_las_habilidades_sociales/links/00b7d52c608dbd4a20000000/
- Calua, M., Delgado Y, López O., (2021) *Comunicación asertiva en el contexto educativo: revisión sistemática.* Perú.
- Caballero, E., Cruz, Y., Otero, Y. *La comunicación asertiva: un método de estimulación en la formación del profesional pedagógico* Luz, vol. 17, núm. 4, 2018 Universidad de Holguín Oscar Lucero Moya, Cuba Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=589167642003>

- Cañas, D., & Hernández, J., (2019). *Comunicación asertiva en profesores: diagnóstico y propuesta educativa. Praxis & Saber*, 10 (24), 143-165. <https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.8936>
- Carmen, K. & Masias, R. (2017). *Factores relevantes en las teorías de la administración* (Tesis de licenciatura en Administración de Empresas). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Programa Académico de Administración de Empresas. Piura, Perú.
- Carrasco, S (2017). *Metodología de la Investigación científica*. Perú. San Marcos
- Casassus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina. (La tensión de los paradigmas tipo A y tipo B)*. Santiago de Chile: Unesco.
- Chacón M., (2014). *Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad*. *Omnia*, 20 (2),150-161.[fecha de Consulta 5 de Octubre de 2022]. ISSN: 1315-8856. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73735396006>
- Chiavenato, I. (2014). *Administración en los nuevos tiempos*, Santafé de Bogotá: McGraw Hill, 1986
- Chiavenato., I.. (2009) *Introducción a la Teoría General de la administración*. (7ª edición). México: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Del Canto, E., & Silva, A., (2013). *Metodología cuantitativa: abordaje desde la complementariedad en ciencias sociales*. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, III (141),25-34.[fecha de Consulta 26 de Septiembre de 2022]. ISSN: 0482-5276. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15329875002>
- De la Cruz , P., *El hipotético-deductivismo en la explicación de las ciencias sociales* *Horizonte de la Ciencia*, vol. 10, núm. 18, 2020 Universidad Nacional del Centro del Perú, Perú Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=570968990003>
- Delahanty , G. (1996). *Atmósfera social y cambio. Contribuciones de Kurt Lewin a la psicología social*. *Tramas*, 10, 51-78. Recuperado de <http://biblat.unam.mx/es/revista/tramas-mexico-d-f>.
- Delahanty, G. *Constelación y campo: Psicología de Kurt Lewin* / Guillermo Delahanty; prólogo Jaime Winkler; fotografía Gerardo Suter. — Cuernavaca, Morelos; Casa Juan Pablos : Universidad Autónoma del Estado de Morelos, 2009. 272 p. : il. ISBN: 978-607-7554-18-9 1. Campo,

- Teoría de (Psicología Social). 2. Psicología Social — Investigación. 3. Lewin, Kurt, 1890 – 1947. I. Winkler, Jaime, pról.
- Espinoza C..E. (2022) *Comunicación asertiva y clima institucional en docentes de la Institución Educativa La Reparación - Miraflores*, 2021 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78399/Espinoza_CEL-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Fajardo, L. (2009). *A propósito de la comunicación verbal*. Forma y Función, 22 (2),121-142.[fecha de Consulta 21 de Septiembre de 2022]. ISSN: 0120-338X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21916691006>
- Farfán, M., Reyes A., Irvin A. (2017). *Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual*. Reencuentro. Análisis de Problemas Universitarios, 28 (73),45-61.[fecha de Consulta 5 de Octubre de 2022]. ISSN: 0188-168X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34056722004>
- Flores & Díaz, L. (2004). *Manual de la Escala multidimensional de Asertividad*. México: Manual Moderno.
- FONDEP, 2014a. *En el corazón de la escuela palpita la innovación*, Lima: Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana. FONDEP, 2014b. Marco de la innovación y las buenas prácticas educativas (MIBPE), Lima: Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana.
- Gaeta, L., & Galvanovskis, A. (2009). *Asertividad: un análisis teórico-empírico*. Enseñanza e Investigación en Psicología, 14 (2),403-425.[fecha de Consulta 4 de Octubre de 2022]. ISSN: 0185
- García, H., (2021) *Análisis del modelo de gestión escolar en instituciones educativas públicas multigrado de San Ignacio*, Perú Revista Educación, vol. 45, núm. 2, 2021 Universidad de Costa Rica, Costa Rica Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44066178003> DOI: <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.40537-1594>. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29211992013>
- Gardner, H. (1996): *Estructuras de la mente*, México: Fondo de Cultura Económica.
- Hernández, R. y Pulido, M. (2011). *Fundamentos de gestión empresarial. Enfoque basado en competencias*. Ciudad de México, México: McGraw-

- Hill/Interamericana Editores. S. A. de C. V.
- Gardner, H., Komhaber, M., Wake, W. (1996). *Intelligence: Multiple Perspectives*. Fort Worth, TX: Harcourt Brace.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Argentina: Editorial Brujas.
- Góngora, E., Quijano, N., Corrales, A., (2017). EMPATÍA, COMUNICACIÓN ASERTIVA Y SEGUIMIENTO DE NORMAS. UN PROGRAMA PARA DESARROLLAR HABILIDADES PARA LA VIDA. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 22 (1),58-65.[fecha de Consulta 21 de Septiembre de 2022]. ISSN: 0185-1594. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29251161005>
- Gutiérrez, G. (2010). Investigación básica y aplicada en psicología: tres modelos de desarrollo. *Revista Colombiana de Psicología*, 19(1),125-132.[fecha de Consulta 26 de Septiembre de 2022]. ISSN: 0121-5469. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80415077011>
- Hidalgo, C., & Abarca, N. (1992). *Comunicación interpersonal: programa de entrenamiento en habilidades sociales*. Universidad Católica de Chile, Santiago de Chile.
- Hisour. (2018). Relaciones interpersonales. HiSoUR Arte Cultura Historia. <https://www.hisour.com/es/interpersonal-relationship-38917/>
- Huamán, S., Soriano, R.,Tafur, R. (2021). Percepciones de los docentes de dos instituciones educativas de Lima metropolitana sobre sus relaciones interpersonales. *Horizonte de la Ciencia*, 11 (21),151-164.[fecha de Consulta 10 de Septiembre de 2022]. ISSN: 2304-4330. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=570967307011>
- Ibarra, M.,Alvarez, I.,Miranda, E., (2013). LA GESTIÓN EDUCATIVA COMO FACTOR DE CALIDAD EN UNA UNIVERSIDAD INTERCULTURAL. *Ra Ximhai*, 9(4),149-156.[fecha de Consulta 5 de Octubre de 2022]. ISSN: 1665-0441. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46129004014>
- IIFE-UNESCO (2000). La gestión educativa estratégica, en *Desafíos de la educación*. Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa. Buenos Aires: Instituto Inter- nacional de

Planeamiento de la Educación/Ministerio de Educación de la Nación/unesco.

Maita, R. B. (2018). Gestión educativa, desempeño docente y cultura organizacional en las Instituciones Públicas de la UGEL 07-Lima 2018. (Tesis de Doctorado). Universidad Cesar Vallejo, Lima. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/2729>

Mantilla, L. (2002). *Habilidades para la vida: una propuesta educativa para convivir mejor*. Bogotá: Fe y Alegría. Disponible en línea: <http://www.documentacion.edex.es/docs/0310MANhab.pdf>.

MINEDU (2021) La gestión escolar. Perú.

<http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/manual-compromisos-gestion-escolar.pdf>

Mora, G. R. (2020). *Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en los docentes de la Escuela “Alfredo Barandearan Samaniego”* Guayaquil, Ecuador, 2020. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52541>

Moreno, S., Pérez, E. (2018). *Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba*. *Revista CES Derecho*, 9 (1), 13-33. <https://doi.org/10.21615/cesder.9.1.2>

Naranjo, M. (2008). *Relaciones interpersonales adecuadas mediante una comunicación y conducta asertivas*. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 8 (1),1-27.[fecha de Consulta 12 de Septiembre de 2022]. ISSN: . Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44780111>

Navy, S.L. (2020). *Theory of Human Motivation—Abraham Maslow*. In: Akpan, B., Kennedy, T.J. (eds) *Science Education in Theory and Practice*. Springer Texts in Education. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-43620-9_2

Oliveira, R. (2002) *Teorías de la administración*, México, DF: Thomson Learning, 2002.

Pato, F. (2004). *Ensayo sobre el uso de la encuesta: hermenéutica y reflexividad de la técnica investigativa*. *Revista Austral de Ciencias Sociales*, (8),17-27.[fecha de Consulta 27 de Septiembre de 2022]. ISSN: 0717-3202.

- Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=45900802>
- Pelegrín, M &, Rodríguez, D. (2019). *Hacia la gestión educativa de la atención a la diversidad*. VARONA, (68).
- Pérez, I.& Müggenburg , M. (2007). *Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa*. Enfermería Universitaria, 4(1),35-38.[fecha de Consulta 26 de Septiembre de 2022]. ISSN: 1665-7063. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=358741821004>
- Quiñonez, J., & Moyan, G. (2019). *La asertividad como estilo de comunicación en la formación del sujeto educador*. Revista Scientific, 4(),68-83.[fecha de Consulta 12 de Septiembre de 2022]. ISSN: . Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=563662173005>
- Revista Científica *CIENCIAEDUC* Universidad Nacional Experimental de los Llanos Centrales Rómulo Gallegos, Venezuela ISSN-e: 2610-816X Periodicidad: Semestral vol. 4, núm. 1, 2020 revistacienciaeduc@gmail.com Recepción: 27 Septiembre 2019 Aprobación: 25 Octubre 2019 URL: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/480/4802170015/index.html>
- Rico, A. (2016). *La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia*. Sophia, 12 (1),55-70.[fecha de Consulta 5 de Octubre de 2022]. ISSN: 1794-8932. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=413744648005>
- Rojas, I. (2011). *Elementos para el diseño de técnicas de investigación: una propuesta de definiciones y procedimientos en la investigación científica*. Tiempo de Educar, 12 (24),277-297.[fecha de Consulta 27 de Septiembre de 2022]. ISSN: 1665-0824. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31121089006>
- Rulicki, S. & Chemy, M. (2012). *Comunicación no Verbal: Cómo la Inteligencia Emocional se expresa a través de los Gestos*. Buenos Aires., Argentina: Granica.
- Salgado, M. (2015). *Manejo de la empatía en la interconsulta*. Perspectivas en Psicología: Revista de Psicología y Ciencias Afines, 12 (1),44-51.[fecha de Consulta 20 de Septiembre de 2022]. ISSN: 1668-7175. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=483557806006>
- Sapana, N.,& Vargas, K., Casa, M., Huanca, J. (2021). *Articulación entre pedagogía*

y las relaciones humanas: un análisis a los estudiantes quechuas del Instituto Horacio Zevallos Gámez – Cusco. Horizonte de la Ciencia, 11 (21),216-226.[fecha de Consulta 12 de Septiembre de 2022]. ISSN: 2304-4330. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=570967307016>

- Schutz, W. (1992). *FIRO A Three Dimensional Theory of Interpersonal Behavior*.
- Trujillo, R. (2015). *Modelo del sistema de apertura a la comunidad de las instituciones de la Educación Técnica y Profesional*. (Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas). Universidad de Ciencias Pedagógicas de la Educación Técnica y Profesional Héctor Alfredo Pineda Zaldívar. La Habana.
- Vargas, Z. (2009). *La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica*. Revista Educación, 33 (1),155-165.[fecha de Consulta 27 de Septiembre de 2022]. ISSN: 0379-7082. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44015082010>
- Villasís, M., & Arias, J., Miranda, M. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. Revista Alergia México, 63 (2),201-206.[fecha de Consulta 27 de Septiembre de 2022]. ISSN: 0002-5151. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- UNESCO (1990). *Declaración Mundial sobre la Educación para Todos*. Disponible en:http://www.unesco.cl/medios/biblioteca/documentos/ept_jomtien_declaracion_mundial.pdf Informe Foro Mundial sobre la Educación. Jontiem.UNESCO.

ANEXOS

ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Comunicación asertiva y gestión educativa en docentes en una institución pública de Comas, Lima, 2022					
AUTORA: EDITH MARLENE, CANAZA MAMANI					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
<p>General: ¿Cuál es la relación entre comunicación asertiva y gestión educativa en docentes en una institución educativa pública de Comas, Lima, 2022?</p> <p>Específicos (1) ¿Qué relación existe entre comunicación asertiva y gestión institucional en docentes de una institución educativa pública de Comas, Lima, 2022? (2) ¿Qué relación existe entre comunicación asertiva y gestión administrativa de recursos en docentes en una institución pública de Comas, Lima, 2022? (3) ¿Qué relación existe entre comunicación asertiva y gestión comunitaria en docentes en una institución pública de Comas, Lima, 2022? (4) ¿Qué relación existe entre comunicación asertiva y gestión pedagógica en docentes en una institución educativa pública de Comas, Lima, 2022?</p>	<p>General: Determinar la relación entre la comunicación asertiva y la gestión educativa en los docentes en una institución educativa pública de Comas, Lima, 2022.</p> <p>Específicos 1. Determinar la relación que existe entre comunicación asertiva y gestión institucional en docentes de una institución educativa pública de Comas, Lima, 2022. 2. Determinar la relación que existe entre comunicación asertiva y gestión administrativa en docentes de una institución educativa pública de Comas, Lima, 2022. 3. Determinar la relación que existe entre comunicación asertiva y gestión comunidad en docentes de una institución educativa pública de Comas, Lima, 2022. 4. Determinar la relación que existe entre comunicación asertiva y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de Comas, Lima, 2022.</p>	<p>General: Existe relación entre la comunicación asertiva y la gestión educativa en los docentes en una institución educativa pública de Comas, Lima, 2022.</p> <p>Específicas 1. Existe relación entre comunicación asertiva y gestión institucional en docentes de una institución educativa pública de Comas, Lima, 2022. 2. Existe relación entre comunicación asertiva y gestión administrativa en docentes de una institución educativa pública de Comas, Lima, 2022. 3. Existe relación entre comunicación asertiva y gestión comunitaria en docentes de una institución educativa pública de Comas, Lima, 2022. 4. Existe relación entre comunicación asertiva y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de Comas, Lima, 2022.</p>	Variable 1: Comunicación asertiva		
			Dimensiones	Indicadores	Items
			<p>D1: Estilos de comunicación Agresividad Pasividad Asertividad Respeto</p> <p>D2: Habilidades comunicativas Escucha activa Recursos verbales Recursos no verbales Claridad</p> <p>D3: Recursos paraverbales Postura Tono de voz Proximidad Mirada</p> <p>D4: Empatía Emoción Comprensión Entendimiento</p>	<p>1-6</p> <p>7-11</p> <p>12-16</p> <p>17-20</p>	<p>Ordinal tipo Likert 1-5 1= Nunca 2=Casi nunca 3= A veces 4=Casi siempre 5= Siempre</p>
			Variable 2: Gestión educativa		
			<p>D1: Institucional Conozco Liderazgo Colegiada Informes Pertinencia</p> <p>D2: Administrativa Materiales Recursos educativos Recursos humanos Integración</p> <p>D3: Comunitaria Participación Coordinación Integración Inclusión</p> <p>D4: Pedagógica Conocimientos Estrategias Instrumentos Evaluación Registro</p>	<p>1-6</p> <p>7-11</p> <p>12-17</p> <p>18- 25</p>	<p>Ordinal tipo Likert 1-5 1= Nunca 2=Casi nunca 3= A veces 4=Casi siempre 5= Siempre</p>

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos
<p>Tipo: Aplicada Nivel: Explicativo Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental- Transversal Método: Hipotético-deductivo.</p>	<p>Población: 68 ¿Quiénes y de dónde provienen? Son 68 docentes de una institución educativa pública de Comas, Lima, 2022.</p> <p>Muestra: 68 ¿Quiénes y de dónde provienen? Son 68 docentes de una institución educativa pública de Comas, Lima, 2022.</p> <p>Muestreo: ¿Cómo seleccionó a su muestra? Se seleccionó una muestra censal.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>De la V1: Comunicación asertiva.</p> <p>De la V2: Gestión educativa.</p>

ANEXO 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE 1: COMUNICACIÓN ASERTIVA

Variable	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala
V1: Comunicación asertiva	D1: Estilos de comunicación	Agresividad Pasividad Asertividad Respeto	1-6	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
	D2: Habilidades comunicativas	Escucha activa Recursos verbales Recursos no verbales Claridad	7-11	
	D3: Recursos paraverbales	Postura Tono de voz Proximidad Mirada	12-16	
	D4: Empatía	Emoción Comprensión Entendimiento	17-20	

Nota: Adaptado de [Flores y Díaz, (2004)].

VARIABLE 2: GESTIÓN EDUCATIVA

Variable	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala
V2: Gestión educativa	D1: Institucional	Conozco Liderazgo Colegiada Informes Pertinencia	1-6	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
	D2: Administrativa	Materiales Recursos educativos Recursos humanos Integración	7-11	
	D3: Comunitaria	Participación Coordinación Integración Inclusión	12-17	
	D4: Pedagógica	Conocimientos Estrategias Instrumentos Evaluación Registro	18- 25	

Nota: Adaptado de MINEDU (2021).

ANEXO 3
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO SOBRE COMUNICACIÓN ASERTIVA

Indicaciones.

Estimado docente, el cuestionario que se le presenta es anónimo y confidencial. Se agradece su colaboración y su franqueza al responderlas. Se ha considerado las siguientes escalas de valoración, las cuales serán marcadas con un aspa (x), según su respuesta.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	DIMENSIÓN 1: ESTILOS DE COMUNICACIÓN					
1	Expresa abiertamente ideas que le molesta.					
2	Solicita ayuda cuando la necesita.					
3	Le resulta difícil expresar sus deseos					
4	Ante una llamada de atención, responde asertivamente.					
5	Comunica con un tono fuerte, agresivo cuando se trata de un tema de discusión					
6	Comunica sus ideas con tranquilidad cuando se trata de un tema de debate.					
	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES COMUNICATIVAS					
7	Muestra capacidad de escuchar activamente con las personas que conversan.					
8	Le cuesta trabajo hacer nuevos amigos en un contexto diferente					
9	Expresa abiertamente los sentimientos en una reunión social					
10	Toma iniciativa para entablar un dialogo en una reunión o aula de clase.					
11	Le resulta difícil empezar una relación con personas que acaban de conocer.					
	DIMENSIÓN 3: RECURSOS PARAVERBALES					
12	Sostiene la mirada directa en una conversación con otra persona.					
13	La expresión corporal inspira confianza cuando habla con los demás.					
14	Pronuncian adecuadamente las palabras en una charla					
15	Utiliza buena entonación, para la buena comprensión del mensaje.					
16	Asume una postura de distancia adecuada para sostener una conversación empática.					
	DIMENSIÓN 4: EMPATÍA					
17	Muestra disposición a una comunicación sincera					
18	Diferencia las emociones de las personas en una conversación casual.					
19	Muestra disposición a escuchar ideas de otras personas aún muy discrepantes					
20	Antes de criticar a alguien intenta imaginar cómo se sentiría si estuviera en su lugar.					

Nota: Adaptado de EMA [Flores y Díaz, (2004)]

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

Indicaciones.

Estimado docente, el cuestionario que se le presenta es anónimo y confidencial. Se agradece su colaboración y su franqueza al responderlas. Se ha considerado las siguientes escalas de valoración, las cuales serán marcadas con un aspa (x), según su respuesta.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	DIMENSIÓN 1: INSTITUCIONAL					
1	Los directivos hacen el acompañamiento a las comisiones institucionales.					
2	Los directivos difunden a todos el Proyecto educativo institucional					
3	Los directivos acompañan a los equipo en el trabajo.					
4	Los directivos participan activamente de los planes de la institución.					
5	Los directivos brindan ideas para la mejora de aprendizajes de los estudiantes.					
6	Los directivos comunican oportunamente todos los informes de gestión					
	DIMENSIÓN 2: ADMINISTRACIÓN					
7	Los directivos brindan de manera estratégica los recursos educativos para el aprendizaje.					
8	Los directivos informan el balance económico al finalizar el año.					
9	Los directivos fomentan el cuidado del mobiliario educativo dentro de la institución.					
10	Los directivos hacen cumplir el Reglamento interno institucional					
11	Los directivos hacen seguimiento a las inasistencias y tardanzas del personal.					
	DIMENSIÓN 3: COMUNITARIA					
12	Los directivos promueven la participación de los padres de familia en las actividades institucionales.					
13	Los directivos motivan a los estudiantes a participar de las charlas sobre prevención de riesgos.					
14	Los directivos involucran a los padres de familia a participar de las BAPES.					
15	Los directivos coordinan con la comisión de convivencia sobre los talleres de interés para los estudiantes.					
16	Los directivos realizan actividades de integración con la comunidad educativa.					
17	Los directivos llegan a acuerdos en las reuniones de la semana de gestión.					
	DIMENSIÓN 4: PEDAGÓGICA					
18	Los directivos orientan conocimientos pedagógicos para la planificación de las EDAs.					
19	Los directivos manejan los instrumentos de evaluación.					
20	Los directivos orientan a los docentes a regular los contenidos de aprendizaje.					
21	Los directivos orientan a los docentes sobre el desarrollo del proceso de aprendizaje.					
22	Los directivos regulan positivamente el comportamiento de los estudiantes.					
23	Los directivos propician un ambiente de respeto y proximidad.					

24	Los directivos orientan sobre el manejo de los registros auxiliares de aprendizaje.					
25	Los directivos orientan la retroalimentación durante el proceso de enseñanza- aprendizaje.					

Nota: Nota: Adaptado de MINEDU (2021).

ANEXO 4

INSTRUMENTOS VALIDADOS



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMUNICACIÓN ASERTIVA.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: ESTILOS DE COMUNICACIÓN								
1	Expreso abiertamente lo que me molesta.	✓		✓		✓		
2	Solicito ayuda cuando la necesito.	✓		✓		✓		
3	Puedo admitir que me he equivocado.	✓		✓		✓		
4	Ante una llamada de atención, respondo de forma asertiva.	✓		✓		✓		
5	Cuando me comunico, hago uso del estilo agresivo.	✓		✓		✓		
6	Cuando me comunico hago uso del estilo pasivo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: HABILIDADES COMUNICATIVAS								
7	Practico la escucha activa con las personas que converso.	✓		✓		✓		
8	Me cuesta trabajo hacer nuevos amigos.	✓		✓		✓		
9	Expreso abiertamente mis sentimientos.	✓		✓		✓		
10	Utilizo una expresión verbal para dar inicio a la conversación.	✓		✓		✓		
11	Me es difícil empezar una relación con personas que acabo de conocer.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: RECURSOS PARAVERBALES								
12	Cuando converso con alguien mantengo la mirada hacia mi receptor.	✓		✓		✓		
13	Mi postura inspira confianza cuando hablo con los demás.	✓		✓		✓		
14	Cuando expreso el mensaje pronuncio adecuadamente las palabras.	✓		✓		✓		
15	Utilizo una conducta no verbal (entonación, expresión facial, gestos, otros) adecuados para la buena comprensión del mensaje.	✓		✓		✓		
16	Mantengo una proximidad adecuada con el receptor cuando expresa sus ideas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: EMPATÍA								
17	A menudo tengo emociones de preocupación hacia	✓		✓		✓		

	los otros.	✓		✓		✓		
18	Diferencio las emociones y sentimientos de las personas cuando converso con ellas.	✓		✓		✓		
19	A menudo me afecta emocionalmente por cosas que me ocurren.	✓		✓		✓		
20	Antes de criticar a alguien intento imaginar cómo me sentiría si yo estuviera en su lugar.	✓		✓		✓		

Nota: Adaptado de EMA [Flores y Díaz, (2004)]

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN EDUCATIVA.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: INSTITUCIONAL								
1	Se hace el acompañamiento a las comisiones institucionales.	✓		✓		✓		
2	Conozco el PEI (Proyecto educativo institucional).	✓		✓		✓		
3	Los directivos acompañan a su equipo en el trabajo.	✓		✓		✓		
4	Participo activamente de los planes de la institución.	✓		✓		✓		
5	Aporto ideas para la mejora de aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Los informes, por parte de dirección, son comunicados oportunamente.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: ADMINISTRACIÓN								
7	Empleo de manera estratégica los recursos educativos que me brinda la institución.	✓		✓		✓		
8	Los responsables de la administración brindan un balance económico al finalizar el año.	✓		✓		✓		
9	Fomento el cuidado del mobiliario educativo dentro de la institución.	✓		✓		✓		
10	Cumpla el RIC (Reglamento interno institucional).	✓		✓		✓		
11	Hay un seguimiento a las inasistencias y tardanzas del personal.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: COMUNITARIA								
12	Promuevo la participación de los padres de familia en las actividades institucionales.	✓		✓		✓		
13	Motivo a mis estudiantes a participar de las charlas sobre prevención de riesgos.	✓		✓		✓		

14	Involucro a los padres de familia a participar de las BAPES.	✓		✓		✓		
15	Coordino con la comisión de convivencia y TOE sobre las charlas y talleres de interés para los estudiantes.	✓		✓		✓		
16	Se realizan actividades de integración con la comunidad educativa para la buena convivencia.	✓		✓		✓		
17	Se llegan a acuerdos en las reuniones de la semana de gestión para el bien de la institución.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: PEDAGÓGICA								
18	Domino los conocimientos pedagógicos para la planificación de las EDAs.	✓		✓		✓		
19	Manejo los instrumentos de evaluación.	✓		✓		✓		
20	Adecúo los contenidos de aprendo en casa según las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
21	Involucro activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	✓		✓		✓		
22	Regulo positivamente el comportamiento de los estudiantes.	✓		✓		✓		
23	Propicio un ambiente de respeto y proximidad.	✓		✓		✓		
24	Manejo un registro auxiliar de evaluación.	✓		✓		✓		
25	Aplico la retroalimentación constantemente durante el proceso de enseñanza- aprendizaje.	✓		✓		✓		

Nota: Nota: Adaptado de MINEDU (2021).

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMUNICACIÓN ASERTIVA.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: ESTILOS DE COMUNICACIÓN							
1	Expreso abiertamente lo que me molesta.	X		X		X		
2	Solicito ayuda cuando la necesito.	X		X		X		
3	Me es difícil expresar mis deseos.	X		X		X		
4	Ante una llamada de atención, respondo de forma asertiva.	X		X		X		
5	Cuando me comunico, hago uso del estilo agresivo.	X		X		X		
6	Cuando me comunico hago uso del estilo pasivo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES COMUNICATIVAS	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Practico la escucha activa con las personas que converso.	X		X		X		
8	Me cuesta trabajo hacer nuevos amigos.	X		X		X		
9	Expreso abiertamente mis sentimientos.	X		X		X		
10	Utilizo una expresión verbal para dar inicio a la conversación.	X		X		X		
11	Me es difícil empezar una relación con personas que acabo de conocer.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: RECURSOS PARAVERBALES	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
12	Cuando converso con alguien mantengo la mirada hacia mi receptor.	X		X		X		
13	Mi postura inspira confianza cuando hablo con los demás.	X		X		X		
14	Cuando expreso el mensaje pronuncio adecuadamente las palabras.	X		X		X		
15	Utilizo una conducta no verbal (entonación, expresión facial, gestos, otros) adecuados para la buena comprensión del mensaje.	X		X		X		
16	Mantengo una proximidad adecuada con el receptor cuando expresa sus ideas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: EMPATÍA	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
17	A menudo tengo emociones de preocupación hacia	X		X		X		

	los otros.							
18	Diferencio las emociones y sentimientos de las personas cuando converso con ellas.	X		X		X		
19	A menudo me afecto emocionalmente por cosas que me ocurren.	X		X		X		
20	Antes de criticar a alguien intento imaginar cómo me sentiría si yo estuviera en su lugar.	X		X		X		

Nota: Adaptado de EMA (Flores y Díaz)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN EDUCATIVA.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: INSTITUCIONAL							
2	Se hace el acompañamiento a las comisiones institucionales.	X		X		X		
2	Conozco el PEI (Proyecto educativo institucional).	X		X		X		
3	Los directivos acompañan a su equipo en el trabajo.	X		X		X		
4	Participo activamente de los planes de la institución.	X		X		X		
5	Aporto ideas para la mejora de aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
6	Los informes, por parte de dirección, son comunicados oportunamente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ADMINISTRACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Empleo de manera estratégica los recursos educativos que me brinda la institución.	X		X		X		
8	Los responsables de la administración brindan un balance económico al finalizar el año.	X		X		X		
9	Fomento el cuidado del mobiliario educativo dentro de la institución.	X		X		X		
10	Cumplo el RIC (Reglamento interno institucional).	X		X		X		
11	Hay un seguimiento a las inasistencias y tardanzas del personal.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: COMUNITARIA	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Promuevo la participación de los padres de familia en las actividades institucionales.	X		X		X		
13	Motivo a mis estudiantes a participar de las charlas sobre prevención de riesgos.	X		X		X		
14	Involucro a los padres de familia a participar de las BAPES.	X		X		X		

15	Coordino con la comisión de convivencia y TOE sobre las charlas y talleres de interés para los estudiantes.	X		X		X		
16	Se realizan actividades de integración con la comunidad educativa para la buena convivencia.	X		X		X		
17	Se llegan a acuerdos en las reuniones de la semana de gestión para el bien de la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: PEDAGÓGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Domino los conocimientos pedagógicos para la planificación de las EDAs.	X		X		X		
19	Manejo los instrumentos de evaluación.	X		X		X		
20	Adecúo los contenidos de aprendizaje en casa según las necesidades de los estudiantes.	X		X		X		
21	Involucro activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	X		X		X		
22	Regulo positivamente el comportamiento de los estudiantes.	X		X		X		
23	Propicio un ambiente de respeto y proximidad.	X		X		X		
24	Manejo un registro auxiliar de evaluación.	X		X		X		
25	Aplico la retroalimentación constantemente durante el proceso de enseñanza- aprendizaje.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMUNICACIÓN ASERTIVA.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^a		Relevancia ^a		Claridad ^a		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ESTILOS DE COMUNICACION								
1	Expreso abiertamente lo que me molesta.	✓		✓		✓		
2	Solicito ayuda cuando la necesito.	✓		✓		✓		
3	Puedo admitir que me he equivocado.	✓		✓		✓		
4	Ante una llamada de atención, respondo de forma asertiva.	✓		✓		✓		
5	Cuando me comunico, hago uso del estilo agresivo.	✓		✓		✓		
6	Cuando me comunico hago uso del estilo pasivo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: HABILIDADES COMUNICATIVAS								
7	Practico la escucha activa con las personas que converso.	✓		✓		✓		
8	Me cuesta trabajo hacer nuevos amigos.	✓		✓		✓		
9	Expreso abiertamente mis sentimientos.	✓		✓		✓		
10	Utilizo una expresión verbal para dar inicio a la conversación.	✓		✓		✓		
11	Me es difícil empezar una relación con personas que acabo de conocer.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: RECURSOS PARAVERBALES								
12	Cuando converso con alguien mantengo la mirada hacia mi receptor.	✓		✓		✓		
13	Mi postura inspira confianza cuando hablo con los demás.	✓		✓		✓		
14	Cuando expreso el mensaje pronuncio adecuadamente las palabras.	✓		✓		✓		
15	Utilizo una conducta no verbal (entonación, expresión facial, gestos, otros) adecuados para la buena comprensión del mensaje.	✓		✓		✓		
16	Mantengo una proximidad adecuada con el receptor cuando expresa sus ideas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: EMPATIA								
17	A menudo tengo emociones de preocupación hacia	✓		✓		✓		



	los otros.							
18	Diferencio las emociones y sentimientos de las personas cuando converso con ellas.	✓		✓		✓		
19	A menudo me afecto emocionalmente por cosas que me ocurren.	✓		✓		✓		
20	Antes de criticar a alguien intento imaginar cómo me sentiría si yo estuviera en su lugar.	✓		✓		✓		

Nota: Adaptado de EMA [Flores y Díaz, (2004)]

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN EDUCATIVA.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: INSTITUCIONAL								
1	Se hace el acompañamiento a las comisiones institucionales.	✓		✓		✓		
2	Conozco el PEI (Proyecto educativo institucional).	✓		✓		✓		
3	Los directivos acompañan a su equipo en el trabajo.	✓		✓		✓		
4	Participo activamente de los planes de la institución.	✓		✓		✓		
5	Aporto ideas para la mejora de aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Los informes, por parte de dirección, son comunicados oportunamente.	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: ADMINISTRACIÓN		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Empleo de manera estratégica los recursos educativos que me brinda la institución.	✓		✓		✓		
8	Los responsables de la administración brindan un balance económico al finalizar el año.	✓		✓		✓		
9	Fomento el cuidado del mobiliario educativo dentro de la institución.	✓		✓		✓		
10	Cumplo el RIC (Reglamento interno institucional).	✓		✓		✓		
11	Hay un seguimiento a las inasistencias y tardanzas del personal.	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: COMUNITARIA		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
12	Promuevo la participación de los padres de familia en las actividades institucionales.	✓		✓		✓		
13	Motivo a mis estudiantes a participar de las charlas sobre prevención de riesgos.	✓		✓		✓		
14	Involucro a los padres de familia a participar de las BAPES.	✓		✓		✓		



15	Coordino con la comisión de convivencia y TOE sobre las charlas y talleres de interés para los estudiantes.	✓		✓		✓		
16	Se realizan actividades de integración con la comunidad educativa para la buena convivencia.	✓		✓		✓		
17	Se llegan a acuerdos en las reuniones de la semana de gestión para el bien de la institución.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: PEDAGÓGICA		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
18	Domino los conocimientos pedagógicos para la planificación de las EDAs.	✓		✓		✓		
19	Manejo los instrumentos de evaluación.	✓		✓		✓		
20	Adecúo los contenidos de aprendo en casa según las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
21	Involucro activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	✓		✓		✓		
22	Regulo positivamente el comportamiento de los estudiantes.	✓		✓		✓		
23	Propicio un ambiente de respeto y proximidad.	✓		✓		✓		
24	Manejo un registro auxiliar de evaluación.	✓		✓		✓		
25	Aplico la retroalimentación constantemente durante el proceso de enseñanza- aprendizaje.	✓		✓		✓		

Nota. Nota: Adaptado de MINEDU (2021).

ANEXO 5

FIRMAS DE VALIDADORES Y RESPECTIVOS GRADOS (SUNEDU)


Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Dr. Seminario Huamán Quipe DNI: 10401571

Especialidad del validador: Metodología - Estadística

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.


 18 de octubre del 2022.
 Huamán Quipe Seminario,
 Jefe Director Administrativo,
 C. M. 1010401571
Firma del Experto Informante

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

ESCUELA DE POSGRADO


Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Dr. Seminario Huamán Quipe DNI: 10401571

Especialidad del validador: Metodología - Estadística

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.


 18 de octubre del 2022.
 Huamán Quipe Seminario,
 Jefe Director Administrativo,
 C. M. 1010401571
Firma del Experto Informante

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES		Aplicativo	Guía
HUAMAN QUISPE, SEMINARIO LEON DNI 10401571	LICENCIADO EN EDUCACION. ESPECIALIDAD: Fecha de diploma: 17/07/1997 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU	
HUAMAN QUISPE, SEMINARIO LEON DNI 10401571	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 14/12/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU	
HUAMAN QUISPE, SEMINARIO LEON DNI 10401571	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 30/12/1996 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU	
HUAMAN QUISPE, SEMINARIO LEON DNI 10401571	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 17/07/1997 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU	
HUAMAN QUISPE, SEMINARIO LEON DNI 10401571	DOCTOR EN EDUCACION Fecha de diploma: 07/09/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. CARPIO MENDOZA, JANET DNI : 42551132

Especialidad del validador: MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA
Especialista en Redacción Universitaria y Corrección de Estilo ORCID: 0000-0002-5657-7197

LIMA, 13 de octubre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. CARPIO MENDOZA, JANET DNI : 42551132

Especialidad del validador: MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA
Especialista en Redacción Universitaria y Corrección de Estilo ORCID: 0000-0002-5657-7197

LIMA, 13 de octubre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del Experto Informante.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CARPIO MENDOZA, JANET DNI 42551132	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 26/09/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (****) Fecha egreso: Sin información (****)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
CARPIO MENDOZA, JANET DNI 42551132	LICENCIADA EN EDUCACION ESPECIALIDAD: LENGUA Y LITERATURA Fecha de diploma: 27/05/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
CARPIO MENDOZA, JANET DNI 42551132	MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA - Fecha de diploma: 05/09/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (****) Fecha egreso: Sin información (****)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
CARPIO MENDOZA, JANET DNI 42551132	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 17/01/17 Modalidad de estudios: A DISTANCIA Fecha matricula: 02/04/2011 Fecha egreso: 24/04/2016	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg/ Mgtr, Elias Collantes, Maritza Mónica. DNI: 41839105

Especialidad del validador: Administración de la educación

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 10 de octubre del 2022.



Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg/ Mgtr, Elias Collantes, Maritza Mónica. DNI: 41839105

Especialidad del validador: Administración de la educación

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 10 de octubre del 2022.



Firma del Experto Informante

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ELIAS COLLANTES, MARITZA MONICA DNI 41839105	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 05/05/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información ("") Fecha egreso: Sin información ("")	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
ELIAS COLLANTES, MARITZA MONICA DNI 41839105	LICENCIADA EN EDUCACION ESPECIALIDAD: LENGUA Y LITERATURA Fecha de diploma: 09/09/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
ELIAS COLLANTES, MARITZA MONICA DNI 41839105	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 03/07/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/01/2014 Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

ANEXO 6
BASE DE DATOS

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: COMUNICACIÓN ASERTIVA																									
Nº	ESTILOS DE COMUNICACIÓN							HABILIDADES COMUNICATIVAS					RECURSOS PARAVERBALES						EMPATIA					Σ TOT	
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	ST	X7	X8	X9	X10	X11	ST	X12	X13	X14	X15	X16	ST	X17	X18	X19	X20		ST
1	4	4	4	4	4	3	23	2	4	3	3	4	16	3	3	3	4	4	17	3	1	3	3	10	66
2	4	3	3	3	4	4	21	2	2	4	4	4	16	2	2	5	1	3	13	4	4	2	5	15	65
3	2	4	4	4	4	3	21	2	3	4	4	4	17	3	1	1	3	4	12	2	2	1	1	6	56
4	4	4	2	3	4	4	21	3	2	4	4	4	17	5	3	3	1	3	15	1	2	3	3	9	62
5	4	4	4	4	4	3	23	2	3	4	5	4	18	3	2	1	2	2	10	2	2	2	1	7	58
6	4	4	3	3	4	4	22	2	1	4	4	4	15	5	3	3	4	4	19	3	3	3	2	11	67
7	4	3	4	4	3	3	21	4	3	3	5	4	19	3	2	5	1	3	14	4	3	5	1	13	67
8	4	4	2	4	4	4	22	2	4	4	4	3	17	4	1	1	3	4	13	2	3	2	1	8	60
9	4	4	4	4	4	2	22	4	4	1	3	4	16	2	3	3	1	3	12	1	2	4	2	9	59
10	2	4	3	4	4	4	21	3	3	4	4	3	17	4	2	1	2	2	11	2	2	2	1	7	56
11	4	4	4	4	3	2	21	2	5	1	3	4	15	2	3	2	1	5	13	4	4	5	5	18	67
12	4	4	2	4	4	4	22	1	1	3	4	2	11	4	5	1	3	2	15	2	3	3	1	9	57
13	4	4	4	4	3	1	20	3	3	1	3	1	11	2	2	1	1	5	11	4	4	1	3	12	54
14	4	4	3	4	4	4	23	2	1	2	2	2	9	4	4	2	1	2	13	2	3	5	5	15	60
15	4	4	4	4	4	1	21	3	2	1	5	4	15	2	2	1	1	5	11	4	3	2	3	12	59
16	2	4	2	3	4	4	19	5	1	3	2	2	13	4	5	5	5	2	21	1	4	4	4	13	66
17	4	4	4	4	4	1	21	2	1	1	5	4	13	3	3	1	5	5	17	1	3	3	3	10	61
18	4	4	2	3	4	4	21	4	2	1	2	2	11	4	1	3	5	2	15	4	3	4	4	15	62
19	4	4	3	4	3	2	20	2	1	1	5	4	13	2	5	5	5	5	22	5	4	3	4	16	71
20	2	4	2	3	4	4	19	5	5	5	2	1	18	4	2	3	1	2	12	5	3	3	4	15	64
21	4	4	4	4	4	3	23	2	3	4	5	4	18	3	2	1	2	2	10	2	2	2	1	7	58
22	4	4	3	3	4	4	22	2	1	4	4	4	15	5	3	3	4	4	19	3	3	3	2	11	67
23	4	3	4	4	3	3	21	4	3	3	5	4	19	3	2	5	1	3	14	4	3	5	1	13	67
24	4	4	2	4	4	4	22	2	4	4	4	3	17	4	1	1	3	4	13	2	3	2	1	8	60
25	4	4	4	4	4	2	22	4	4	1	3	4	16	2	3	3	1	3	12	1	2	4	2	9	59
26	2	4	3	4	4	4	21	3	3	4	4	3	17	4	2	1	2	2	11	2	2	2	1	7	56
27	4	4	4	4	3	2	21	2	5	1	3	4	15	2	3	2	1	5	13	4	4	5	5	18	67
28	2	4	3	4	4	4	21	3	3	4	4	3	17	4	2	1	2	2	11	2	2	2	1	7	56
29	4	4	4	4	3	2	21	2	5	1	3	4	15	2	3	2	1	5	13	4	4	5	5	18	67
30	4	4	2	4	4	4	22	1	1	3	4	2	11	4	5	1	3	2	15	2	3	3	1	9	57
31	4	4	4	4	3	1	20	3	3	1	3	1	11	2	2	1	1	5	11	4	4	1	3	12	54
32	4	4	3	4	4	4	23	2	1	2	2	2	9	4	4	2	1	2	13	2	3	5	5	15	60
33	4	4	4	4	4	1	21	3	2	1	5	4	15	2	2	1	1	5	11	4	3	2	3	12	59

34	2	4	2	3	4	4	19	5	1	3	2	2	13	4	5	5	5	2	21	1	4	4	4	13	66
35	4	4	4	4	4	1	21	2	1	1	5	4	13	3	3	1	5	5	17	1	3	3	3	10	61
36	4	4	2	3	4	4	21	4	2	1	2	2	11	4	1	3	5	2	15	4	3	4	4	15	62
37	4	4	3	4	3	2	20	2	1	1	5	4	13	2	5	5	5	5	22	5	4	3	4	16	71
38	2	4	2	3	4	4	19	5	5	5	2	1	18	4	2	3	1	2	12	5	3	3	4	15	64
39	4	4	4	4	4	3	23	2	3	4	5	4	18	3	2	1	2	2	10	2	2	2	1	7	58
40	4	4	3	3	4	4	22	2	1	4	4	4	15	5	3	3	4	4	19	3	3	3	2	11	67
41	4	4	3	4	3	2	20	2	1	1	5	4	13	2	5	5	5	5	22	5	4	3	4	16	71
42	2	4	2	3	4	4	19	5	5	5	2	1	18	4	2	3	1	2	12	5	3	3	4	15	64
43	4	4	4	4	4	3	23	2	3	4	5	4	18	3	2	1	2	2	10	2	2	2	1	7	58
44	4	4	3	3	4	4	22	2	1	4	4	4	15	5	3	3	4	4	19	3	3	3	2	11	67
45	4	3	4	4	3	3	21	4	3	3	5	4	19	3	2	5	1	3	14	4	3	5	1	13	67
46	4	4	2	4	4	4	22	2	4	4	4	3	17	4	1	1	3	4	13	2	3	2	1	8	60
47	4	4	4	4	4	2	22	4	4	1	3	4	16	2	3	3	1	3	12	1	2	4	2	9	59
48	2	4	3	4	4	4	21	3	3	4	4	3	17	4	2	1	2	2	11	2	2	2	1	7	56
49	4	4	4	4	3	2	21	2	5	1	3	4	15	2	3	2	1	5	13	4	4	5	5	18	67
50	2	4	3	4	4	4	21	3	3	4	4	3	17	4	2	1	2	2	11	2	2	2	1	7	56
51	4	4	4	4	3	2	21	2	5	1	3	4	15	2	3	2	1	5	13	4	4	5	5	18	67
52	4	4	3	4	3	2	20	2	1	1	5	4	13	2	5	5	5	5	22	5	4	3	4	16	71
53	2	4	2	3	4	4	19	5	5	5	2	1	18	4	2	3	1	2	12	5	3	3	4	15	64
54	4	4	4	4	4	3	23	2	3	4	5	4	18	3	2	1	2	2	10	2	2	2	1	7	58
55	4	4	3	3	4	4	22	2	1	4	4	4	15	5	3	3	4	4	19	3	3	3	2	11	67
56	4	3	4	4	3	3	21	4	3	3	5	4	19	3	2	5	1	3	14	4	3	5	1	13	67
57	4	4	2	4	4	4	22	2	4	4	4	3	17	4	1	1	3	4	13	2	3	2	1	8	60
58	4	4	4	4	4	2	22	4	4	1	3	4	16	2	3	3	1	3	12	1	2	4	2	9	59
59	2	4	3	4	4	4	21	3	3	4	4	3	17	4	2	1	2	2	11	2	2	2	1	7	56
60	4	4	4	4	3	2	21	2	5	1	3	4	15	2	3	2	1	5	13	4	4	5	5	18	67
61	2	4	3	4	4	4	21	3	3	4	4	3	17	4	2	1	2	2	11	2	2	2	1	7	56
62	4	4	4	4	3	2	21	2	5	1	3	4	15	2	3	2	1	5	13	4	4	5	5	18	67
63	4	4	2	4	4	4	22	1	1	3	4	2	11	4	5	1	3	2	15	2	3	3	1	9	57
64	4	4	4	4	3	1	20	3	3	1	3	1	11	2	2	1	1	5	11	4	4	1	3	12	54
65	4	4	3	4	4	4	23	2	1	2	2	2	9	4	4	2	1	2	13	2	3	5	5	15	60
66	4	4	4	4	4	1	21	3	2	1	5	4	15	2	2	1	1	5	11	4	3	2	3	12	59
67	2	4	2	3	4	4	19	5	1	3	2	2	13	4	5	5	5	2	21	1	4	4	4	13	66
68	4	4	4	4	4	1	21	2	1	1	5	4	13	3	3	1	5	5	17	1	3	3	3	10	61

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: GESTIÓN EDUCATIVA

N°	GESTION INSTITUCIONAL							GESTIÓN ADMINISTRATIVA					GESTIÓN COMUNITARIA							GESTIÓN PEDAGÓGICA							TOT			
	1	2	3	4	5	6	ST	7	8	9	10	11	ST	12	13	14	15	16	17	ST	18	19	20	21	22	23		24	25	ST
1	3	3	4	4	4	3	21	3	4	4	3	4	18	3	2	5	1	3	4	18	3	3	3	3	2	2	2	3	18	75
2	3	1	4	3	4	3	18	2	3	2	4	3	14	2	1	1	3	4	2	13	2	2	3	3	2	3	4	3	19	64
3	2	3	4	4	4	2	19	5	3	1	1	2	12	1	3	3	1	3	1	12	3	5	2	4	3	2	3	2	22	65
4	2	4	3	3	4	3	19	1	3	4	5	3	16	4	2	1	2	2	2	13	1	1	2	1	2	3	3	1	13	61
5	2	2	4	4	4	2	18	2	2	3	1	2	10	3	3	2	1	5	4	18	3	5	5	5	5	5	5	3	33	79
6	2	3	4	4	4	3	20	3	3	4	3	3	16	4	5	1	3	2	2	17	3	1	1	5	1	1	4	2	16	69
7	3	2	4	4	4	5	22	2	3	4	1	1	11	2	2	1	1	5	4	15	3	1	2	5	1	1	3	3	16	64
8	2	3	4	5	4	3	21	1	4	4	3	2	14	2	4	2	1	2	2	13	3	3	3	4	4	3	3	5	23	71
9	2	1	4	4	4	5	20	1	1	1	3	1	7	3	2	1	1	5	4	16	5	2	5	1	3	4	1	2	21	64
10	4	3	3	5	4	3	22	3	3	3	2	2	13	2	5	5	5	2	1	20	3	1	1	3	4	2	2	3	16	71
11	2	4	4	4	3	4	21	2	3	3	2	3	13	3	3	1	5	5	1	18	4	3	3	1	3	1	3	2	18	70
12	4	4	1	3	4	2	18	5	2	4	3	2	16	3	1	3	5	2	4	18	2	2	1	2	2	2	2	2	13	65
13	3	3	4	4	3	4	21	1	2	1	2	3	9	2	5	5	5	5	5	27	3	3	2	1	5	4	4	2	22	79
14	2	5	1	3	4	2	17	5	5	5	5	5	25	4	2	3	1	2	5	17	5	5	1	3	2	2	5	4	23	82
15	1	1	3	4	2	4	15	1	1	5	1	1	9	1	4	4	4	4	3	20	1	2	1	1	5	4	1	2	15	59
16	3	3	1	3	1	2	13	1	2	5	1	1	10	1	3	3	3	4	4	18	1	4	2	1	2	2	1	4	13	54
17	2	1	2	2	2	4	13	2	3	4	3	2	14	3	4	4	4	4	5	24	2	2	1	1	5	4	3	3	18	69
18	3	2	1	5	4	2	17	3	3	3	2	2	13	2	3	4	3	3	4	19	3	5	5	5	2	1	2	2	23	72
19	5	1	3	2	2	4	17	3	3	4	3	3	16	2	3	4	4	4	3	20	2	3	1	5	5	1	3	1	20	73
20	2	3	4	4	4	3	20	3	3	4	3	3	16	4	5	1	3	2	2	17	3	1	1	5	1	1	4	3	16	69
21	3	2	4	4	4	5	22	2	3	4	1	1	11	2	2	1	1	5	4	15	3	1	2	5	1	1	3	2	16	64
22	2	3	4	5	4	3	21	1	4	4	3	2	14	2	4	2	1	2	2	13	3	3	3	4	4	3	3	3	23	71
23	2	1	4	4	4	5	20	1	1	1	3	1	7	3	2	1	1	5	4	16	5	2	5	1	3	4	1	5	21	64
24	2	3	4	4	4	3	20	3	3	4	3	3	16	4	5	1	3	2	2	17	3	1	1	5	1	1	4	2	16	69
25	3	2	4	4	4	5	22	2	3	4	1	1	11	2	2	1	1	5	4	15	3	1	2	5	1	1	3	3	16	64
26	2	3	4	5	4	3	21	1	4	4	3	2	14	2	4	2	1	2	2	13	3	3	3	4	4	3	3	2	23	71
27	2	1	4	4	4	5	20	1	1	1	3	1	7	3	2	1	1	5	4	16	5	2	5	1	3	4	1	2	21	64
28	4	3	3	5	4	3	22	3	3	3	2	2	13	2	5	5	5	2	1	20	3	1	1	3	4	2	2	2	16	71
29	2	4	4	4	3	4	21	2	3	3	2	3	13	3	3	1	5	5	1	18	4	3	3	1	3	1	3	4	18	70
30	2	1	4	4	4	5	20	1	1	1	3	1	7	3	2	1	1	5	4	16	5	2	5	1	3	4	1	4	21	64
31	4	3	3	5	4	3	22	3	3	3	2	2	13	2	5	5	5	2	1	20	3	1	1	3	4	2	2	1	16	71
32	2	4	4	4	3	4	21	2	3	3	2	3	13	3	3	1	5	5	1	18	4	3	3	1	3	1	3	3	18	70
33	3	2	4	4	4	5	22	2	3	4	1	1	11	2	2	1	1	5	4	15	3	1	2	5	1	1	3	4	16	64
34	2	3	4	5	4	3	21	1	4	4	3	2	14	2	4	2	1	2	2	13	3	3	3	4	4	3	3	4	23	71
35	2	1	4	4	4	5	20	1	1	1	3	1	7	3	2	1	1	5	4	16	5	2	5	1	3	4	1	4	21	64
36	4	3	3	5	4	3	22	3	3	3	2	2	13	2	5	5	5	2	1	20	3	1	1	3	4	2	2	4	16	71
37	2	4	4	4	3	4	21	2	3	3	2	3	13	3	3	1	5	5	1	18	4	3	3	1	3	1	3	3	18	70

38	4	4	1	3	4	2	18	5	2	4	3	2	16	3	1	3	5	2	4	18	2	2	1	2	2	2	2	4	13	65
39	3	3	4	4	3	4	21	1	2	1	2	3	9	2	5	5	5	5	5	27	3	3	2	1	5	4	4	3	22	79
40	2	5	1	3	4	2	17	5	5	5	5	5	25	4	2	3	1	2	5	17	5	5	1	3	2	2	5	4	23	82
41	1	1	3	4	2	4	15	1	1	5	1	1	9	1	4	4	4	4	3	20	1	2	1	1	5	4	1	2	15	59
42	3	3	1	3	1	2	13	1	2	5	1	1	10	1	3	3	3	4	4	18	1	4	2	1	2	2	1	1	13	54
43	2	1	2	2	2	4	13	2	3	4	3	2	14	3	4	4	4	4	5	24	2	2	1	1	5	4	3	2	18	69
44	3	2	1	5	4	2	17	3	3	3	2	2	13	2	3	4	3	3	4	19	3	5	5	5	2	1	2	4	23	72
45	5	1	3	2	2	4	17	3	3	4	3	3	16	2	3	4	4	4	3	20	2	3	1	5	5	1	3	2	20	73
46	2	3	4	4	4	3	20	3	3	4	3	3	16	4	5	1	3	2	2	17	3	1	1	5	1	1	4	4	16	69
47	3	2	4	4	4	5	22	2	3	4	1	1	11	2	2	1	1	5	4	15	3	1	2	5	1	1	3	4	16	64
48	2	3	4	5	4	3	21	1	4	4	3	2	14	2	4	2	1	2	2	13	3	3	3	4	4	3	3	4	23	71
49	2	1	4	4	4	5	20	1	1	1	3	1	7	3	2	1	1	5	4	16	5	2	5	1	3	4	1	4	21	64
50	2	3	4	4	4	3	20	3	3	4	3	3	16	4	5	1	3	2	2	17	3	1	1	5	1	1	4	4	16	69
51	3	2	4	4	4	5	22	2	3	4	1	1	11	2	2	1	1	5	4	15	3	1	2	5	1	1	3	4	16	64
52	3	2	4	4	4	5	22	2	3	4	1	1	11	2	2	1	1	5	4	15	3	1	2	5	1	1	3	4	16	64
53	2	3	4	5	4	3	21	1	4	4	3	2	14	2	4	2	1	2	2	13	3	3	3	4	4	3	3	4	23	71
54	2	1	4	4	4	5	20	1	1	1	3	1	7	3	2	1	1	5	4	16	5	2	5	1	3	4	1	4	21	64
55	2	1	4	4	4	5	20	1	1	1	3	1	7	3	2	1	1	5	4	16	5	2	5	1	3	4	1	4	21	64
56	4	3	3	5	4	3	22	3	3	3	2	2	13	2	5	5	5	2	1	20	3	1	1	3	4	2	2	4	16	71
57	2	4	4	4	3	4	21	2	3	3	2	3	13	3	3	1	5	5	1	18	4	3	3	1	3	1	3	3	18	70
58	4	4	1	3	4	2	18	5	2	4	3	2	16	3	1	3	5	2	4	18	2	2	1	2	2	2	2	4	13	65
59	3	3	4	4	3	4	21	1	2	1	2	3	9	2	5	5	5	5	5	27	3	3	2	1	5	4	4	3	22	79
60	2	5	1	3	4	2	17	5	5	5	5	5	25	4	2	3	1	2	5	17	5	5	1	3	2	2	5	4	23	82
61	1	1	3	4	2	4	15	1	1	5	1	1	9	1	4	4	4	4	3	20	1	2	1	1	5	4	1	2	15	59
62	2	3	4	4	4	3	20	3	3	4	3	3	16	4	5	1	3	2	2	17	3	1	1	5	1	1	4	4	16	69
63	3	2	4	4	4	5	22	2	3	4	1	1	11	2	2	1	1	5	4	15	3	1	2	5	1	1	3	4	16	64
64	3	2	4	4	4	5	22	2	3	4	1	1	11	2	2	1	1	5	4	15	3	1	2	5	1	1	3	4	16	64
65	2	3	4	5	4	3	21	1	4	4	3	2	14	2	4	2	1	2	2	13	3	3	3	4	4	3	3	4	23	71
66	2	1	4	4	4	5	20	1	1	1	3	1	7	3	2	1	1	5	4	16	5	2	5	1	3	4	1	4	21	64
67	2	1	4	4	4	5	20	1	1	1	3	1	7	3	2	1	1	5	4	16	5	2	5	1	3	4	1	4	21	64
68	4	3	3	5	4	3	22	3	3	3	2	2	13	2	5	5	5	2	1	20	3	1	1	3	4	2	2	4	16	71



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORAN RAMOS LUIS DANIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Comunicación asertiva y gestión educativa en docentes en una institución pública de Comas, Lima, 2022", cuyo autor es CANAZA MAMANI EDITH MARLENE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 07 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORAN RAMOS LUIS DANIEL DNI: 40623464 ORCID: 0000-0002-8244-5390	Firmado electrónicamente por: MORAMOSL el 07- 01-2023 09:46:44

Código documento Trilce: TRI - 0512311