



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gerencia Interactiva y Comunicación Asertiva en la Institución
Educativa N° 0162 San José Obrero, UGEL 05, San Juan de
Lurigancho, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Lopez Albino, Mayra Elizabeth (orcid.org/0000-0002-0131-9123)

ASESOR:

Mg. Malca Coronado, Hector (orcid.org/0000-0002-2898-6460)

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

2019

Dedicatoria

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, muchos de mis logros se los debo a ellos, ya que me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos y siempre me inculcaron a no darme por vencido.

Agradecimiento

Expresar mi agradecimiento a mi asesor por su gentil atención y apoyo brindado para el desarrollo de mi trabajo de investigación, de la misma manera a la Universidad Cesar Vallejo por haberme guiado para la obtención del título. De manera especial a la directora de la I.E. 0162 "San José Obrero" por su gentil apoyo en el proceso de la investigación.

Índice de contenido

	Pág
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Tabla de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viiviii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	17
3.1.Tipo y Diseño de investigación	17
3.2.Variables y Operacionalización	18
3.3.Población, muestra, muestreo	18
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5.Procedimientos	20
3.6.Método de análisis de datos	21
3.7.Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Fiabilidad de los instrumentos	20
Tabla 2 Nivel de la gestión interactiva	22
Tabla 3 Nivel de la dimensión liderazgo	23
Tabla 4 Nivel de la fijación de objetivos	24
Tabla 5 Nivel de la toma de decisiones	25
Tabla 6 Nivel de manejo de conflictos	26
Tabla 7 Nivel de la organización y planeación	27
Tabla 8 Nivel de control	28
Tabla 9 Nivel de la comunicación asertiva	29
Tabla 10 Tabla cruzada del nivel de la gestión interactiva y comunicación asertiva	30
Tabla 11 Prueba de normalidad	31
Tabla 12 Relación entre la gerencia interactiva y comunicación asertiva	32
Tabla 13 Correlación entre dimensión liderazgo y comunicación asertiva	33
Tabla 14 Correlación entre la dimensión fijación de objetivos y la comunicación asertiva	33
Tabla 15 Correlación entre la dimensión toma de decisiones y comunicación asertiva	34
Tabla 16 Correlación entre manejo de conflictos y comunicación asertiva	35
Tabla 17 Correlación entre manejo de organización, planeación y comunicación asertiva	35

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Nivel de la gestión interactiva	22
Figura 2 Nivel de la dimensión liderazgo	23
Figura 3 Nivel de la fijación de objetivos	24
Figura 4 Nivel de la toma de decisiones	25
Figura 5 Nivel de manejo de conflictos	26
Figura 6 Nivel de la organización y planeación	27
Figura 7 Nivel de control	28
Figura 8 Nivel de la comunicación asertiva	29
Figura 9 Nivel de la gestión interactiva y comunicación asertiva	31

Resumen

La investigación tuvo como propósito determinar la relación significativa entre la gerencia interactiva y la comunicación asertiva de los docentes Institución Educativa N° 162 San José Obrero. En estudio se empleó el método hipotético deductivo, bajo un enfoque cuantitativo. Su nivel fue descriptivo – correlacional con el diseño no experimental, transversal. La población estuvo conformada por 71 docentes. Se aplicaron dos instrumentos con preguntas tipo escala de Likert. Un cuestionario con 27 ítems para medir la variable gerencia interactiva y otro cuestionario, con 18 ítems para medir la comunicación asertiva. El criterio de confiabilidad del instrumento se determinó mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach, el cual dio 0,9698 para la variable gerencia interactiva y 0,8061 para la variable comunicación asertiva. Se concluyó que existe una relación entre gerencia interactiva y comunicación asertiva en la Institución Educativa N° 162 San José Obrero. El nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 742 que determina que existe una relación positiva alta.

Palabras clave: Gerencia, comunicación, asertividad, institución educativa.

Abstract

The purpose of the research was to determine the significant relationship between interactive management and assertive communication of teachers at San José Obrero Educational Institution N° 162. The hypothetical-deductive method was used in the study, under a quantitative approach. Its level was descriptive-correlational with a non-experimental, cross-sectional design. The population consisted of 71 teachers. Two instruments with Likert scale type questions were applied. A questionnaire with 27 items to measure the interactive management variable and another questionnaire with 18 items to measure assertive communication. The reliability criterion of the instrument was determined by Cronbach's Alpha coefficient, which gave 0.9698 for the interactive management variable and 0.8061 for the assertive communication variable. It was concluded that there is a relationship between interactive management and assertive communication in the Educational Institution N° 162 San José Obrero. The significance level calculated is $p < .05$ and the Spearman's Rho correlation coefficient has a value of 742 which determines that there is a high positive relationship.

Keywords: Management, communication, assertive, educational institution.

I. INTRODUCCIÓN

La investigación surge de la necesidad de afrontar la problemática que se observa en relación a las estrategias gerenciales en las escuelas, las cuales son tomadas en cuenta para alcanzar un buen liderazgo; tanto en la parte administrativa como humana. En este sentido, Chaler (2011) considera que el administrador debe estar recordado en administración para comportarse acertadamente en su rol. Por ello las facultades son protagonistas de grandes cambios, liderados por los administradores que ponen en práctica un conjunto de destrezas relacionadas con las diligencias gerenciales encauzadas hacia el cumplimiento de objetivos institucionales. Por su parte, Parker (2001) considera que los sujetos organizacionales se basan para el logro de objetivos mundiales poniendo en práctica la gerencia interactiva.

Para Editex (2016) con respecto a la comunicación asertiva, hace mención que es un procedimiento de entrada abierta a opiniones, a las cuales importancia que, considerando el respeto hacia los demás, cumpliendo un importante rol ambas variables, pues una depende de la otra para alcanzar objetivos institucionales.

En las escuelas, radican diversas problemáticas relacionadas con una deficiente gerencia e inadecuada comunicación asertiva, la cual debe tomar parte el líder asumiendo acciones y capacitaciones para motivar a toda la comunidad educativa. Con respecto a ello, la Ley General de Educación, considera que el directivo es la autoridad principal cuya responsabilidad radica en llevar adecuadamente los procesos de gestión educativa (Gobierno del Perú, 2018).

La gerencia en las escuelas es asumida por el directivo y los docentes con la finalidad que a través de sus acciones educativas formar educandos para ser partícipes de un mundo cambiante. De esta forma resaltar en sus docentes la perspectiva y la labor de la institución didáctica.

Para esta investigación se formularon preguntas, la general: ¿Qué relación existe entre la gerencia interactiva y la comunicación asertiva en la institución educativa N°162 San José Obrero, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2018?; y en las específicas: ¿Qué relación existe entre el liderazgo,

fijación de objetivos; toma de decisiones; manejo de conflictos; organización; planeación; control y la comunicación asertiva en la IE N°162 San José Obrero, UGEL 05; SJL-2018?.

El estudio se justifica teóricamente porque aborda la concepción de la variable gerencia interactiva, según Montoya (2009) considera la importancia del directivo para el crecimiento profesional de los docentes, incluso para la llevar una convivencia adecuada entre la comunidad educativa. Cabe resaltar, que un líder necesita estar a la vanguardia en gestión para aplicarlo como parte de su función.

En cuanto a la justificación metodológica, el estudio usó instrumentos para conocer cómo se presenta las variables en el contexto donde se estudiará; además los instrumentos han atravesado los procesos de validez y confiabilidad antes de ser aplicados para ofrecer información del comportamiento de la variable en contexto, información que ayudara a futuros investigadores quienes pretenden abordar la gerencia interactiva. Finalmente, en la justificación práctica, considera recomendaciones para ser tomados en cuenta en futuras investigaciones relacionas a con las variables de estudio y lograr resultados favorables.

Se formularon objetivos para la investigación, siendo la general: Determinar la relación que existe entre la gerencia interactiva y la comunicación asertiva en docentes de la I.E. N° 0162 San José Obrero de San Juan de Lurigancho del 2018; siendo los específicos: Determinar la relación entre liderazgo; Fijación de objetivos; toma de decisiones, manejo de conflictos; organización, planeación, control y la comunicación asertiva en docentes de la I.E. N° 0162 San José Obrero, SJL- 2018.

También, se consideraron las hipótesis de investigación, siendo el general: Existe relación significativa entre la gerencia interactiva y la comunicación asertiva entre los docentes de la I.E. N° 0162 San José Obrero de San Juan de Lurigancho del 2018; siendo los específicos: Existe relación significativa entre el liderazgo, Fijación de objetivos; toma de decisiones, manejo de conflictos; organización, planeación, control y la comunicación asertiva entre los docentes de la I.E. N° 0162 San José Obrero, SJL- 2018.

II. MARCO TEÓRICO

Se verificaron diferentes estudios relacionados a la investigación propuesta, en el ámbito internacional se considera a Vega (2017) quien realizó un estudio sobre una herramienta gerencial y fue desarrollada en un colegio de Ecuador. Establece como una utilidad gerencial para el área educativo, pensada en el avance de la organización, creada con el acompañamiento de sus integrantes y la forma de liderar del directivo, sintetizando información relevante, confiable, medible sobre la administración, para ser utilizadas por las autoridades educativas como material de consulta para tomar decisiones; por lo que se convierte en un instrumento cuya finalidad es hacer simple el accionar de los administradores para tener un desempeño favorable en las escuelas.

Flores (2010) en su investigación buscó conocer como incide la planificación como estrategia en la administración de la calidad de los espacios en las escuelas, el estudio fue realizado en Ecuador. Su diseño fue descriptivo, considera que la planeación estratégica debe estar presente como misión en las organizaciones para conseguir los objetivos y metas que se propongan. Define además las tácticas y reglas para conseguir esas misiones y estas paralelamente logren realizarse consiguiendo de esta forma enormes resultados, intentando encontrar siempre el éxito de la organización. Se aplicaron cuestionarios de forma objetiva, con la escala de Likert. concluyó: la planificación estratégica es un desarrollo por medio del cual parte de una situación de hoy que nos va aceptar hallar el sendero y los pasos para llegar a un propósito esperado.

Zambrano (2015) en su estudio sobre un tipo de comunicación asertiva relacionado con manejo de conflictos laborales en educandos de primaria de una escuela de Venezuela. Se enfocó en los conocimientos de una asertiva comunicación y conducción de conflictos de la labor laborales en academias primarias en el estado de Zulia. Fue no experimental-correlacional. Su población lo conformo 4 directivos y 56 docentes (60). Utilizó como instrumento un cuestionario. Se demostró una relación entre lo asertivo de una comunicación y conflictos laborales ($\rho=0.616$).

Por último, Gonzáles (2015) realizó un estudio relacionado a conocer la incidencia del lenguaje asertivo del director en las relaciones interpersonales en el nivel medio de una escuela venezolana. Su nivel fue descriptivo-correlacional.

Su población lo conformo 7 directivos y 121 instructores, a quienes se les aplico una encuesta de configuraciones múltiples de 33 elementos. Concluyó que las variables presentan una relación alta; en este sentido se sugiere que cuando incrementa la comunicación asertiva, se incrementa las relaciones entre personas.

Se consideraron estudios previos, en los nacionales se tiene a Trillo (2018) quien tuvo como finalidad conocer como se relaciona la comunicación brindada asertivamente con las relaciones interpersonales de un colegio de Lima. Su diseño fue no experimental-correlacional. Participaron 80 docentes aplicándoles cuestionarios para recoger datos de las variables. Se demostró una relación ($Rho=0,722$) y ($p=0.000$). Por su parte, Colquichagua (2015) desarrolló un estudio, para conocer cómo se relaciona la comunicación asertiva con la calidad de servicio en un establecimiento penitenciario de Lima. Fue un diseño correlacional, participaron 400 familiares de los internos. Se aplico dos cuestionarios que midieron las variables. Se hallo que la comunicación asertiva se relaciona de manera directa con la calidad de servicio.

Chalco (2015) desarrollo una investigación para conocer la relación entre la administración pedagógica y el ambiente institucional en una escuela de Ate-Perú. Su diseño fue no experimental-correlacional. Se consideró 65 docentes, aplicándoles dos cuestionarios referidos a las variables. Evidencio que el 40 % considera la administración pedagógica como bueno, de la misma manera al clima institucional en 73%. Asimismo, se demostró una relación entre las variables. Por su parte, Oliva, (2017) en su estudio relacionado como se relaciona las estrategias gerenciales con el desempeño docente en una escuela del Rímac-Perú. Fue de diseño correlacional. La muestra estuvo compuesta por 78 docentes. Se aplicó dos cuestionarios. Los resultados demostraron una relación moderada (0,390) entre las variables de estudio.

Yábar (2013) en su estudio a cerca de como la gestión didáctica está relacionado con el desempeño docente de una escuela privada de Lima. Desarrolló un estudio correlacional. Concluyó que la gestión didáctica tiene una relación directa con el desempeño docente, del mismo modo entre el planeamiento y el desempeño docente. Finalmente, Zarate (2011) en su estudio buscó conocer cómo se relaciona la forma de liderar del directivo con el

desempeño docente en escuelas del Distrito de Lima. Sus resultados evidenciaron la presencia de una relación alta, demostrando que los docentes están relacionados con el directivo en la escuela. Concluyo que los docentes y alumnos piensan que el estilo de liderazgo autoritario, democrático y situacional están presentes en la funcionalidad del directivo.

El estudio tiene un respaldo teórico para sustentar la variable gerencia interactiva; para lo cual, se va a comenzar abordando el término gerencia que es una labor que trasciende la parte administrativa, es trabajar por el lado humano. Sobre esto Sierra (2016) cree que cada organización requiere de la gerencia para dirigir de manera eficiente y eficaz en busca de los objetivos. Asimismo, admite que el director ejerce un trabajo administrativo, sustentándose en temas gerenciales para conseguir objetivos por medio de la perspectiva y misión institucional. Para Angulo et al. (2018) el gerente es responsable de su función, conoce su organización y al mantener una comunicación con su personal se apropia de sus acciones, espacios concretos, de aspectos motivantes e innovadores en busca de una institución de calidad.

Baltodano & Badilla (2009) considera que el director tiene una sucesión de utilidades de la gestión actualizada que aceptan asesorar la institución didáctica hacia la calidad; para eso hay que realizar algunas funciones: planear, ordenar, dirigir y vigilar las ocupaciones de la escuela, así el director logre conseguir los objetivos trazados. La administración actual nos hace ver una manera diferente de gerencia en organización, considerando que no hay una teoría que garantice el éxito en la gerencia de un director, sino que hay que usar las buenas ideas y adaptarlas según las situaciones.

Danvers & Boumard (1992) mencionaron que, desde finales del siglo XIX, se definía la gestión en 4 funciones: idealización, organización, dirección y control. En este sentido la admiración es un grupo de métodos en la cual se planifica, organiza, dirige y controla. Por lo cual se considera en estos días como métodos propios de entidades dirigidas a brindar servicios educativos, quienes dependen de las solicitudes sociales que se presenten. La gerencia es dependiente el avance y optimización institucional en todos los escenarios y formas donde se posiciona la gerencia, realizando que sea eficaz para ofrecer respuesta a las pretensiones de la organización y el ámbito tomando presente la

perspectiva compartida para el avance eficiente y eficaz de la organización.

Un directivo, debe tener claridad en sus objetivos y en la influencia que pueda ejercer en el personal educativo. Para lo cual, esta actitud está sujeta a los valores, forma de ser y experiencia; además de su estilo de gerencia, que son: (a) Autocrático, (b) Consultivo, (c) Deliberativo, (e) Resolutivo, (f) Democrático, (g) Participativo. Asimismo, un líder educativo, es responsable en abordar acciones para lograr objetivos planteados en las escuelas donde se involucre la comunidad educativa. En las escuelas, el director, como líder tiene la capacidad de alentar, examinar, orientar y admitir muchas veces la tarea que lleva a cabo el personal de la institución (Díaz-Sáez et al., 2011).

Cabe destacar, que un gerente educativo necesita de una distribución total a su trabajo sabiendo la eficacia y la efectividad en su desarrollo. En gran mayoría los gerentes académicos muestran apertura a los cambios de contexto buscando una gerencia eficaz, sin manipulaciones, paradigmas políticos, la cual es complicado, pero no irrealizable, se debe ofrecer importancia a una gerencia didáctica eficaz llena de interactividad con los otros, novedosa, original con la capacidad de transformar todo el contexto educativo. Asimismo, los gerentes académicos tienen que llevar a cabo distintas capacidades que les permitan enfrentar inconvenientes y resolverlos con asertividad.

En relación al compromiso de la gerencia, está ligado con la calidad, el valor y el servicio, asumidos por todos los que forman parte de la institución. Cuando el compromiso es asumido con calidad y eficacia, pasa a conformar parte de la estrategia comercial de una organización, trayendo oportunidades y competitividad. Para poder mejorar la calidad, es necesario formar parte de manera directa de la organización asumiendo con objetividad y compromiso el trabajo, debido a que hay una relación entre docente y director, por ello, todo gerente educativo debe asumir el liderazgo en su escuela desde el momento que asume dicha carga.

Es necesario, definir la interactividad, para eso se toma presente distintos autores como Batelaan & Coomans (1995) consideran que las personas poseen una aptitud técnica que le permite comunicarse con otras personas, además de todas las acciones que llevan a cabo se realizan con la finalidad de tener una respuesta que demande poco tiempo. Asimismo, Moreno (2015) considera que la

interactividad es un proceso físico o mental que se producen entre personas, la cual no se ve, pero es necesario reajustarla para que el emisor y receptor se comuniquen de manera eficaz. Por su parte, Danvers & Boumard (1992) hace referencia que la interactividad es un proceso de relación que se da entre el emisor y receptor durante la comunicación, donde resalta la capacidad de respuesta.

Vygotsky (1979) mencionó que la comunicación personal nos permite interactuar con los demás. Actualmente, se concluye que las personas han desarrollado diversas estrategias comunicativas para interactuar con los demás, tomando en cuenta sus habilidades cognitivas y sus aprendizajes han ido evolucionando con el tiempo, considerando los avances tecnológicos. De la misma manera, Corrales et al. (2017) considera dos niveles durante la interacción; la primera donde la persona, muestra un avance o retroceso durante la interacción cuando presenta la información; el segundo, modifica el valor de la interactividad en el proceso. En el ámbito educador la interactividad se da cuando existe un acercamiento en dos o más personas, es decir entre el docente y el directivo formándose vínculos de comunicación asertiva que favorece la convivencia pacífica.

La variable gerencia interactiva en colchoneta a las exploraciones y exámenes satisfechos por (Groutel, 2013) justipreciar que interiormente de un sistema burocrático debe vivir la cooperativa entre múltiples aspectos que integrarán la estructuración y que serán alcobas importantes del trabajo del término a término. Para una gestión esencial, todas las partes deben trabajar coordinadamente en una unidad. En este sentido, si todo el personal trabaja de manera conjunta es señal de una buena gestión en la organización, para lo cual se tiene que tener como propósito conseguir la eficacia y la eficiencia para lograr objetivos institucionales.

Gabor & Mahoney (2010) menciona que cada organización debe funcionar considerando un trabajo cooperativo. Además, la colectividad se socialice y que no haya distinción según el cargo, ni el tiempo de servicio. Para, Drucker (1954) menciona que el gerente es el constituyente esencial en una organización, puesto que con conocimiento de liderazgo y los procedimientos adecuados logran producir cambios en la producción. Según Montoya (2009) considera la

importancia del directivo para el crecimiento profesional de los docentes, incluso para la llevar una convivencia adecuada entre la comunidad educativa.

Se definen las dimensiones, en relación a liderazgo, Nagendra et al. (2003) menciona que es una cualidad en la persona, que le permite llegar a otras personas de una manera ágil, considerando un lenguaje adecuado y el contexto. Por ello, deben ser agentes de cambios, orientando el camino para el éxito de su institución, logrando que sus docentes crezcan profesionalmente, con una participación activa en innovadora. En este sentido, todo líder es agente e cambio, guiando a los docentes hacia una participación activa que le permitan desarrollarse e innovar sus prácticas.

Para Hernández & Martínez-Vilanova (2018) el líder no debe ser manipulable, por el contrario, se desarrolla y nutre de otros poderes que le permiten crear una cultura empresarial con práctica de valores. Asimismo, considera al liderazgo como la potencial de emocionar en un comité con la guía de obtener finalidades institucionales para lo cual hay que azacarse con acaloramiento para lograrlo. Los directivos como líderes deberán efectuar estrategias para motivar al grupo de trabajo, orientado hacia el logro de metas institucionales. Entre las habilidades desarrolladas en la práctica se pueden destacar: delegación de responsabilidades, reconocer logros en el tiempo fijado, motivar un buen clima laboral entre los miembros del grupo y gestionar mejoras para el avance en la institución. Por su parte, Neumann et al. (2009) explica que todo líder conoce los senderos hacia el éxito, diseñando estrategias que involucre a su equipo de trabajo en los proyectos institucionales.

Según Sierra (2016) el liderazgo educacional trasciende a lo profesional y se construye con la singularidad y creatividad de sus líderes, para lo cual se toma en que la persona se desarrolle integralmente como parte de la organización. Un director con mentalidad creativa transforma la existencia de su escuela con eficacia, conjuntamente con su equipo docente combinado ideas que le permitan enfrentar riesgos.

El impacto del liderazgo en las organizaciones se relaciona con las habilidades desarrolladas por los líderes en su trayectoria, además del compromiso asumido con su profesión. En este sentido Melero (2014) recomienda para un liderazgo negativo, evitar malas relaciones comunicativas,

reclamos, despido de personal injustificado, empleados poco comprometidos, baja moral del grupo de trabajo, estrés, sabotaje entre otros. Por ello, el directivo debe supervisar que creen espacios positivos que ayuden a conseguir resultados favorables, que involucren a todo el personal con su identificación, responsabilidad y dedicación; además, de desarrollar una actitud competitiva con la organización.

En relación a la dimensión fijación de objetivos, consiste en ordenar prioridades que se consideren indispensables para la organización y sus trabajadores; por ello reconocer su esfuerzo les motivara a involucrarse de manera participativa en el objetivo que se desea conseguir. Cabe resaltar, que toda corporación debe tener como finalidad la fijación de objetivos que les permite organizar y crear proyectos para impulsar la organización con su equipo de trabajo (Hernández & Martínez-Vilanova, 2018).

Moreno (2016) manifiesta que las actitudes positivas favorecen el crecimiento personal y laboral de cada profesional, la cual se relaciona a los intereses de la empresa donde labora, existiendo un vínculo entre el grupo de trabajo y los objetivos de la institución. Para ello, hay que generar un clima de trabajo favorable que favorezca el desarrollo de capacidades en los trabajadores y no se vean alterados por actitudes negativas. En este sentido el director, como líder pedagógico, tiene la responsabilidad de desarrollar condiciones para un clima favorable en la escuela, que permitan fortalecer las relaciones humanas teniendo presente la ética.

El aprendizaje organizacional, Arbaiza (2002) expresa que es un cambio que permite mejorarlas en la obra de la estructuración con la ideal de preparar conceptos y inteligencias. Las escuelas que cambian permanentemente en función de las políticas educativas, toman en cuenta las competencias y capacidades de su personal, como parte de su cultura organizacional.

En la dimensión toma de decisiones, Fremont & Chiavenato (2003) mencionó la importancia de promover en la organización una conducta responsable, la cual permite la interacción adecuada entre miembros de la organización. Según Chiavenato (2009) para tomar decisiones se toma en cuenta diversas alternativas que son consideradas en la planificación, considerando que las decisiones son institucionales y también personales para conseguir objetivos

institucionales propuestos. Por su parte, Gálvez et al. (2012) lo considera como un proceso razonable que implica un análisis y evaluación de las posibles soluciones considerando un objetivo determinado para conseguir a una selección final. Tyler-Cross & Schirch (1991) reconoce que entre las funciones del director se encuentra elegir lo mejor para las corporaciones. Esta fase del director busca gestar oportunidades para desarrollar la organización, explorando posibles situaciones para iniciar cualquier proceso.

Gálvez et al. (2012) menciona que existen dos principios en la comunicación, el primero hace referencia a que la comunicación en la empresa es un medio para obtener información relacionada a su funcionamiento, el segundo hace referencia a que la comunicación es la esencia de las organizaciones, sin ella no podría existir. Cabe resaltar, que la comunicación, en una dirección, se da en múltiples formas, por canales acústicos, visuales, audiovisuales; además, pueden ser personales y colectivas en las escuelas. Para que ocurra debe darse en un espacio favorable y momento oportuno, ello permitirá al directivo tomar decisiones considerando los objetivos propuestos en la institución.

Con relación a la autopercepción, Chaler (2011) considera como la capacidad que las personas tienen para percibirse a sí mismos, ello le permitirá generarse una autoimagen para poder entender su estado sensible, emocional o mental. En este sentido, la autovaloración permite conocer como nos sentimos con nosotros mismos, considerando el ambiente de trabajo, por ello es favorable que el directivo acondicione en las escuelas un ambiente positivo donde los docentes trabajen cómodamente y les permitan crearse una imagen positiva.

En la dimensión manejo de conflictos, Según Vega (2017) se requiere de diversas estrategias que le servirán para enfrentar conflictos, para lo cual el docente debe poner en práctica la comunicación asertiva donde se involucren todos los participantes, con ello, los directivos podrán resolver con eficacia todo conflicto que se presente, presentando alternativas de solución de manera inmediata. También al ser social toda persona posee muchas actitudes que en ocasiones le puede generar conflicto en diversos grados según su interacción con sus pares.

Por su parte, Batelaan & Coomans (1995) considera que las ideas permiten al hablante cambiar al segmento anterior para mando reinterpretarlo desde una

vista distinta. Por ello, en las escuelas siempre se presentan situaciones relacionadas a conflictos, por ello es necesario hacer frente tomando decisiones para manejarlos, donde se involucren todos los actores educativos bajo la dirección del líder pedagógico.

Por otro lado, Moreno (2016) manifiesta que la mediación es considerada como litigio para dar solución a conflictos que toma en cuenta un oyente para abogar un aforo con posición neutral para resolver un conflicto; la cual se presentan en las escuelas, considerando que toda persona presenta motivación, necesidad e interés. Ante este contexto es importante resaltar la comunicación asertiva como una actividad que se presenta de manera sincera, empática y con mucha claridad, necesarias para resolver conflictos y tener un buen clima institucional.

En relación a la dimensión organización, planeación y control, se conceptualizará el término organización, donde se toma en cuenta las teorías sobre organización para conocer la estructura y funcionamiento de las escuelas. Tomando en cuenta los paradigmas abordados, estas consideran que las teorías y las metodologías plantean situaciones que permiten analizar la realidad de nuestra sociedad, para lo cual, es necesario tomar en cuenta la gestión, ampliando las opciones de indagación y analizando a fondo puntos de vista de la institución. La planeación educativa se le considera como la capacidad de tener en cuenta gestos políticos, jurídicos, económicos y sociales de la verdad educativa en el contexto social. La organización del sistema educacional toma en cuenta la planeación para desarrollar el trabajo en equipo con miras a alcanzar resultados adecuados (Tyler-Cross & Schirch, 1991).

Toda actividad que se desarrolla dentro de la organización, se debe controlar y estar orientada con los objetivos a lograr, suministrando el estándar conveniente que le permita realizar un adecuado seguimiento para llegar a una culminación adecuada de toda actividad, la cual, es un desafío que debe asumir todo gerente educacional. En este sentido, en la gestión educativa se toman en cuenta el planeamiento, la disposición, gerencia, control y evaluación para el competente progreso de la estrategia educativa. No se puede conducir correctamente alguna actividad si no se encuentra debidamente supervisado y adecuado para la organización (Cejas, 2009).

Moreno (2016) el trabajo colaborativo es un proceso donde un grupo de personas comparten ideas, poniendo en práctica la vía asertiva para llegar acuerdos mediante la comunicación asertiva. Para Hax & Majluf (2012) el proceso de planificación de estrategias debe ser disciplinado y definido con la meta de optimar el funcionamiento de la organización en un medio competitivo. Las organizaciones educativas deberán revisar su práctica educativa en subordinación a diversas tareas que han de llevar a cabo todos los agentes educadores. Asimismo, detalla, que la función del coordinador académico es amaestrar maestros, apoyándolos pedagógicamente y acompañándolos en su desempeño.

En relación al seguimiento y monitoreo es un proceso dirigido a constatar el desarrollo de las actividades del maestro, la utilización de recursos y la consecución de metas según su planificación, esta se realiza con la finalidad de mejorar la gestión. En este sentido, el director es responsable de dirigir el monitoreo y realizando un seguimiento para crear condiciones favorables que permitan el logro de los aprendizajes (Minedu, 2019). Asimismo, el desempeño docente se evalúa constantemente para conocer los aspectos relevantes que el maestro debe considerar en su trabajo diario. Para lo cual se emplea la observación de las acciones del docente, como por ejemplo la promoción del respeto, comportamiento de los estudiantes, gestión del tiempo en el aula, promover el razonamiento y creatividad y la respuesta a sus necesidades educativas. Es responsabilidad de los directivos realizar esta labor, para lo cual se capacita previamente (Minedu, 2012).

En relación a la segunda variable se abordara a Terroni (2009) considera que la asertividad como el proceder en un ambiente interpersonal, que sucede con la meta de una aspiración personal para la asimilación de la actuación por parte del receptor. De esa forma los agentes mencionan que todo líder debe ser asertivo, lo que le permite ser respetado en su comunidad educativa. En este sentido, para llegar a ser asertivo se toma en cuenta la experiencia de vida, en el caso del docente es un ser comunicativo que influye en que otros profesionales puedan afirmarse a sí mismos.

Según Corrales et al. (2017) la comunicación asertiva permite a la persona comportarse de manera efectiva expresando y mostrando sus ideas,

necesidades y dificultades sin trasgredir los derechos de otra persona. Es importante que se tome en cuenta los perfiles de la asertividad: pasivo, agresivo y asertivo; las cuales permitirán que las personas decidan por tomar en cuenta para su personalidad uno de estos dominios; sin embargo es necesario resalta que toda persona debe tener la capacidad de manejar adecuadamente la comunicación asertiva con el debido respeto que se merece ambas partes que transmiten sus intereses. Por el autor Castanyer (1996), considera tres perfiles en la comunicación asertiva: (a) Estilo inhibido, personas pasivas que piensan en el bienestar de otros y no en los suyos, muestran bajan autoestima al relacionarse. Cabe resaltar que estilo agresivo, personas que solo defienden sus derechos y no respetan el de otros, ausencia de empatía y valores morales practicando un lenguaje dictatorial.

Por otro lado, en una escuela se da el clima positivo y pacífico, cuando el directivo pone en práctica el liderazgo compartido, donde todos trabajan cuidando los planes institucionales. Para ello necesita de una capacitación permanente que le permitan estar preparados. En este sentido Ferreiro & Martin (2013) consideró que se debe tomar en cuenta para el clima positivo, la aceptación recíproca, comunicación fluida. En el grupo-clase debe mantenerse una relación dentro y fuera del aula para lograr una cohesión positiva.

En relación a la dimensión estrategias de asertividad, Ferreiro & Martin (2013) consideraron que el educador contribuye a que otras personas se afirmen en si mismos, logrando un clima favorable con un adecuado lenguaje. Además, la comunicación eficaz entre personas, se logra cuando se respeta las diferencias entre ellas, pues en ese momento el emisor se puede convertir en receptor. En el caso de las escuelas el directivo y docente debe comunicarse en un ambiente de respeto mutuo, expresando sus ideas y controlando sus emociones. Por ello, Castanyer (1996) propone diversas estrategias asertivas, entre las que considera aprender a pensar, comportarse y sentir, además de estrategias para disminuir la ansiedad, regulación cognitiva y externas para afrontar en la comunicación asertiva.

Para Medina & Tobón (2010) el estado emocional está influenciado por las estrategias internas que cada individuo pone en práctica durante la comunicación, logrando que sea respetuosa y asertiva, para lo cual debe tener la

capacidad de autorregularse para que el dialogo sea eficaz. Por ello, los docentes, directivos y estudiantes, deben poner en práctica la comunicación asertiva, específicamente al expresarse con respeto, sentimientos, opiniones y actuar sin agredir ni ofender, asumiendo el respeto a los demás.

Es importante reconocer que la comunicación es primordial durante la interacción con individuos en la sociedad. Para Ferreiro & Martin (2013) la comunicación gestual o lingüística se produce cuando hacemos uso de diversos códigos para comunicarnos como: (a) lingüístico, conjunto de signos básicos para el lenguaje verbal, sea en forma verbal o escrita (b) No lingüístico, cuando se usa el lenguaje corporal y la voz, comunicando sus sentimientos y tiene determinado sentido para quien lo escucha y observa. En este sentido en las dos formas con la cual nos comunicamos se debe dar en un clima donde se exprese empatía y respeto, que nos permite dialogar de manera calmada para poder expresar lo que sentimos. Además, se considera actuación gestual facial, como movimientos de nariz, mejillas, mentón entre otras; igualmente, las miradas, sonrisas y movimientos corporales.

Para ser asertivos con los demás, se debe manejar estrategias asertivas durante el dialogo, para ser respetados es necesario empezar por respetarse a sí mismos, considerando que al ser escuchados se producirá una comunicación asertiva, mediante un dialogo elocuente. En este sentido para Castanyer (1996) la autoestima se relaciona directamente con la asertividad, en el sentido que cuando una persona carece de autoestima busca dependencia en otras personas para sentirse valida y digna; en cambio la persona asertiva es capaz de dar opiniones contrarias si rebajar su auto concepto de valía.

En cuanto a la dimensión estilo asertivo, esta es apremiante trabajarla con asertividad interiormente de una institución. Para Ferreiro & Martin (2013) modo asertivo es considerada como una postura tolerante entre el emisor que expresa sus emociones, si actuar de manera ofensiva hacia los demás, percibiéndose eficiente de ejecutar aquello que desea, complementando el idioma oral y no verbal. Asimismo, consideró a la asertividad como una capacidad comunicativa que permite transmitir tu forma de opinar y sentir, generando condiciones de comodidad, para evitar situaciones conflictivas. En este sentido, llevar adecuadamente la asertividad en la comunicación permite crear un clima positivo,

ayudando a poner fin toda situación de conflicto, tratando con empatía a las personas de la institución. Asimismo, el autor agrega que se adecua al contexto cuando se es espontáneo, expresivo y demuestra seguridad, donde sus receptores reaccionaran de la misma forma.

Para Gaeta & Galvanovskis (2009) la asertividad se asocia a la madurez, buscando un vínculo comunicativo sin necesidad de agredir al interlocutor, a su vez no debe ser sometido a su voluntad. Por ello, cuando se produce las relaciones interpersonales, se debe expresar los sentimientos hacia los demás de manera clara con respeto y admiración como si la comunicación fuera con uno mismo. Por otro lado, es una capacidad para expresar nuestras ideas, deseos sin atender contra los demás. Por lo tanto, una buena comunicación se da cuando existe respeto entre las personas en el momento donde sucede, para lo cual es necesario un tono y ritmo de voz agradable.

Según Ferreiro & Martín (2013) una adecuada aserción afectiva, se da cuando hay aceptación mutua al sentirse cómodos durante un diálogo. La cohesión es considerada como importante en la vida del individuo. En la escuela se da cuando el estudiante lleva su relación afectiva más allá del horario académico, sintiéndose bien dentro y fuera del aula. El gerente es un ser socializador, por lo que debe crear ambientes positivos afectivo en una sesión de clase para lograr aprendizajes significativos en sus estudiantes.

En cuanto a la dimensión comunicación, se produce cuando existe manejo de una comunicación fluida con uso del mismo código entre dos o más personas, dejando de lado adornos que se pueden presentar cuando expresan sus ideas. Por ello, una adecuada comunicación favorece a interacción entre miembros de una organización. Desde la concepción de Ferreiro & Martín (2013) el interlocutor se comunica eficazmente cuando utiliza un lenguaje sencillo para que se comprenda a través de códigos de mismo lenguaje. Para interrelacionarse, se debe tomar en cuenta un mismo código para que se pueda comprender, de lo contrario no habrá entendimiento entre ellas, logrando que el receptor capte el mensaje.

Según Marcos & Garrán (2017) para que exista una declaración capaz que se evidencie desde la primera hablada o escrita esta debe ser concisa, consonante y entendible. Según nuestra actitud frente al público, una persona

será ratificada o dejada de lado según su locución, la imagen profesional se debe mostrar ante otras de forma moderada, debido a que es un modelo a seguir por quienes forman parte de la escuela. Para Välimaa (2010) sostiene que la improvisación en los profesionales es común, enfrentándose al hecho abierto, donde existe la desidia y el fastidio. Por ello, los profesionales deben asegurar que toda comunicación debe presentar claridad, precisión para expresar ideas, emociones y sentimientos, siendo importante la preparación anticipada. Asimismo, para informar es obligado mantener contacto visual durante la reunión, por más inaguantable que esta sea, mostrando una sonrisa y tranquilidad, de este modo podemos darnos cuenta que están captando eficazmente durante la comunicación.

Es importante que la comunicación entre el receptor y emisor sea asertiva y expresiva, con fijación a los ojos para darse cuenta que la interacción se está comprendiendo de manera eficaz. También es necesario tomar en cuenta la escucha y esta se debe dar con atención y respeto para mantener una relación asertiva. Castanyer (1996) sostiene que es necesario interpretar una situación donde parezca que se está agrediendo verbalmente, cuando un comentario con lleva a hacer daño y la interpretación se muestra distorsionada por los pensamientos irracionales. En este sentido la asertividad permite identificar lo que esta cuando daño y poner límites en una comunicación.

Para Ferreiro & Martin (2013) la empatía nos permite sentir los sentimientos de otras personas, haciendo que se sientan cada vez solos, realizando un esfuerzo objetivo y razonable para comprender los sentimientos de otros. Las personas pueden desarrollar la empatía, la cual les permitirá comunicarse de manera eficaz, en los directivos y docentes les permitirá escuchar y comprender los problemas de otro en su trabajo diario al relacionarse con inteligencia emocional

III. METODOLOGÍA

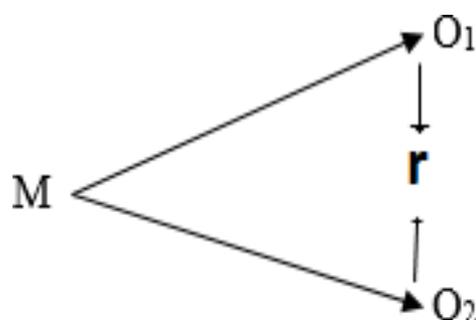
3.1. Tipo y Diseño de investigación

La pesquisa siguió un enfoque cuantitativo, porque se procesaron los datos mediante procedimientos estadísticos de manera descriptiva e inferencial (Ñaupas et al., 2014). Como método se apoyó en el hipotético deductivo, que permite partir de apreciaciones generales para elaborar inferencias particulares, después de haber probado hipótesis. Fue de tipo sustantiva, debido a que se encarga de responder a problemas sustanciales de la realidad explicándolas para profundizar una teoría (Tamayo, 2006).

Seguió un diseño no experimental, al no manipularse las variables del estudio; y transversal, al estudiarse la variable en un instante indicado (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

El estudio fue descriptivo, correlacional, porque desea conocer la asociación entre las variables de estudio.

Se presenta el diagrama del estudio:



Dónde:

M = Docentes

O₁ = Gerencia interactiva

O₂ = Comunicación interactiva

r = Relación entre variables

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: gerencia interactiva

Definición conceptual: Sierra (2016) cree que cada organización requiere de la gerencia para dirigir de manera eficiente y eficaz en busca de los objetivos. Asimismo, admite que el director ejerce un trabajo administrativo, sustentándose en temas gerenciales para conseguir objetivos por medio de la perspectiva y misión institucional.

Definición operacional: La variable se dimensiona en liderazgo, fijación de objetivos, toma de decisiones, manejo de conflictos y organización, planeación y control; las cuales son tomadas en cuenta para la elaboración de un cuestionario de 27 preguntas.

Indicadores: motivación, creatividad, clima organizacional, participación, comunicación, orientación, coordinación, seguimiento, evaluación del desempeño.

Escala: ordinal: Baja, media, alta

Variable 2: comunicación asertiva.

Definición conceptual: Corrales et al. (2017) la comunicación asertiva permite a la persona comportarse de manera efectiva expresando y mostrando sus ideas, necesidades y dificultades sin trasgredir los derechos de otra persona

Definición operacional: La variable se dimensiona en estrategias de asertividad, estilos asertivos y comunicación precisa, las cuales son tomadas en cuenta para la elaboración de un cuestionario de 18 preguntas.

Indicadores: Autoestima, interpersonal, pensamiento, sentimiento, eficacia en la comunicación, empatía.

Escala: Ordinal: Baja, media, alta.

3.3. Población, muestra, muestreo

Población

Para Tamayo (2006) es el conjunto que está formado por cada unidad de estudio. Se consideraron 71 docentes de la I. E N° 0162.

Criterios de inclusión: Docentes que decidieron participar en la investigación por propia decisión.

Criterios de exclusión: Docentes que decidieron no formar parte de la investigación.

Muestra

Según Ramos (2015) es el subgrupo de la población, en el cual se extrae datos para el investigador. Lo conformaron por 60 docentes.

Muestreo

Es de tipo no probabilística, debido a que los elementos no dependen de una probabilidad (Ramos, 2015).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Ficha técnica del cuestionario de gerencia interactiva

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Autor: Mayra Elizabeth López Albino

Año: 2018

Administración: Individual

Duración: 30 a 40 m

Ámbito de aplicación: Institución educativa N° 0162

Calificación: manual

Escala: Nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

Ficha técnica del cuestionario de comunicación asertiva

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Autor: Edwin Rafael Berrocal Flores

Adaptación: Mayra Elizabeth López Albino

Año: 2017

Administración: Individual

Duración: 30 a 40 m

Ámbito de aplicación: Institución educativa N° 0162

Calificación: manual

Escala: Nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

Validez

Se validaron mediante según juicio de expertos, en caso del instrumento de gerencia interactiva fue creada por la investigadora y el instrumento de comunicación asertiva se realizó una adecuación de instrumento original.

Confiabilidad

Se realizó con el estadístico Alfa de Cronbach. Para lo cual se realizó una prueba piloto con 15 docentes, para evaluar la variable mediante el instrumento antes de ser aplicado en la muestra del estudio. Del cual se obtuvo una confiabilidad muy alta de 0.9698 para la variable gerencia interactiva y una confiabilidad de 0.8061 para la variable comunicación asertiva, lo que indica que ambos instrumentos se pueden aplicar en el estudio.

Tabla 1

Fiabilidad de los instrumentos

variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gerencia interactiva	0,9698	15
Comunicación asertiva	0,8061	15

Nota: Elaboración propia

3.5. Procedimientos

Se siguieron procedimientos estructurados en la investigación, se abordó en un primer momento coordinar con la escuela la autorización para aplicar a los

docentes los instrumentos de gerencia interactiva y comunicación asertiva. Después de aplicar los instrumentos y recoger datos, estas se organizaron en un archivo de Excel. Seguidamente se sometieron a las pruebas estadísticas del SPSS V 22, que arrojaron tablas y figuras como resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos atravesaron una prueba de normalidad, donde arrojó como resultado que los datos presentan su distribución que no se ajusta a una normalidad; siendo necesario tomar en cuenta la prueba estadística Rho de Spearman, que es la prueba que ayudo a determinar la relación entre las variables. Se muestran resultados con tablas y figuras donde se distribuyen los datos de manera descriptiva e inferencial.

3.7. Aspectos éticos

La investigación respetó los derechos de los autores a quienes se les se citó utilizando APA 7ma edición. Cabe precisar que se aplicó el cuestionario con participación anónima y bajo consentimiento que ayudó a presentar resultados confiables.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

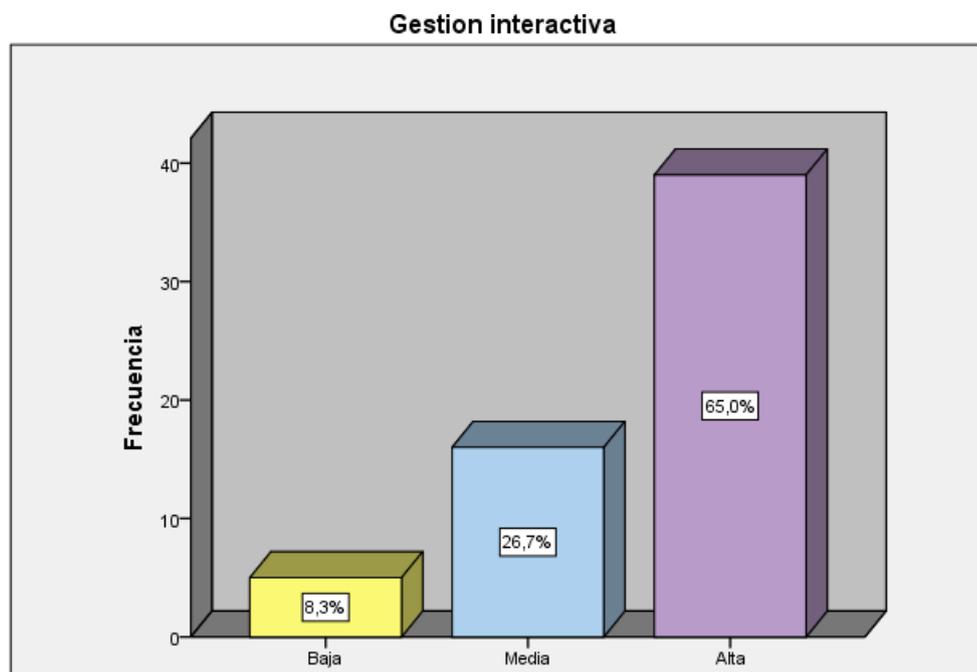
Tabla 2

Nivel de la gestión interactiva

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	5	8,3
	Media	16	26,7
	Alta	39	65,0
	Total	60	100,0

Figura 1

Nivel de la gestión interactiva



Interpretación: La tabla 2 y figura 1, desde la percepción de los participantes muestra que el 65,0% considera que la gestión interactiva es alta, el 26,7% es media y el 8% es baja.

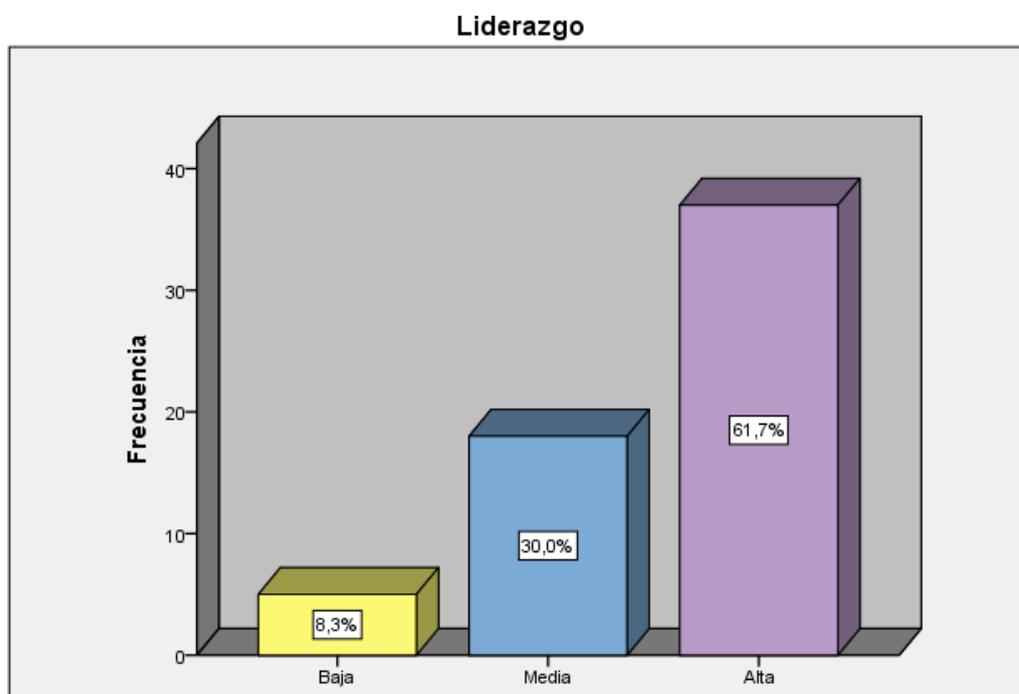
Tabla 3

Nivel de la dimensión liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	5	8,3
	Media	18	30,0
	Alta	37	61,7
	Total	60	100,0

Figura 2

Nivel de la dimensión liderazgo



Interpretación: La tabla 3 y figura 2, desde la percepción de los participantes muestra que el 61,7% considera que el liderazgo es alta, el 30,0% es media y el 8,3% es baja.

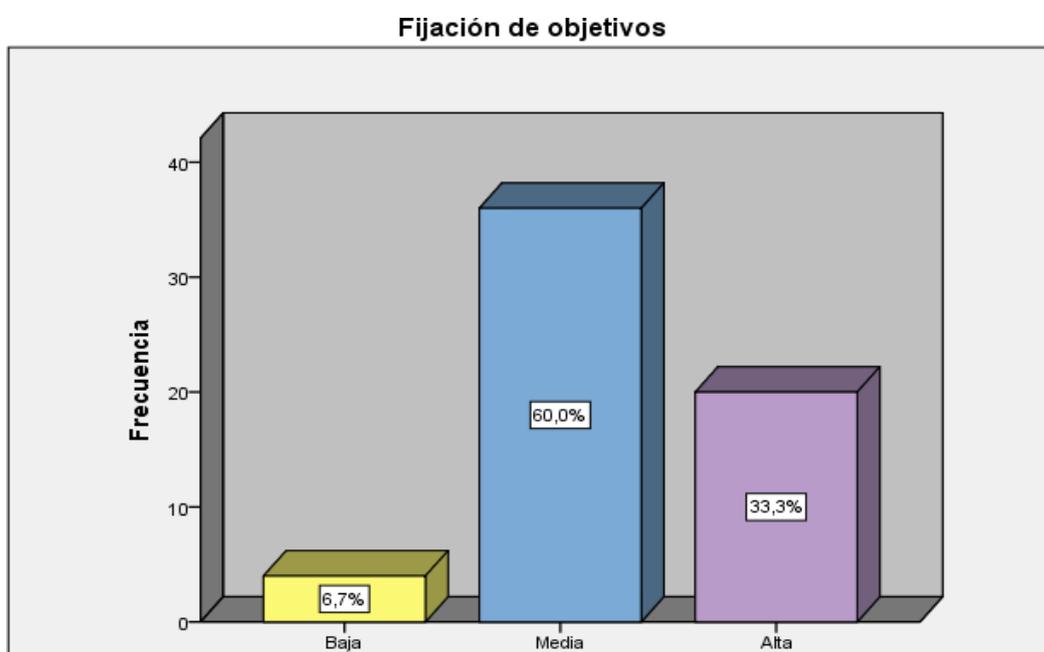
Tabla 4

Nivel de la fijación de objetivos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	4	6,7
	Media	36	60,0
	Alta	20	33,3
	Total	60	100,0

Figura 3

Nivel de la fijación de objetivos



Interpretación: La tabla 4 y figura 3, desde la percepción de los participantes muestra que el 60,0% considera que la fijación de objetivos es media, el 33,3% es alta y el 6,7% es baja.

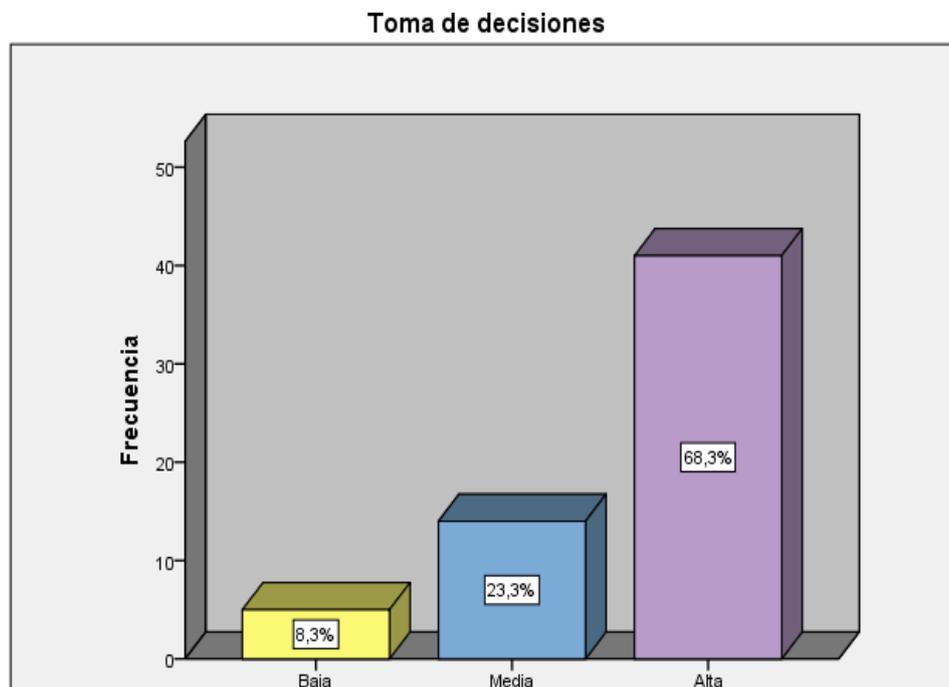
Tabla 5

Nivel de la toma de decisiones

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Baja	5	8,3
	Media	14	23,3
	Alta	41	68,3
	Total	60	100,0

Figura 4

Nivel de la toma de decisiones



Interpretación: La tabla 5 y figura 4, desde la percepción de los participantes muestra que el 68,3% considera que la toma de decisiones es alta, el 23,3% es media y el 8,3% es baja.

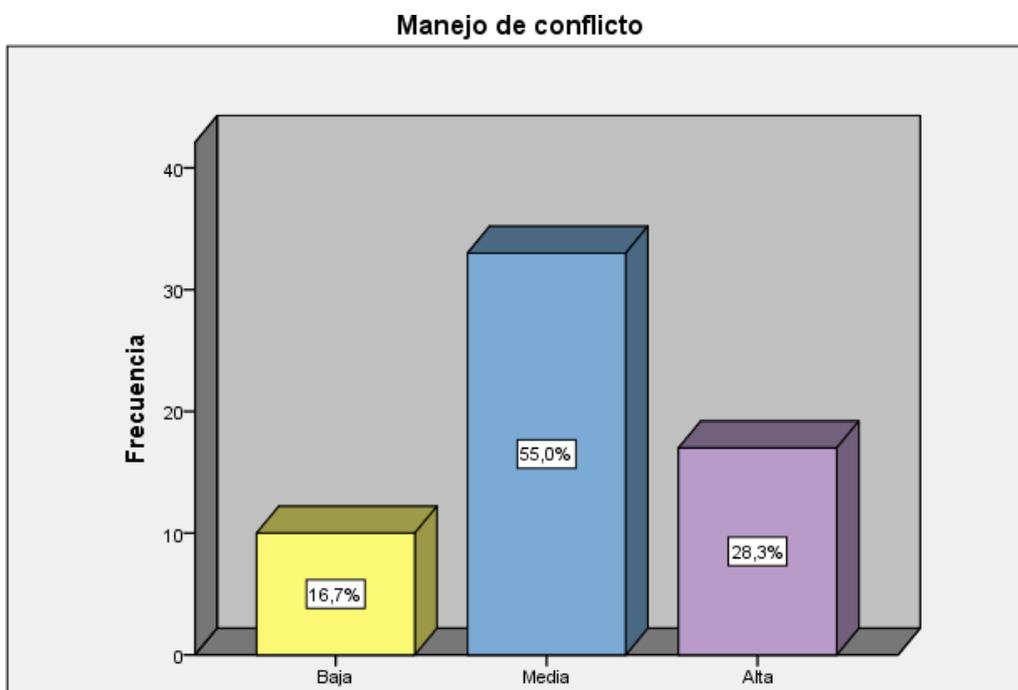
Tabla 6

Nivel de manejo de conflictos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	10	16,7
	Media	33	55,0
	Alta	17	28,3
	Total	60	100,0

Figura 5

Nivel de manejo de conflictos



Interpretación: La tabla 6 y figura 5, desde la percepción de los participantes muestra que el 55,0% considera que el manejo de conflicto es media, el 28,3% es alta y el 16,7% es baja.

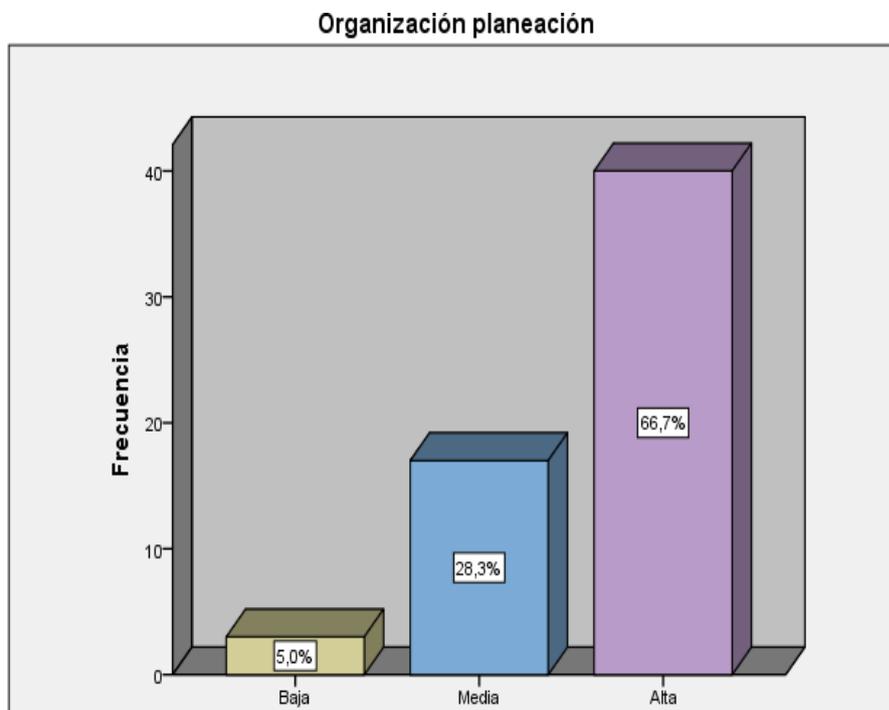
Tabla 7

Nivel de la organización y planeación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	3	5,0
	Media	17	28,3
	Alta	40	66,7
	Total	60	100,0

Figura 6

Nivel de la organización y planeación



Interpretación: La tabla 7 y figura 6, desde la percepción de los participantes muestra que el 66,7% considera que la organización y planeación es alta, el 28,3% es media y el 5,0% es baja.

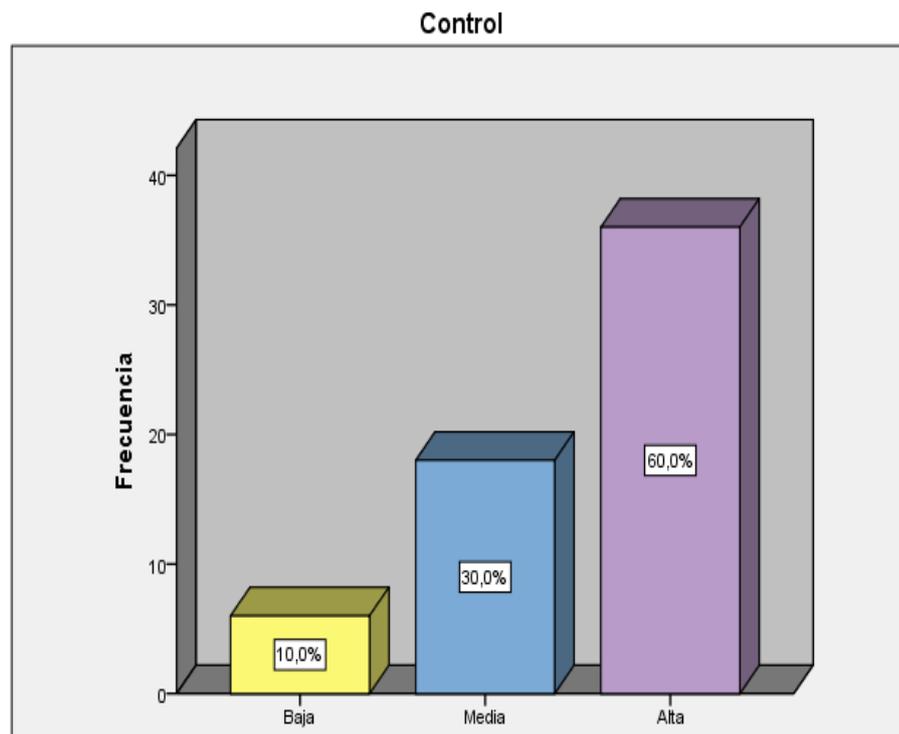
Tabla 8

Nivel de control

	Frecuencia		Porcentaje
Válido	Baja	6	10,0
	Media	18	30,0
	Alta	36	60,0
	Total	60	100,0

Figura 7

Nivel de control



Interpretación: La tabla 8 y figura 7, desde la percepción de los participantes muestra que el 60,0% considera que el control es alta, el 30,0% es media y el 10% es baja.

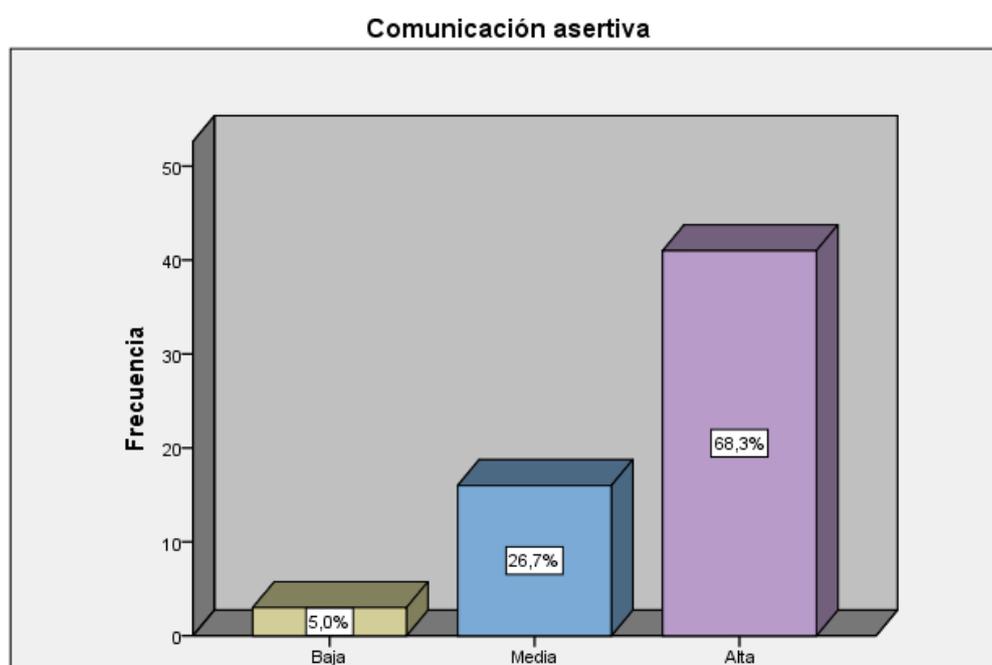
Tabla 9

Nivel de la comunicación asertiva

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	3	5,0
	Media	16	26,7
	Alta	41	68,3
	Total	60	100,0

Figura 8

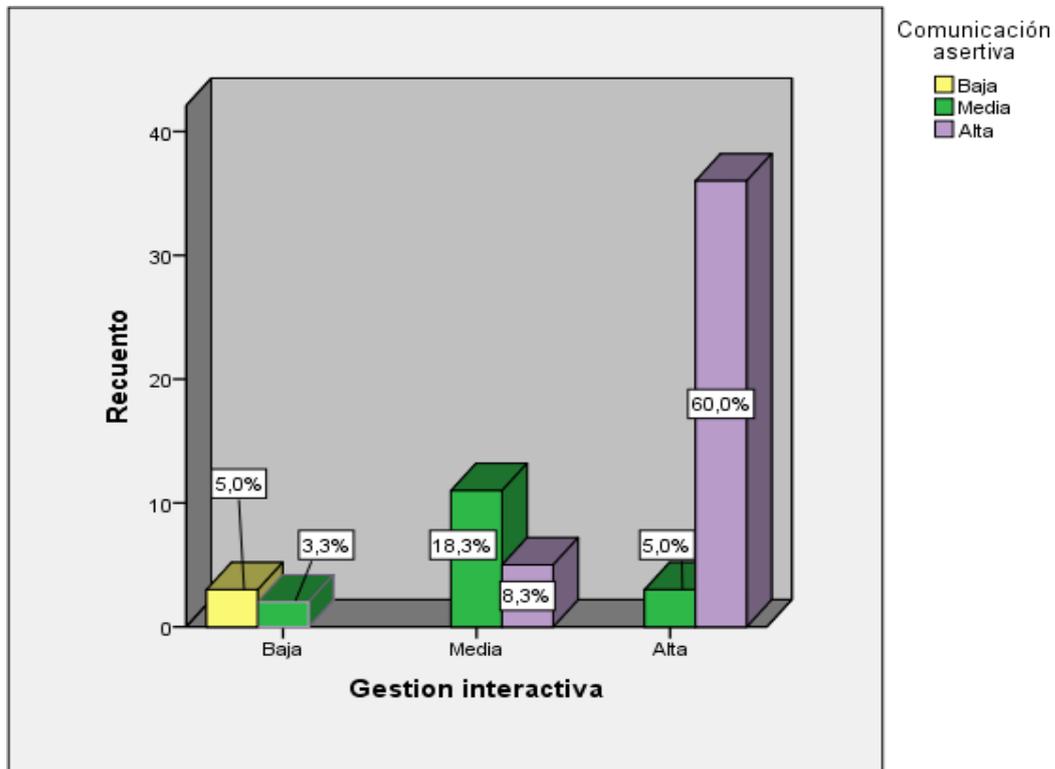
Nivel de la comunicación asertiva



Interpretación: La tabla 9 y figura 8, desde la percepción de los participantes muestra que el 68,3% considera que la comunicación asertiva es alta, el 26,7% es media y el 5,0% es baja.

Figura 9

Nivel de la gestión interactiva y comunicación asertiva



Interpretación: La tabla 10 y figura 9, muestra las comparaciones entre la variable comunicación asertiva y gestión interactiva, que cuando una de las variables se muestra alta, la otra también se muestra igual, sucedería de la misma manera en caso una de ellas se muestre bajo.

Prueba de Normalidad

Tabla 11

Prueba de normalidad

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.

Gestión interactiva	,398	60	,000
Comunicación asertiva	,419	60	,000

Según la prueba K-S, el valor de $p < 0,05$, evidenciándose que los datos no están distribuidos de manera normal para la variable gestión interactiva y comunicación asertiva; por lo tanto, serán procesados con la prueba Rho de Spearman.

Prueba de Hipótesis

Hipótesis general:

Ho: No existe relación significativa entre la gerencia interactiva y la comunicación asertiva en la I.E N° 0162

Ha: Existe relación significativa entre la gerencia interactiva y la comunicación asertiva en la I.E N° 0162

Tabla 12

Relación entre la gerencia interactiva y comunicación asertiva

		Comunicación asertiva	
Rho de Spearman	Gerencia interactiva	Coefficiente de correlación	0.742
		Sig. (bilateral)	<0.000
		N	60

Interpretación: en la tabla 12, se observa una relación positiva alta ($\rho=0,742$) entre la variable gerencia interactiva y comunicación asertiva; además, un $p < 0,05$.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión liderazgo y la comunicación asertiva en la I.E N° 0162

Ha; Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo y la comunicación

asertiva en la I.E N° 0162

Tabla 13

Correlación entre dimensión liderazgo y comunicación asertiva

		Comunicación asertiva	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	0.694
		Sig. (bilateral)	<0.000
		N	60

Interpretación: en la tabla 13, se observa una relación positiva baja ($\rho=0,694$) entre la dimensión liderazgo y comunicación asertiva; además, un $p < 0,05$.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión fijación de objetivos y la comunicación asertiva en la I.E N° 0162

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión fijación de objetivos y la comunicación asertiva en la I.E N° 0162

Tabla 14

Correlación entre la dimensión fijación de objetivos y la comunicación asertiva

		Comunicación asertiva	
Rho de Spearman	Fijación de objetivos	Coeficiente de correlación	0.192
		Sig. (bilateral)	<0.014
		N	60

Interpretación: en la tabla 14, se observa una relación positiva baja ($\rho=0,192$)

entre la dimensión fijación de objetivos y comunicación asertiva; además, un $p < 0,05$.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión toma de decisiones y la comunicación asertiva en la I.E N° 0162

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión toma de decisiones y la comunicación asertiva en la I.E N° 0162

Tabla 15

Correlación entre la dimensión toma de decisiones y comunicación asertiva

		Comunicación asertiva	
Rho de Spearman	Toma de decisiones	Coeficiente de correlación	0.731
		Sig. (bilateral)	<0.000
		N	60

Interpretación: en la tabla 15, se observa una relación positiva alta ($\rho=0,731$) entre la dimensión toma de decisiones y comunicación asertiva; además, un $p < 0,05$.

Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión manejo de conflictos y la comunicación asertiva en la I.E N° 0162

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión manejo de conflictos y la comunicación asertiva en la I.E N° 0162

Tabla 16*Correlación entre manejo de conflictos y comunicación asertiva*

		Comunicación asertiva	
Rho de Spearman	Manejo de conflictos	Coefficiente de correlación	0.509
		Sig. (bilateral)	<0.000
		N	60

Interpretación: en la tabla 16, se observa una relación positiva baja ($\rho=0,509$) entre la dimensión manejo de conflictos y comunicación asertiva; además, un $p < 0,05$.

Hipótesis específica 5

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión organización, planeación, control y la comunicación asertiva en la I.E N° 0162

H_a: Existe relación significativa entre la dimensión organización, planeación, control y la comunicación asertiva en la I.E N° 0162

Tabla 17*Correlación entre manejo de organización, planeación y comunicación asertiva*

		Comunicación asertiva	
Rho de Spearman	Organización, planeación y comunicación	Coefficiente de correlación	0.750
		Sig. (bilateral)	<0.000
		N	60

Interpretación: en la tabla 17, se observa que existe una relación positiva alta ($\rho=0,750$) entre la dimensión planeación y comunicación asertiva; además, un $p < 0,05$.

V. DISCUSIÓN

En base a los resultados obtenidos en el estudio se evidenció una relación positiva alta ($\rho = 0,742$) entre la variable gerencia interactiva y comunicación asertiva en IE N°162 san José Obrero. Lo encontrado, se relaciona con Zambrano (2015) quien en su estudio demostró una hay relación entre la comunicación asertiva y conflictos laborales ($\rho = 0,616$). Asimismo, en el estudio de Flores (2010) se evidenció que la planificación estratégica es un desarrollo por medio del cual parte de una situación de hoy que nos va aceptar hallar el sendero y los pasos para llegar a un propósito esperado. Moreno (2015) hace precisión que la interactividad presenta dos niveles; la primera donde la persona, muestra un avance o retroceso durante la interacción cuando presenta la información; el segundo, modifica el valor de la interactividad en el proceso. En el ámbito educador la interactividad se da cuando existe un acercamiento en dos o más personas, es decir entre el docente y el directivo, formándose vínculos de comunicación asertiva que favorece la convivencia pacífica.

En cuanto a la primera hipótesis específica, se demostró una relación positiva entre la dimensión liderazgo y la comunicación asertiva, estos resultados se asemejan al estudio de Vega (2017) quien menciona la administración orienta al directivo para la tomar decisiones, por lo cual se convierte en un instrumento muy importante para mejorar el desempeño institucional. De igual manera en el estudio de Chalco (2015) quien encontró como resultado que la administración didáctica se relaciona con el tiempo institucional en la escuela en estudio. Danvers & Boumard (1992) mencionó que la gestión tiene cuatro funciones: idealizar, organizar, direccionar y controlar.

Con respecto a la segunda hipótesis, se demostró una relación importante entre la dimensión fijación de objetivos y la comunicación asertiva; estos resultados están en relación con el estudio de Oliva, (2017) quien reportó como resultado una relación (0,390) entre las estrategias gerenciales y desempeño docente. También en la investigación de Trillo (2018) quien en sus resultados demostraron una relación ($\rho = 0,722$ y $p = 0,000$) entre la comunicación brindada asertivamente y las relaciones interpersonales. Gabor & Mahoney (2010) explica que las organizaciones deben desarrollarse en forma cooperativa. Las

construcciones deben limpiar ciertas trabas, y aprobar que la colectividad se socialice y que no haya distinción según el cargo, ni el tiempo de servicio.

Con respecto a la tercera hipótesis, se demostró una relación entre la dimensión toma de decisiones y la comunicación asertiva, esto relacionándolo con la investigación de Colquichagua (2015) quien halló que la comunicación asertiva se relaciona de manera directa con la calidad de servicio. De la misma manera, en el estudio de Yábar (2013) quien demostró que la gestión didáctica y el rendimiento docente se relacionan directamente, del mismo modo entre el planeamiento y el desempeño docente. Según Montoya (2009) considera la importancia del directivo para el crecimiento profesional de los docentes, incluso para la llevar una convivencia adecuada entre la comunidad educativa.

En relación a la cuarta hipótesis, se demostró una relación entre la dimensión manejo de conflictos y la comunicación asertiva; estos resultados se relacionan con el estudio de Finalmente, Zárate (2011) quien evidenció como resultado que hay un 95% de relación alta, demostrando que los docentes actúan según con el liderazgo directivo en escuela. Para Díaz-Sáez et al. (2011).el liderazgo se beneficia de otros poderes desarrollando una cultura empresarial basada en valores. Asimismo, considera al liderazgo como la potencial de emocionar en un comité con la guía de obtener finalidades institucionales para lo cual hay que azacarse con acaloramiento para lograrlo. Los directivos como líderes deberán efectuar estrategias para motivar al grupo de trabajo, orientado hacia el logro de metas institucionales.

En relación a la quinta hipótesis se demostró una relación entre la dimensión organización, planeación, control y comunicación asertiva, estos resultados se asemejan a los encontrados por Gonzáles (2015) quien halló una relación alta entre las cambiantes de estudio, la cual sugiere que cuando incrementa los calores de la comunicación asertiva, aumentan las relaciones entre personas. En este sentido, Melero (2014) recomienda para que no se produzca un liderazgo negativo, se debe evitar malas relaciones comunicativas, reclamos, despido de personal injustificado, empleados poco comprometidos, baja moral del grupo de trabajo, estrés, sabotaje entre otros.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Los resultados, demuestran una relación entre la gerencia interactiva y la comunicación asertiva en la I.E N° 0162 San José Obrero, con un nivel de significancia de $p < .05$ y $Rho = ,742^{**}$. Es por ello la importancia de los directores de los colegios en dominar una buena comunicación asertiva con sus docentes, promoviendo los valores y la ética en ellos.

Segunda: Los resultados, demuestran una relación entre la dimensión liderazgo y la comunicación asertiva en la I.E N° 0162 San José Obrero, con un nivel de significancia de $p < .05$ y $Rho = ,694^{**}$. Mostrando así que un buen líder es quien motiva, enseña e imparte no solo conocimientos, sino es quien inspira a sus docentes a seguir creciendo profesionalmente, demostrando empatía y armonía en la comunidad educativa.

Tercera: Los resultados, demuestran una relación entre la gerencia fijación de objetivos y la comunicación asertiva en la I.E N° 0162 San José Obrero, con un nivel de significancia de $p < .05$ y $Rho = ,192^{**}$. Siendo así un método muy práctico para organizar equipos de trabajo donde se propongan metas, objetivos bien definidos, evaluaciones por los directivos priorizando siempre una buena comunicación y el crecimiento profesional en las escuelas.

Cuarta: Los resultados, demuestran una relación entre la dimensión manejo de conflictos y la comunicación asertiva en la I.E N° 0162 San José Obrero, con un nivel de significancia de $p < .05$ y $Rho = ,509^{**}$. Es así como hoy en día el manejo de nuestras emociones cobra importancia en las escuelas, los docentes y directivos están inmersos a reflexionar sobre sus acciones priorizando un lenguaje entendible, respetuoso, tolerante que nos lleve al buen desempeño, con valores y ética.

Quinta: Los resultados, demuestran una relación entre la dimensión organización, planeación, control y la comunicación asertiva en la I.E N° 0162 San José Obrero, con un nivel de significancia de $p < .05$ y $Rho = ,750^{**}$. Quedando demostrado así que los directivos y docente deben trabajar de forma conjunta integrados en los proyectos educativos y planeaciones a beneficio de los aprendizajes de los estudiantes. Siendo de suma importancia el trabajo colegiado donde la comunidad educativa participe y desarrollo dichos proyectos o planes

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al directivo de la escuela donde se realizó en estudio, fomentar una comunicación asertiva entre sus docentes, así como su involucramiento y participación en las actividades que se realizan como parte de cumplimiento de la planificación curricular y otras de nivel extracurricular.

Segunda: El director de la escuela, debe asumir con liderazgo los desafíos que se presentan en la escuela en la formación de educandos para el futuro, desarrollando habilidades para enfrentar un mundo cambiante.

Tercera: El director de la escuela, debe analizar la visión y misión de la IE, para conocer la debilidades y fortalezas y decidir acciones a favor de conseguir logros para la escuela, y para ello necesita de una adecuada comunicación asertiva con toda la comunidad educativa, todo ello llevaría al éxito de la institución educativa.

Cuarta: El directivo de la escuela, debe generar espacios para una adecuada comunicación asertiva en la escuela, pues es una estrategia muy favorable para evitar conflictos que se puedan presentar entre la comunidad educativa.

Quinta: Finalmente, se recomienda al directivo de la escuela, que desde su rol, lleve adecuadamente la planeación y control de las actividades de la escuela, para ello debe tener presente que la comunicación asertiva es una estrategia clave para tal fin.

REFERENCIAS

- Angulo, J. C., Huilcapi Masacón, M. R., Montiel Díaz, P. A., Mora Aristega, J. E., & Naranjo Chávez, D. G. (2018). Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial. *Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 2(7), 15–22.
<https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol2iss7.2018pp15-22>
- Arbaiza, L. (2002). Aprendizaje organizacional en organizaciones profesionales. *Cuadernos de Difusión*, 7(12), 37–64.
<https://doi.org/10.46631/jefas.2002.v7n12.02>
- Baltodano, V. J., & Badilla, A. R. (2009). Aportes de la administración moderna a la gerencia educativa. *Revista Electrónica Educare*, 13(2), 147–158.
<https://doi.org/10.15359/ree.13-2.11>
- Batelaan, P., & Coomans, F. (1995). *The International basis for intercultural education including anti-racist and human rights education /: compiled and introduced by Pieter Batelaan and Fons Coomans, with a preface by Theo van Boven*. International Association for Intercultural Education,.
<https://searchlibrary.ohchr.org/record/4975>
- Castanyer, O. (1996). La asertividad, expresión de una sana autoestima. In *Desclèe De Brpuwer* (Vol. 32). <https://www.casadellibro.com/libro-la-asertividad-expresion-de-una-sana-autoestima/9788433011411/510672>
- Cejas, A. (2009). Gestión Educativa. *Revista Integral Educativa*, II(5), 1–17.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1997-40432009000300010&lng=es&tlng=es.
- Chalco, N. R. (2015). Relación entre la gestión educativa y el clima institucional en la I.E. N° 1226, Sol de Vitarte, UGEL 06, Ate [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. In *Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1031>
- Chaler, C. (2011). *Adolescencia antisocial: Trastornos de la personalidad*. <https://adolescenciaantisocial.blogspot.com/2011/05/trastornos-de-la-personalidadchristian.html>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Segunda Ed, Vol. 21, Issue 1). <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>

- Colquichagua, J. (2015). La comunicación asertiva y calidad del servicio en opinión de familiares, Establecimientos Penitenciarios Ancón I, 2015 [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/5387>
- Corrales, A., Quijano León, N. K., Alfonso, E., Coronado, G., & Autónoma De Yucatán, U. (2017). Empatía, comunicación asertiva y seguimiento de empatía, comunicación asertiva y seguimiento de normas. un programa para desarrollar habilidades para la vida. *Enseñanza e Investigación En Psicología*, 22, 58–65.
- Danvers, F., & Boumard, P. (1992). *700 mots-clefs pour l'éducation : 500 ouvrages recensés : 1981-1991*. 321. https://www.persee.fr/doc/refor_0988-1824_1993_num_14_1_1179_t1_0141_0000_1
- Díaz-Sáez, J., Catalán-Matamoros, D., Fernández-Martínez, M. M., & Granados-Gámez, G. (2011). La comunicación y la satisfacción de las primíparas en un servicio público de salud. *Gaceta Sanitaria*, 25(6), 483–489.
<https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2011.03.010>
- Drucker, D. C. (1954). Coulomb Friction, Plasticity, and Limit Loads. *Journal of Applied Mechanics*, 21(1), 71–74. <https://doi.org/10.1115/1.4010821>
- Editex. (2016). *Libros de Texto, Material Didáctico y Literatura Juvenil*.
<https://www.editex.es/Publicacion/a687f4a0-8c99-4de9-80f3-58f5575b11c6>
- Ferreiro, M. I., & Martín, M. (2013). ¿La comunicación no verbal influye en el clima aulico? <https://www.iberlibro.com/COMUNICACION-VERBAL-INFLUYE-CLIMA-AULICO-FERRERO/10521754223/bd>
- Flores, E. (2010). El tipo de liderazgo del director y los estilos de comunicación de los docentes , estudiantes y personal administrativo del Instituto Superior Pedagógico Público “ Nuestra Señora de Lourdes ” DRE-Ayacucho , 2010 [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. In *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/1675>
- Fremont, K., & Chiavenato, I. (2003). *Gerencia de Recursos Humanos: Toma de decisiones*.
<http://gerenciaderecursoshumanosml.blogspot.com/2018/03/unidad-ii-toma-de-decisiones.html>
- Gabor, A., & Mahoney, J. T. (2010). Chester Barnard and the Systems Approach

- to Nurturing Organizations. *Illinois Business Education*, 1–30.
<https://doi.org/10.1093/OXFORDHB/9780199585762.013.0008>
- Gaeta, L., & Galvanovskis, A. (2009). Assertiveness: A theoretical-empirical analysis. *Enseñanza e Investigación En Psicología*, 14(2), 403–425.
<https://www.redalyc.org/pdf/292/29211992013.pdf>
- Gálvez, A. M., García Fariñas, A., Portuondo Sánchez, C., Lara Bastanzuri, C., & Collazo Herrera, M. (2012). Evaluación económica en salud y toma de decisiones en el contexto sanitario cubano. *Revista Cubana de Salud Pública*, 38(2), 253–262. <https://doi.org/10.1590/s0864-34662012000200008>
- Gobierno del Perú. (2018). *Ley N.º 30884 - Normas y documentos legales - Congreso de la República*. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118378-28044>
- González, J. (2015). *Comunicación asertiva del directivo y relaciones interpersonales en la educación media general*.
<https://www.monografias.com/trabajos104/comunicacion-asertiva-del-directivo-y-relaciones-interpersonales-educacion-media/comunicacion-asertiva-del-directivo-y-relaciones-interpersonales-educacion-media3>
- Groutel, E. (2013). *Follett. Un management au service de la société*.
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=CCltBgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Follet+,+Barmand,+Drucker+y+Henry+Minstzberg+\(1868-+1933\)&ots=3RC46f6RLP&sig=cuSDmY20aPivQA8FbaJcld0GNBw#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=CCltBgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Follet+,+Barmand,+Drucker+y+Henry+Minstzberg+(1868-+1933)&ots=3RC46f6RLP&sig=cuSDmY20aPivQA8FbaJcld0GNBw#v=onepage&q&f=false)
- Hax, A., & Majluf, N. (2012). *estrategias para el liderazgo competitivo* (Issue 8.5.2017).
https://books.google.com/books/about/Estrategias_para_el_liderazgo_competitiv.html?hl=es&id=Y34I6turglkC
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In Mc Graw-Hill Interamericana (Ed.), *universidad tecnologica laja Bajio* (Vol. 66).
<https://doi.org/- ISBN 978-92-75-32913-9>
- Hernández, C., & Martínez-Vilanova, R. (2018). *Los 100 errores en el liderazgo*. ESIC Editorial. <https://9w11kqjfb-mp02-y-https-ebookcentral-proquest-com.proxy.lirn.net/lib/rbcu->

ebooks/detail.action?docID=5758466&query=Los+100+errores+en+el+Liderazgo

- Marcos, S., & Garrán, M. L. (2017). La comunicación oral. Actividades para el desarrollo de la expresión oral. *Ogigia. Revista Electrónica de Estudios Hispánicos*, 20(21), 47–66. <https://doi.org/10.24197/ogigia.21.2017.47-66>
- Medina, E., & Tobón, S. (2010). Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación. *Revista Interamericana de Educación de Adultos*, 32, 90–95.
<https://www.redalyc.org/pdf/4575/457545095007.pdf>
- Melero, F. M. (2014). Estudio de las variables que participan en los estilos de liderazgo de entrenadores deportivos de baloncesto desde el modelo multidimensional. / Study of the variables involved in the leadership styles of basketball coaches from the multidimensional model. *Revista Liminales. Escritos Sobre Psicología y Sociedad*, 3(05), 71–94.
<https://doi.org/10.54255/lim.vol3.num05.242>
- Minedu. (2012). Marco de Buen Desempeño Docente. Un buen maestro cambia tu vida. *Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED*, 56.
<http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>
- Minedu. (2019). *Manual del Monitor*. <https://www.minedu.gob.pe/semaforo-escola/pdf/1-documentos-metodologicos/2019/manual-del-monitor-abril-julio-2019.pdf>
- Montoya, I. A. (2009). Formação da estratégia em mintzberg e as possibilidades de sua contribuição no futuro. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 17(2), 23–44.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-68052009000200003&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Moreno, A. (2016). *La mediación artística: Arte para la transformación social, la inclusión*.
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=WAiIDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=Gonzales+\(2017\)++la+mediación&ots=nBChp4vrqe&sig=XDta8p_T8TmWX0FhEaONiN1rqHI#v=onepage&q=Gonzales+\(2017\)+la+mediación&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=WAiIDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=Gonzales+(2017)++la+mediación&ots=nBChp4vrqe&sig=XDta8p_T8TmWX0FhEaONiN1rqHI#v=onepage&q=Gonzales+(2017)+la+mediación&f=false)

- Moreno, I. (2015). Interactividad, interacción y accesibilidad en el museo transmedia. *ZER Revista de Estudios de Comunicación*, 38(38), 87–107.
<https://doi.org/10.1387/ZER.14784>
- Nagendra, H., Southworth, J., & Tucker, C. (2003). Accessibility as a determinant of landscape transformation in western Honduras: Linking pattern and process. *Landscape Ecology*, 18(2), 141–158.
<https://doi.org/10.1023/A:1024430026953>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis*.
<https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesis-metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redacciocc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf>
- Neumann, H., Kotter, M. R., & Franklin, R. J. M. (2009). Debris clearance by microglia: An essential link between degeneration and regeneration. In *Brain* (Vol. 132, Issue 2, pp. 288–295). Oxford Academic.
<https://doi.org/10.1093/brain/awn109>
- Oliva, B. E. (2017). Estrategias gerenciales y desempeño docente en las instituciones educativas España y Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo de la UGEL 02 del Distrito del Rímac, 2014 [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4899>
- Parker, M. (2001). *Mary Parker Follet, sus aportes a la administración - GestioPolis*. GestioPolis.Com. <https://www.gestiopolis.com/mary-parker-follet-sus-aportes-a-la-administracion/>
- Ramos, C. A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Scientific Research Paradigms*, 23(1), 9–17.
- Sierra, G. M. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 81, 111–128. <https://doi.org/10.21158/01208160.n81.2016.1562>
- Tamayo, M. (2006). *El proceso de la Investigación Científica* (Cuarta Edición). www.noriega.com.mx
- Terroni, N. N. (2009). La comunicación y la asertividad del discurso durante las interacciones grupales presenciales y por computadora. *Psico-USF*, 14(1),

- 35–46. <https://doi.org/10.1590/s1413-82712009000100005>
- Trillo, B. (2018). Comunicación asertiva y relaciones interpersonales de los docentes en la Institución Educativa “Túpac Amaru”, Villa María del Triunfo, 2018 [Universidad César Vallejo]. In *Tesis de Maestría*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27057>
- Tyler-Cross, R., & Schirch, V. (1991). Effects of amino acid sequence, buffers, and ionic strength on the rate and mechanism of deamidation of asparagine residues in small peptides. *Journal of Biological Chemistry*, 266(33), 22549–22556. [https://doi.org/10.1016/s0021-9258\(18\)54607-x](https://doi.org/10.1016/s0021-9258(18)54607-x)
- Välilmaa, J. (2010). Higher education and the knowledge society. In *International Encyclopedia of Education* (Vol. 7, Issue 2, pp. 360–364). Universitat Oberta de Catalunya. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-044894-7.00831-9>
- Vega, Á. (2017). *Propuesta de una herramienta gerencial basada en la teoría del liderazgo organizacional en el colegio de bachillerato Kléber Franco Cruz* [Universidad Técnica de Machala]. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/13157/1/TRABAJO DE INVESTIGACION FINAL-Angela Vega Romero.pdf>
- Vygotsky, S. (1979). El desarrollo de los procesos psicológicos superiores. *Biblioteca de Bolsillo*, 50.
- Yábar, I. (2013). La Gestión educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la Ciudad de Lima - Cercado [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. In *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/1680>
- Zambrano, W. (2015). *Comunicación asertiva y manejo de conflictos laborales en educación básica primaria* [Universidad Rafael Urdaneta]. <https://es.scribd.com/document/349879849/COMUNICACION-ASERTIVA-Y-MANEJO-DE-CONFLICTOS-LABORALES-EN-EDUCACION-BASICA-PRIMARIA>
- Zarate, D. (2011). Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia , Lima [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. In *Universidad Nacional Mayor De San Marcos*. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/3176>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Gerencia interactiva y Comunicación Asertiva en la I.E. N° 0162 San José Obrero de S.J.L. Ugel 05- Año 2018 Autor: Mayra Elizabeth López Albino							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Qué relación existe entre la Gerencia Interactiva y Comunicación Asertiva en la Institución Educativa N° 162 San José Obrero, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Qué relación existe entre el liderazgo y comunicación asertiva entre los docentes de la I.E. N° 0162 San José Obrero de San Juan Lurigancho del 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la Fijación de Objetivos y la comunicación asertiva entre los docentes de la I.E. N° 0162 San José Obrero de San Juan de Lurigancho del 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre Toma de Decisiones y comunicación asertiva</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación que existe entre la gerencia interactiva y comunicación asertiva entre los docentes de la I.E. N° 0162 San José Obrero de San Juan de Lurigancho del 2018</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Determinar la relación entre liderazgo y comunicación asertiva entre los docentes de la I.E. N° 0162 San José Obrero de San Juan de Lurigancho del 2018</p> <p>Determinar la relación entre la Fijación de Objetivos y la comunicación asertiva entre los docentes de la I.E. N° 0162 San José Obrero de San Juan de Lurigancho del 2018</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: Existe relación significativa entre la gerencia interactiva y la comunicación asertiva entre los docentes de la I.E. N° 0162 San José Obrero de San Juan de Lurigancho del 2018.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: Existe relación significativa entre el liderazgo y la comunicación asertiva entre los docentes de la I.E. N° 0162 San José Obrero de San Juan de Lurigancho del 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre la Fijación de Objetivos y la comunicación asertiva entre los docentes de la I.E. N° 0162 San José Obrero de San Juan de Lurigancho del 2018.</p>	Variable 1: GERENCIA INTERACTIVA				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Liderazgo	Motivación Creatividad Impacto Innovación	1,2,3,4 5,6	(1) Nunca	Baja Media
			Fijación de Objetivos	Generación de actitudes positivas. Clima organizacional Participación Aprendizaje organizacional	7, 8,9,10 11	(2) Casi nunca	Alta
			Toma de Decisiones	Comunicación Orientación Autopercepción	12,13,14, 15,16	(3) A veces	
			Manejo de Conflictos	Reformulación de ideas Mediación Valores	17,18,19, 20	(4) Casi siempre	
			Organización / Planeación y Control	Trabajo en equipo y colaborativo Planificación de estrategias Coordinación seguimiento y monitoreo Evaluación del desempeño docente.	21,22,23, 24 25,26,27	(5) Siempre	
			Variable 2: COMUNICACIÓN ASERTIVA				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Estrategias de asertividad	Aserción Positiva Comunicación Lingüística y gestual.	1, 2 3, 4 5, 6 7,8	(1) Nunca	

entre los docentes de la I.E. N° 0162 San José Obrero de San Juan de Lurigancho del 2018?	Determinar la relación entre la Toma de decisiones y la comunicación asertiva entre los docentes de la I.E. N° 0162 San José Obrero de San Juan de Lurigancho del 2018	Existe relación significativa entre la Toma de Decisiones y la comunicación asertiva entre los docentes de la I.E. N° 0162 San José Obrero de San Juan de Lurigancho del 2018.		Formas de comunicación interpersonal. Autoestima.		(2) Casi nunca	Baja Media Alta
¿Qué relación existe entre Manejo de Conflictos y la comunicación asertiva entre los docentes de la I.E. N° 0162 San José Obrero de San Juan de Lurigancho del 2018?	Determinar la relación entre Manejo de Conflictos y la comunicación asertiva entre los docentes de la I.E. N° 0162 San José Obrero de San Juan de Lurigancho del 2018	Existe relación significativa entre Manejo de Conflictos y la comunicación asertiva entre los docentes de la I.E. N° 0162 San José Obrero de San Juan de Lurigancho del 2018.	Estilos asertivos	Asertividad. Aserción efectiva Pensamiento sentimiento y conducta	9, 10 11, 12, 13,14	(3) A veces	
¿Qué relación existe entre la Organización, Planeación, control y la comunicación asertiva entre los docentes de la I.E. N° 0162 San José Obrero de San Juan de Lurigancho del 2018?	Determinar la relación entre la Organización, Planeación, control y la comunicación asertiva entre los docentes de la I.E. N° 0162 San José Obrero de San Juan de Lurigancho del 2018	Existe relación significativa entre la Organización, Planeación, control y la comunicación asertiva entre los docentes de la I.E. N° 0162 San José Obrero de San Juan de Lurigancho del 2018.	Comunicación precisa	Eficacia en la comunicación. Pasos para la buena comunicación. Aplicar la empatía en la comunicación.	15, 16, 17, 18	(4) Casi siempre (5) Siempre	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTO	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: BÁSICO Según, Valderrama (2013) la investigación teórica, pura o fundamental, es conocida también como investigación teórica, pura o fundamental. Está destinada a portar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico — científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes (p. 164)</p> <p>NIVEL: CORRELACIONAL</p> <p>Según Soto (2015) investigación correlacional; “acerca de la investigación correlacional, afirma que: “su propósito es encontrar la relación de dos o más variables” (p. 54)</p>	<p>POBLACIÓN: En esta investigación la población está conformada por 71 docentes de la I.E. N° 0162 San José Obrero - UGEL 05</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: Muestra 60 docentes</p> <p>TIPO DE MUESTRA: Probabilística aleatorio y estratificado</p> <p>ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN:</p>	<p>Variable 1: Gerencia interactiva</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario sobre gerencia interactiva</p> <p>Autor: Mayra Elizabeth López Albino</p> <p>Año: 2017</p> <p>Ámbito de Aplicación: I.E. N° 0162 San José Obrero - UGEL 05</p> <p>Lugar: San Juan de Lurigancho</p> <p>Duración: Aproximadamente de 30 a 40 minutos</p> <p>Aplicación: Docentes de la IE.</p> <p>Puntuación: Calificación manual o computarizada</p> <p>Administración: individual</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Tablas de frecuencia · Tablas de contingencias · Figuras de barras · Figuras estadísticas <p>INFERENCIAL</p> <p>Para determinar la correlación de las variables se aplicará Rho de Spearman</p>
<p>DISEÑO: No experimental Según Soto (2015) diseño no experimental; se denomina no experimental porque no se realizó experimento alguno, no se aplicó ningún tratamiento o programa, es decir, no existió manipulación de variables observados de manera natural los hechos o fenómenos, es decir tal y como se dan en su contexto natural (p. 67)</p> <p>Método: Método hipotético deductivo y un enfoque cuantitativo</p>	<p>Cuantitativo. Según Hernández, Fernández y Baptista, (2010) “Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”. (p. 4)</p>	<p>Variable 2: Comunicación asertiva</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario de percepción de la comunicación asertiva</p> <p>Autor: Edwin Rafael Berrocal Flores</p> <p>Autora de adecuación y ejecución: Mayra Elizabeth López Albino</p> <p>Ámbito de Aplicación: I.E. N° 0162 San José Obrero - UGEL 05</p> <p>Lugar: San Juan de Lurigancho</p> <p>Duración: Aproximadamente de 30 a 40 minutos</p> <p>Aplicación: Docentes de la IE.</p> <p>Puntuación: Calificación manual o computarizada</p> <p>Administración: individual</p>	<p>COEFICIENTE DE CORRELACION</p>

Anexo 2: Instrumento de recojo de información

CUESTIONARIO DE GERENCIA INTERACTIVA

Estimado docente, el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre la gerencia interactiva *en la institución*. Le agradecería leer atentamente y marque una sola alternativa con una **(X)** la opción correspondiente a la información solicitada, **es totalmente anónimo** y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD EN SU RESPUESTA, En beneficio de la mejora de la calidad educativa. Ten en cuenta que no hay respuestas BUENAS ni MALAS. Gracias

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

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
1.	El Director(a) es imparcial con el trabajo de los docentes					
2.	El Director(a) se capacita permanentemente para una mejor gestión					
3	El Director(a) tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo					
4	El Director(a) administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo de la Institución Educativa					
5.	El Director(a) inspira a otros a seguir sus pasos en su vida laboral y social					
6.	El director(a) motiva para que sus docentes respondan positivamente a las exigencias de su trabajo					
7.	El Director(a) crea una cultura institucional innovadora y de mejora continua					
8	El Director(a) fomenta, logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas y administrativas					
9.	El Director(a) como líder propicia la práctica de valores en los docentes con los estudiantes					
10.	Se promueve la creatividad en los docentes para concretar los trabajos de investigación					
11	El Director(a) es responsable del cumplimiento de los requerimientos pedagógicos para el logro de los objetivos institucionales					
12	El éxito del planeamiento estratégico, está en relación con la capacidad con la que se desempeña el director (a)					
13	En la gestión pedagógica se asume la toma de decisiones acertadas para el mejoramiento institucional					
14	El director(a) toma decisiones con la participación de todos los docentes.					
15	Existe el intercambio de información en la I.E. para cerrar la brecha entre directivos, administrativos y docentes.					
16	Considera que la calidad de la educación, está en relación directa a la forma en que se gerencia una institución educativa					
17	El Director(a) promueve el clima institucional					
18	El Director(a) de muestra una comunicación horizontal con los docentes de la I.E.					
19	El Director(a) soluciona diversos conflictos que surgen en la I.E					
20	El Director(a) mantiene buena comunicación con los docentes y padres de familia.					
21	La institución educativa aplica el Proyecto Educativo Institucional					
22	La gestión pedagógica tiene como aspecto relevante el monitoreo a los procesos de enseñanza					
23	El Director(a) promueve el aprendizaje significativo de los estudiantes a través de los docentes					
25	El Director(a) motiva para cumplir con las normas, reglamentos y orientaciones educativas					
26	El Director(a) fomenta el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible					
27	Para una gestión de calidad docente se consideran los trabajos en equipo y grupos interactivos					

CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN ASERTIVA

Estimado docente, el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre la comunicación asertiva *en la institución*. Le agradecería leer atentamente y marque una sola alternativa con una (X) la opción correspondiente a la información solicitada, es **totalmente anónimo** y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD EN SU RESPUESTA, En beneficio de la mejora de la calidad educativa. Ten en cuenta que no hay respuestas BUENAS ni MALAS. Gracias

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

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
1.	Cuando me dirijo a una persona, lo hago con respeto					
2.	Controlo mis emociones a partir de una reflexión interna.					
3	Me siento incómodo, cuando mis colegas realizan gestos inadecuados en sus conversaciones					
4	En algunas ocasiones utilizo gestos para comunicarme, con la finalidad de que me comprendan					
5.	Me altera ver personas que no controlan sus emociones.					
6.	Admiro a las personas que hablan con coherencia y precisión					
7.	Controlo mis emociones, aun cuando me falta el respeto.					
8	Cuando me piden algo que yo no quiero hacer, no acepto.					
9.	Cuando alguien me muestra agresividad, respondo con una actitud asertiva.					
10.	Muestro serenidad en la voz tanto como en las palabras, cuando converso con los demás.					
11	Me satisface que reconozcan mis esfuerzos y sacrificios.					
12	Me agrada que en una institución haya coordinación y trabajo en equipo.					
13	Cuando hablo con los demás, mantengo contacto visual y una postura adecuada.					
14	Creo que inspiro confianza cuando converso.					
15	Reconozco las emociones, ideas y sentimientos de las personas cuando converso					
16	Me gusta que me digan las cosas directamente.					
17	Admiro a personas cuando se pueden expresar con autoridad académica					
18	Considero a las personas por iguales, nadie es superior a nadie, cada uno tiene lo suyo, por eso demuestro tolerancia.					

Anexo 3 Juicio de Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GERENCIA INTERACTIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: LIDERAZO							
1	El Director es imparcial para sancionar las faltas de los docentes	✓		✓		✓		
2	El Director se capacita permanentemente para una mejor gestión	✓		✓		✓		
3	El Director tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo	✓		✓		✓		
4	El Director administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
5	El Director es prototipo de persona en su vida laboral y social	✓		✓		✓		
6	El director motiva para que sus docentes respondan positivamente a las exigencias de su trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: FIJACION DE OBJETIVOS	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El Director crea una cultura institucional innovadora y de mejora continua	✓		✓		✓		
8	El Director fomenta, logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas y administrativas	✓		✓		✓		
9	El Director como líder propicia la práctica de valores en los docentes con los estudiantes	✓		✓		✓		
10	Se promueve la creatividad en los docentes para concretar los trabajos de investigación	✓		✓		✓		
11	El Director es responsable del cumplimiento de los requerimientos pedagógicos para el logro de los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: TOMA DE DESICIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
12	El éxito del planeamiento estratégico, dentro de una institución educativa, está en relación con la capacidad con la que se desempeñan quienes ejercen como autoridades.	✓		✓		✓		
13	En la gestión pedagógica se asume la toma de decisiones acertadas para el mejoramiento institucional	✓		✓		✓		
14	El director toma decisiones con la participación de todos los docentes.	✓		✓		✓		

15	Existe el intercambio de información, necesario, entre los ejecutores del proceso educativo; como para cerrar la brecha entre directivos, administrativos y docentes.	✓		✓		✓	
16	Consideras que la calidad de la educación, está en relación directa a la forma en que se gerencia una institución educativa	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: MANEJO DE CONFLICTOS							
17	El Director promueve el clima institucional	✓		✓		✓	
18	El Director demuestra una comunicación horizontal	✓		✓		✓	
19	El Director soluciona adecuadamente los conflictos	✓		✓		✓	
20	El Director mantiene buenas relaciones con los docentes y padres de familia.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: ORGANIZACIÓN / PLANEACION							
21	La institución educativa aplica el Proyecto Educativo Institucional	✓		✓		✓	
22	La gestión pedagógica tiene como aspecto relevante el monitoreo a los procesos de enseñanza	✓		✓		✓	
23	El Director promueve el aprendizaje significativo de los estudiantes a través de los docentes	✓		✓		✓	
24	El Director propicia los programas de capacitación docente	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: CONTROL							
25	El Director hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas	✓		✓		✓	
26	El Director fomenta el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible	✓		✓		✓	
27	Para una gestión de calidad docente se consideran los trabajos en equipo y grupos interactivos	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Malca Coronado Héctor Rosas DNI: 25586452

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: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho, 14 de Diciembre del 2018


.....

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

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ESTRATEGIAS DE ASERTIVIDAD								
1	Cuando me dirijo a una persona, lo hago con respeto	✓		✓		✓		
2	Controlo mis emociones a partir de una reflexión interna	✓		✓		✓		
3	Me siento incómodo, cuando mis colegas realizan gestos inadecuados en sus conversaciones	✓		✓		✓		
4	En algunas ocasiones utilizo gestos para comunicarme, con la finalidad de que me comprendan	✓		✓		✓		
5	Me altera ver personas que no controlan sus emociones	✓		✓		✓		
6	Admiro a las personas que hablan con coherencia y precisión	✓		✓		✓		
7	Controlo mis emociones, aun cuando me falta el respeto	✓		✓		✓		
8	Cuando me piden algo que yo no quiero hacer, no acepto	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: ESTILO ASERTIVO								
9	Cuando alguien me muestra agresividad, respondo con una actitud asertiva	✓		✓		✓		
10	Muestro serenidad en la voz tanto como en las palabras, cuando converso con los demás	✓		✓		✓		
11	Me satisface que reconozcan mis esfuerzos y sacrificios	✓		✓		✓		
12	Me agrada que en una institución haya coordinación y trabajo en equipo	✓		✓		✓		
13	Cuando hablo con los demás, mantengo contacto visual y una postura adecuada	✓		✓		✓		
14	Creo que inspiro confianza cuando converso	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN PRECISA								
15	Reconozco las emociones, ideas y sentimientos de las personas cuando converso	✓		✓		✓		
16	Me gusta que me digan las cosas directamente	✓		✓		✓		
17	Admiro a personas cuando se pueden expresar con autoridad académica	✓		✓		✓		
18	Considero a las personas por iguales, nadie es superior a nadie, cada uno	✓		✓		✓		

tiene lo suyo, por eso demuestro tolerancia	✓		✓		✓	
---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Malca Coronado Héctor Rosas DNI: 25586451

Grado y Especialidad del validador: Maestro en 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: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho, 14 de Diciembre del 2018

 _____

Anexo 4: Confiabilidad

Confiabilidad de gerencia interactiva

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	
1	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	
2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	5	1	2	3	2	2	2	3	4	4	3	2	3	2	4	
3	1	5	5	4	3	1	3	3	1	3	3	4	3	3	3	4	3	2	5	3	4	4	3	4	3	4	5	
4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	
5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	2	2	3	2	4	3	3	2	4	4	3	
6	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	3	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	
7	3	5	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3	5	3	4	5	4	5	4	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	3	3	4	5	5	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	3	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	5	3	4	5	4	5	4	
12	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	5	2	1	2	2	3	3	3	1	2	1	1	
13	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	
14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos valido	15	100,00
Excluido	0	0,0
Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Estadística de la fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.9698	15

Interpretación: La confiabilidad de la variable tiene una puntuación de 0.9698, interpretándose como alta confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos valido	15	100,00
Excluido	0	0,0
Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Estadística de la fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,8061	15

Interpretación: La confiabilidad de la variable tiene una puntuación de 0,8061, interpretándose como alta confiabilidad

Anexo 5: Base de datos

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: GESTIÓN INTERACTIVA																																		
Nº	LIDERAZGO							FIJACION DE OBJETIVOS						TOMA DE DESICIONES						MANEJO DE CONFLICTOS					ORGANIZACIÓN / PLANEACION					CONTROL				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	D1	P7	P8	P9	P10	P11	D2	P12	P13	P14	P15	P16	D3	P17	P18	P19	P20	D4	P21	P22	P23	P24	D5	P25	P26	P27	D6	
1	5	5	4	4	4	4	26	3	3	3	4	5	18	4	4	4	4	3	19	3	3	5	4	15	5	5	4	4	18	4	4	5	4	52
2	3	4	3	2	3	3	18	3	3	3	3	4	16	4	5	1	2	3	15	2	2	2	3	9	4	4	3	2	13	3	2	4	9	80
3	1	5	5	4	3	1	19	3	3	1	3	3	13	4	3	3	3	4	17	3	2	5	3	13	4	4	3	4	15	3	4	5	12	89
4	3	4	4	4	4	3	22	3	3	4	3	3	16	4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	13	4	4	4	3	15	3	3	3	9	91
5	2	2	2	3	2	1	12	4	4	4	4	4	20	5	5	2	4	4	20	2	2	3	2	9	4	3	3	2	12	4	4	3	11	84
6	4	2	4	4	4	4	22	5	5	4	4	4	22	5	4	5	3	3	20	4	4	3	4	15	5	5	4	4	18	5	4	4	13	110
7	3	5	4	4	3	3	22	4	3	3	4	5	19	5	5	4	5	5	24	3	3	3	3	12	5	3	4	5	17	4	5	4	13	107
8	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	135
9	5	5	5	5	3	3	26	4	5	5	4	3	21	5	4	4	5	3	21	4	4	4	3	15	5	5	5	5	20	5	5	5	15	118
10	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	135
11	3	5	5	4	3	4	24	4	4	4	3	4	19	5	5	5	4	5	24	3	3	3	3	12	5	3	4	5	17	4	5	4	13	109
12	1	3	1	2	2	3	12	4	3	3	2	3	15	3	3	2	2	5	15	2	1	2	2	7	3	3	3	1	10	2	1	1	4	63
13	4	5	4	4	4	4	25	5	5	4	4	5	23	4	5	3	3	5	20	4	4	3	4	15	5	5	4	4	18	5	4	4	13	114
14	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	134
15	4	5	5	5	3	3	25	5	3	5	5	5	23	5	5	4	4	4	22	3	3	4	3	13	4	4	4	4	16	4	4	4	12	111
16	4	5	5	4	5	5	28	5	5	5	4	4	23	5	4	5	4	4	22	5	4	5	4	18	5	5	5	4	19	5	5	4	14	124
17	4	5	5	4	5	5	28	5	5	5	5	4	25	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	15	131
18	3	4	3	3	3	3	19	4	4	4	3	4	19	3	3	3	2	2	13	3	4	4	3	14	4	4	3	3	14	3	3	3	9	88
19	4	5	4	3	4	3	23	4	4	4	4	5	21	4	3	3	3	5	18	3	3	4	3	13	4	3	3	4	14	3	4	4	11	100
20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	4	23	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	15	131
21	5	5	4	4	4	4	26	3	3	3	4	5	18	4	4	4	4	3	19	3	3	5	4	15	5	5	4	4	18	4	4	5	13	109
22	3	4	3	2	3	3	18	3	3	3	3	4	16	4	5	1	2	3	15	2	2	2	3	9	4	4	3	2	13	3	2	4	9	80
23	1	5	5	4	3	1	19	3	3	1	3	3	13	4	3	3	3	4	17	3	2	5	3	13	4	4	3	4	15	3	4	5	12	89
24	3	4	4	4	4	3	22	3	3	4	3	3	16	4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	13	4	4	4	3	15	3	3	3	9	91
25	2	1	2	3	3	2	13	2	2	2	2	3	11	2	3	2	2	2	11	2	2	3	2	9	2	2	2	2	8	2	2	3	7	59
26	4	5	2	2	9	4	17	5	5	4	4	4	22	5	4	5	3	3	20	4	4	3	4	15	5	5	4	4	18	5	4	4	13	105
27	3	5	4	4	3	3	22	4	3	3	4	5	19	5	5	4	5	5	24	3	3	3	3	12	5	3	4	5	17	4	5	4	13	107
28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	135
29	5	5	5	5	3	3	26	4	5	5	4	3	21	5	4	4	5	3	21	4	4	4	3	15	5	5	5	5	20	5	5	5	15	118
30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	135
31	3	5	5	4	3	4	24	4	4	4	3	4	19	5	5	5	4	5	24	3	3	3	3	12	5	3	4	5	17	4	5	4	13	109
32	3	3	4	3	2	3	18	4	3	3	2	3	15	3	3	2	2	5	15	2	1	2	2	7	3	3	3	1	10	2	1	1	4	69
33	4	5	4	4	4	4	25	5	5	4	4	5	23	4	5	3	3	5	20	4	4	3	4	15	5	5	4	4	18	5	4	4	13	114
34	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	134
35	4	5	5	5	3	3	25	5	3	5	5	5	23	5	5	4	4	4	22	3	3	4	3	13	4	4	4	4	16	4	4	4	12	111
36	4	5	5	4	5	5	28	5	5	5	4	4	23	5	4	5	4	4	22	5	4	5	4	18	5	5	5	4	19	5	5	4	14	124
37	4	5	5	4	5	5	28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	15	131
38	3	4	3	3	3	3	19	4	4	4	3	4	19	3	3	2	2	13	3	4	4	3	14	4	4	3	3	14	3	3	3	9	88	
39	4	5	4	3	4	3	23	4	4	4	4	5	21	4	3	3	3	5	18	3	3	4	3	13	4	3	3	4	14	3	4	4	11	100

34	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	4	23	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	15	131
35	3	3	4	3	2	3	18	4	3	3	2	3	15	3	3	2	2	5	15	2	1	2	2	7	3	3	3	1	10	2	1	1	4	69	
36	4	5	4	4	4	4	25	5	5	4	4	5	23	4	5	3	3	5	20	4	4	3	4	15	5	5	4	4	18	5	4	4	13	114	
37	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	134	
38	4	5	5	5	3	3	25	5	3	5	5	5	23	5	5	4	4	4	22	3	3	4	3	13	4	4	4	4	16	4	4	4	12	111	
39	4	5	5	4	5	5	28	5	5	5	4	4	23	5	4	5	4	4	22	5	4	5	4	18	5	5	5	4	19	5	5	4	14	124	
40	5	5	4	4	4	4	26	3	3	3	4	5	18	4	4	4	4	3	19	3	3	5	4	15	5	5	4	4	18	4	4	5	13	109	
41	3	2	2	2	2	3	14	3	2	1	3	2	11	2	2	1	2	3	10	2	2	2	3	9	2	4	3	2	11	3	2	2	7	62	
42	1	5	5	4	3	1	19	3	3	1	3	3	13	4	3	3	3	4	17	3	2	5	3	13	4	4	3	4	15	3	4	5	12	89	
43	3	4	4	4	4	3	22	3	3	4	3	3	16	4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	13	4	4	4	3	15	3	3	3	9	91	
44	3	4	4	3	3	4	21	4	4	4	4	4	20	5	5	2	4	4	20	2	2	3	2	9	4	3	3	2	12	4	4	3	11	93	
45	4	5	4	4	4	4	25	5	5	4	4	4	22	5	4	5	3	3	20	4	4	3	4	15	5	5	4	4	18	5	4	4	13	113	
46	3	5	4	4	3	3	22	4	3	3	4	5	19	5	5	4	5	5	24	3	3	3	3	12	5	3	4	5	17	4	5	4	13	107	
47	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	135	
48	5	5	5	5	3	3	26	4	5	5	4	3	21	5	4	4	5	3	21	4	4	4	3	15	5	5	5	5	20	5	5	5	15	118	
49	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	135	
50	3	5	5	4	3	4	24	4	4	4	3	4	19	5	5	5	4	5	24	3	3	3	3	12	5	3	4	5	17	4	5	4	13	109	
51	3	3	4	3	2	3	18	4	3	3	2	3	15	3	3	2	2	5	15	2	1	2	2	7	3	3	3	1	10	2	1	1	4	69	
52	4	5	4	4	4	4	25	5	5	4	4	5	23	4	5	3	3	5	20	4	4	3	4	15	5	5	4	4	18	5	4	4	13	114	
53	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15	134	
54	4	5	5	5	3	3	25	5	3	5	5	5	23	5	5	4	4	4	22	3	3	4	3	13	4	4	4	4	16	4	4	4	12	111	
55	4	5	5	4	5	5	28	5	5	5	4	4	23	5	4	5	4	4	22	5	4	5	4	18	5	5	5	4	19	5	5	4	14	124	
56	4	5	5	4	5	5	28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	15	131	
57	2	2	1	2	2	3	12	2	2	2	1	3	10	3	2	2	2	2	11	2	2	2	3	9	2	2	2	3	9	2	2	3	7	58	
58	4	5	4	3	4	3	23	4	4	4	4	5	21	4	3	3	3	5	18	3	3	4	3	13	4	3	3	4	14	3	4	4	11	100	
59	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	4	23	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	15	131	
60	4	5	5	5	3	3	25	5	3	5	5	5	23	5	5	4	4	4	22	3	3	4	3	13	4	4	4	4	16	4	4	4	12	111	

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE : COMUNICACIÓN ASERTIVA																						
Nº	ESTRATEGIAS DE ASERTIVIDAD									ESTILO ASERTIVO							COMUNICACIÓN PRECISA					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	D1	P9	P10	P11	P12	P13	P14	D2	P15	P16	P17	P18	D3	
1	5	5	2	4	2	5	4	5	32	5	4	3	5	5	5	27	5	5	5	4	19	78
2	5	4	4	4	1	5	4	4	31	1	5	4	5	4	5	24	4	5	5	5	19	74
3	5	5	3	2	1	5	5	3	29	4	4	5	5	5	4	27	3	5	5	5	18	74
4	4	4	4	3	4	5	4	1	29	4	4	5	5	4	4	26	4	4	5	4	17	72
5	4	2	2	1	1	3	2	1	16	4	4	4	5	4	3	24	2	2	2	2	8	48
6	5	5	5	3	3	5	5	3	34	5	5	4	5	5	5	29	4	5	5	5	19	82
7	5	5	5	3	1	5	5	5	34	5	4	5	4	5	4	27	4	5	5	5	19	80
8	5	5	4	5	3	4	4	3	33	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	20	82
9	5	4	3	1	3	3	5	3	27	4	3	4	5	4	3	23	3	5	5	5	18	68
10	5	5	4	5	3	5	5	4	36	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	4	18	84
11	5	4	3	5	3	5	4	3	32	3	4	4	5	5	4	25	5	5	5	4	19	76
12	2	2	3	2	2	2	2	3	18	2	3	2	2	3	2	14	3	2	2	2	9	41
13	4	5	4	4	4	4	5	5	35	5	4	4	4	5	5	27	5	5	5	5	20	82
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	90
15	5	5	5	5	4	5	4	4	37	2	5	5	5	5	5	27	5	5	5	5	20	84
16	5	5	1	3	1	4	4	3	26	5	5	3	4	5	5	27	5	5	5	5	20	73
17	5	5	2	3	2	5	4	3	29	5	5	5	5	4	5	29	4	5	5	5	19	77
18	4	4	4	3	2	4	3	3	27	3	4	4	5	5	4	25	4	5	5	5	19	71
19	5	4	3	4	2	5	5	4	32	5	5	3	5	5	5	28	4	5	4	5	18	78
20	5	5	3	4	2	5	4	5	33	4	5	5	5	4	5	28	5	5	5	5	20	81
21	5	5	2	4	2	5	4	5	32	5	4	3	5	5	5	27	5	5	5	4	19	78
22	5	4	4	4	1	5	4	4	31	1	5	4	5	4	5	24	4	5	5	5	19	74
23	5	5	3	2	1	5	5	3	29	4	4	5	5	5	4	27	3	5	5	5	18	74
24	4	4	4	3	4	5	4	1	29	4	4	5	5	4	4	26	4	4	5	4	17	72
25	2	2	2	1	1	2	4	1	15	3	2	2	2	2	3	14	4	3	4	4	15	44
26	5	5	5	3	3	5	5	3	34	5	5	4	5	5	5	29	4	5	5	5	19	82
27	5	5	5	3	1	5	5	5	34	5	4	5	4	5	4	27	4	5	5	5	19	80
28	5	5	4	5	3	4	4	3	33	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	20	82
23	5	4	3	1	3	3	5	3	27	4	3	4	5	4	3	23	3	5	5	5	18	68
30	5	5	4	5	3	5	5	4	36	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	4	18	84
31	5	4	3	5	3	5	4	3	32	3	4	4	5	5	4	25	5	5	5	4	19	76

32	5	4	3	5	5	5	3	3	33	3	4	4	5	5	4	25	5	5	5	5	20	78
33	4	5	4	4	4	4	5	5	35	5	4	4	4	5	5	27	5	5	5	5	20	82
34	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	90
35	5	5	5	5	4	5	4	4	37	2	5	5	5	5	5	27	5	5	5	5	20	84
36	5	5	1	3	1	4	4	3	26	5	5	3	4	5	5	27	5	5	5	5	20	73
37	5	5	2	3	2	5	4	3	29	5	5	5	5	4	5	29	4	5	5	5	19	77
38	4	4	4	3	2	4	3	3	27	3	4	4	5	5	4	25	4	5	5	5	19	71
39	5	4	3	4	2	5	5	4	32	5	5	3	5	5	5	28	4	5	4	5	18	78
40	5	5	3	4	2	5	4	5	33	4	5	5	5	4	5	28	5	5	5	5	20	81
41	2	2	2	4	2	2	2	2	18	2	2	3	2	2	2	13	2	2	2	2	8	39
42	5	4	4	4	1	5	4	4	31	1	5	2	5	4	5	22	4	5	5	5	19	72
43	5	5	3	2	1	5	5	3	29	4	4	5	5	5	4	27	3	5	5	5	18	74
44	4	4	4	3	4	5	4	1	29	4	4	5	5	4	4	26	4	4	5	4	17	72
45	4	4	2	1	1	5	4	1	22	3	4	3	5	4	3	22	4	3	5	5	17	61
46	5	5	5	3	3	5	5	3	34	5	5	4	5	5	5	29	4	5	5	5	19	82
47	5	5	5	3	1	5	5	5	34	5	4	5	4	5	4	27	4	5	5	5	19	80
48	5	5	4	5	3	4	4	3	33	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	20	82
49	5	4	3	1	3	3	5	3	27	4	3	4	5	4	3	23	3	5	5	5	18	68
50	5	5	4	5	3	5	5	4	36	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	4	18	84
51	5	4	3	5	3	5	4	3	32	3	4	4	5	5	4	25	5	5	5	4	19	76
52	5	4	3	5	5	5	3	3	33	3	4	4	5	5	4	25	5	5	5	5	20	78
53	4	5	4	4	4	4	5	5	35	5	4	4	4	5	5	27	5	5	5	5	20	82
54	2	2	2	3	2	2	3	2	18	3	2	2	2	3	2	14	3	2	2	2	9	41
55	5	5	5	5	4	5	4	4	37	2	5	5	5	5	5	27	5	5	5	5	20	84
56	5	5	1	3	1	4	4	3	26	5	5	3	4	5	5	27	5	5	5	5	20	73
57	5	5	2	3	2	5	4	3	29	5	5	5	5	4	5	29	4	5	5	5	19	77
58	4	4	4	3	2	4	3	3	27	3	4	4	5	5	4	25	4	5	5	5	19	71
59	5	4	3	4	2	5	5	4	32	5	5	3	5	5	5	28	4	5	4	5	18	78
60	5	5	3	4	2	5	4	5	33	4	5	5	5	4	5	28	5	5	5	5	20	81



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Malca Coronado, Hector Rosas, docente de la Escuela de posgrado y / Programa académico Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo (Lima Este), asesor del Trabajo de Investigación / Tesis titulada: “Gerencia Interactiva y Comunicación Asertiva en la Institución Educativa N° 0162 San José Obrero, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2018” de la autora Lopez Albino Mayra Elizabeth, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **14 %** 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 el trabajo de investigación / 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 17 de marzo del 2023

Malca Coronado, Hector Rosas	
DNI 25586451	Firma 
ORCID 0000-0002-2898-6460	