



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión administrativa y comunicación asertiva en docentes de
una institución educativa pública, Trujillo. La Libertad, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Veloz Caballero, Tracy Geraldine (orcid.org/0000-0002-8154-5058)

ASESORES:

Dr. Palacios Sánchez, José Manuel (orcid.org/0000-0002-1267-5203)

Dr. Valencia Morocho, Carlos Arturo (orcid.org/0000-0003-1515-1760)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad de Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi familia quienes son los impulsores para concretizar mis metas y propósitos personales y en la mejora profesional.

Agradecimiento

A mi prestigiosa Universidad Cesar Vallejo y a mis maestros quienes me mostraron lo maravilloso de la profesión y sobre todo me dieron sus sabias enseñanzas.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de la investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra, muestreo	16
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
Anexo	56

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de la población	17
Tabla 2 Muestra de estudio	18
Tabla 3 Validación de expertos	19
Tabla 4 Prueba de confiabilidad	20
Tabla 5 Baremo de las dimensiones y las variables	20
Tabla 6 Gestión administrativa y la comunicación asertiva en una IE Pública de Trujillo	24
Tabla 7 Pedagógica curricular y la comunicación asertiva	25
Tabla 8 La organización operacional y la comunicación asertiva	26
Tabla 9 La administración financiera y la comunicación asertiva	27
Tabla 10 Comunitaria y la comunicación asertiva	28
Tabla 11 Información de ajuste del modelo de la hipótesis general	31
Tabla 12 Valores de las Pseudo R ² de la hipótesis general	31
Tabla 13 Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 1	32
Tabla 14 Valores de las Pseudo R ² de la hipótesis Específica 1	32
Tabla 15 Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 2	33
Tabla 16 Valores de las Pseudo R ² de la hipótesis específica 2	33
Tabla 17 Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 3	34
Tabla 18 Valores de las Pseudo R ² de la hipótesis específica 3	34
Tabla 19 Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 4	35
Tabla 20 Valores de las Pseudo R ² de la hipótesis específica 4	35

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Pedagógica curricular y la comunicación asertiva	24
Figura 2 Pedagogía curricular Vs comunicación asertiva	25
Figura 3 Organización operacional Vs Comunicación asertiva	26
Figura 4 Administración financiera Vs comunicación asertiva	27
Figura 5 Comunitaria Vs Comunicación asertiva	28

Resumen

La investigación, tuvo como objetivo general el determinar la influencia de la gestión administrativa en la comunicación asertiva en docentes de una institución educativa pública de Trujillo, 2023.

El tipo fue aplicado, de nivel explicativo, de enfoque cuantitativo, de método hipotético-deductivo y de diseño no-experimental, correlacional-causal. La población estuvo escueta por 150 profesores y la muestra que conformaron, 108 docentes. La técnica utilizada, fue la encuesta y el instrumento, el cuestionario; de escala ordinal tipo Likert, validado por juicio de expertos y su fiabilidad con Alfa de Cronbach con un valor de .854 y .850 respectivamente.

Los resultados obtenidos a través de la prueba de regresión logística ordinal, dieron un valor ordinal arrojaron un p-valor= 0,000 menor a 0,05 ; la cual permitió concluir, que la gestión administrativa permite el diagnóstico del comportamiento de la comunicación asertiva por cuanto en primera instancia hay una muy fuerte asociación, pues $\chi^2 = 150.914$ con $p < 0.001$, además $R^2 = 0.8976$ que implica que el 89.76% concluyendo que la gestión administrativa tiene impacto en la comunicación asertiva y que es ratificado por los pseudo R^2 de Cox y Snell y de Nagelkerke que le dan porcentajes de 67.4% y 76.9% de impacto.

Palabras clave: Gestión administrativa, comunicación asertiva, liderazgo

Abstract

The general objective of the research was to determine the influence of administrative management on assertive communication in teachers of a public educational institution in Trujillo, 2023.

The type was applied, explanatory level, quantitative approach, hypothetical-deductive method and non-experimental, correlational-causal design. The population was condensed by 150 teachers and the sample that they formed, 108 teachers. The technique used was the survey and the instrument, the questionnaire; Likert-type ordinal scale, validated by expert judgment and its reliability with Cronbach's Alpha with a value of .854 and .850 respectively.

The results obtained through the ordinal logistic regression test gave an ordinal value with a p-value = 0.000 less than 0.05; which allowed us to conclude that administrative management allows the diagnosis of the behavior of assertive communication because in the first instance there is a very strong association, since $\chi^2 = 150.914$ with $p < 0.001$, in addition $R^2 = 0.8976$ which implies that 89.76% concluding that administrative management has an impact on assertive communication and that it is ratified by the pseudo R^2 of Cox and Snell and Nagelkerke that give percentages of 67.4% and 76.9% of impact.

Keywords: Administrative management, assertive communication, leadership

I. INTRODUCCIÓN

A partir las últimas décadas, a nivel mundial, la gestión administrativa se ha vuelto más compleja debido al aumento del trabajo administrativo y al aumento paulatino de los requerimientos de la sociedad; por lo que los gerentes necesitan cierto dominio asertivo para desarrollar sus competencias, capacidades y habilidades comunicativas.

Por otro lado, a nivel internacional, para Morales & González (2019), la gestión administrativa requiere de la comunicación asertiva para las entidades educativas a través de sus características inherentes para el desarrollo de cualquier entidad, sin importar si son públicas o privadas, con el objetivo de incentivar el progreso de estas. En los nuevos contextos globalizados del mundo, las organizaciones modernas operan en el marco de los parámetros previamente definidos en las gestiones administrativas y de procesos internos. Entre las diversas acciones gerenciales, que ejecutan las entidades educativas, está la gestión administrativa; siendo la actividad principal en una entidad educativa y en la que se concentran los equipos directivos.

En ese sentido, Meléndez & Bardales (2020) argumentan que, en el contexto de un mundo globalizado, los nuevos modelos comunicativos de trabajo para la dirección administrativa establecen formas de comunicación asertiva donde se toman acciones que consideran planes y perspectivas estratégicas. La nueva forma de gerencia, son cruciales para en el progreso de las entidades educativas, ya que enfrentan los desafíos de mejorar la educación, mantener los estándares profesionales, etc. Siendo retos, íntimamente vinculados para el progreso Institucional, demostrando que la gestión administrativa es un elemento muy importante de participación y dirección en los procesos de progreso en las escuelas.

En el Perú, según Vásquez y Bardales (2020) la administración y la comunicación asertiva en el ámbito laboral y organizacional son base fundamental y son componentes cruciales para lograr los propósitos, metas y tareas institucionales; según Capa (2020) esto lleva a una entidad académica a tener poco entusiasmo entre los maestros., ocasionando una disminución de la productividad por dificultades en el equipo administrativo directivo, provocando insatisfacción en

los docentes y comunidad educativa. Así, por consiguiente, en una gestión administrativa se requiere una comunicación persuasiva para el intercambio de pensamientos con uno o más individuos en el que se evidencian diferentes formas de comunicación, ya sean verbales, gráficas o gestuales.

Asimismo, se percibe según Estrada & Sarabia (2020) que los maestros incorporen habilidades de comunicación para mejorar la eficacia de la entidad. La gestión administrativa debe incorporar acciones para ejecutar potencialidades del equipo para realizar ciertas tareas básicas, como: planificar, coordinar, consultar y evaluar con la ayuda de cada individuo.

Las entidades de educación de Trujillo, de la región de La Libertad, evidencian carencias en la disminución de la motivación en el equipo docente, debido a que la administración no ha promovido canales comunicativos asertivos, solo se ha dedicado a la transferencia de orientaciones, manteniendo una comunicación vertical. Además, no enfatizar ni valorar el trabajo pedagógico, sin duda, dificultará el logro de metas institucionales y sobretodo el establecimiento de un buen clima laboral, en ese sentido la investigación pretende evidenciar cómo la gerencia administrativa impacta en la comunicación asertiva.

En este contexto se evidencia mucha competencia de diversas entidades educativas con respecto al servicio que brindan a la comunidad, y por esa razón se necesita establecer directivas y normativas que son fundamentales para el funcionamiento de una institución educativa, y para los éxitos o el fracaso de las mismas. Por lo tanto, es necesario invertir en una buena gestión administrativa que sostenga una comunicación asertiva para asegurar el nivel de competitividad e integración de los colegios.

En una gestión administrativa implementar canales comunicativos asertivos se hace fundamental porque permite que los profesores se sientan parte de la gestión educativa, aumenta su motivación y mejora el ambiente organizacional al convertirse en un capital humano; y si no se adecua canales comunicativos contribuirá para que los docentes se sientan relegados sin considerar sus necesidades apremiantes. Por lo tanto, no están a la altura de contribuir en una gestión administrativa de éxito.

Por tanto, teniendo en cuenta las consideraciones anteriores, se formula la pregunta general: ¿De qué manera influye la gestión administrativa en la

comunicación asertiva en docentes de una institución educativa pública de Trujillo. La Libertad, 2023, además se establecieron las siguientes preguntas específicas: (a) ¿De qué manera influye la dimensión pedagógica curricular en la comunicación asertiva de una institución educativa pública de Trujillo. La Libertad, 2023?; (b) ¿De qué manera influye la dimensión organización operacional en la comunicación asertiva de una institución educativa pública de Trujillo. La Libertad, 2023?; (c) ¿De qué manera influye la dimensión administrativa financiera en la comunicación asertiva de una institución educativa pública de Trujillo. La Libertad, 2023? y (d) ¿De qué manera influye la dimensión comunitaria en la comunicación asertiva de una institución educativa pública de Trujillo. La Libertad, 2023?.

Por consiguiente, teóricamente la investigación se justifica porque la información sobre la variable que se estudió proporcionó un contexto que puede ayudar a otras instituciones con problemas similares. En la primera variable, según Fayol (1916), fundador de la teoría clásica, reveló en su teoría administrativa que la "Industria y Administración General" se creó utilizando supuestos. Por otro lado, Fayol enfatiza que toda asociación está obligada a realizar varias competencias como: técnicas, comerciales, financieras y administrativas importantes para el funcionamiento de la asociación a través de la fusión de todos estos elementos. En la segunda variable a Watzlawick et al. (2011), en su Teoría de la comunicación humana, sostiene que el enfoque sistemático de la comunicación puede contribuir al conocimiento de sus muchos y complejos aspectos. La comunicación humana define relaciones interactivas que, contextualizadas, se entienden como prácticas sociales sociohistóricas entre individuos específicos en el sentido dialéctico. Esta teoría afirma que los problemas de comunicación entre los individuos surgen porque no siempre tenemos la misma perspectiva que nuestro interlocutor. Se beneficia la gestión administrativa y la comunicación asertiva con sus buenas prácticas pedagógicas, al fortalecer el compromiso docente directivo; estas actividades relacionadas demostrarían el valor de la comunicación, y mejorarán significativamente el sector educativo en su conjunto. Además, el uso de estrategias y nuevos métodos puede fortalecer el trabajo basado en el compromiso de la dirección escolar para maximizar el aprendizaje.

En la justificación metodológica, la investigación continuará como una motivación estratégica para la tecnología utilizada. Los resultados obtenidos harán que otras organizaciones escolares tomen las decisiones correctas beneficiando a sus escuelas a través de la gestión administrativa y la comunicación asertiva relacionada con estas dos variables, esto fortalece la capacidad comunicativa, lo que beneficia calidad de la educación. Así mismo, los datos se acopio y procesó utilizando los cuestionarios, estadísticas, descripción de resultados y conclusiones.

De la misma manera, su justificación práctica fue la determinación de las nuevas políticas de trabajo de la institución educativa. Abrazar circunstancias más influyentes y permitir alcanzar las metas declaradas por la entidad educativa. A partir de los aportes del presente estudio, la realización de investigaciones encaminadas a determinar si la administración y la comunicación asertiva son significativas, en diversos aspectos de los docentes, permitirá la mejora continua y el logro exitoso en diversos entornos estudiantiles. Además, este estudio nos permitió identificar cómo la gestión administrativa y la comunicación asertiva entre maestros, que son los impulsores de estas actividades, comenzando con un liderazgo mejorado crearán un ambiente pertinente y de compromiso de toda la escuela.

El objetivo planteado es: Determinar la influencia de la gestión administrativa en la comunicación asertiva en docentes de una institución educativa pública de Trujillo. La Libertad, 2023; y los específicos: (1) Determinar la influencia de la dimensión pedagógica curricular en la comunicación asertiva de una institución educativa pública de Trujillo. La Libertad, 2023; (2) Determinar la influencia de la dimensión organización operacional en la comunicación asertiva de una institución educativa pública de Trujillo. La Libertad, 2023; (3) Determinar la influencia de la dimensión administrativa financiera en la comunicación asertiva de una institución educativa pública de Trujillo. La Libertad, 2023 y (4) Determinar la influencia de la dimensión comunitaria en la comunicación asertiva de una institución educativa pública de Trujillo. La Libertad, 2023.

Asimismo, se formuló la siguiente hipótesis general: Existe una influencia significativa de la gestión administrativa en la comunicación asertiva de una institución educativa pública de Trujillo. La Libertad, 2023 y como hipótesis específicas:(1) Existe una influencia significativa de la dimensión pedagógica

curricular en la comunicación asertiva de una institución educativa pública de Trujillo. La Libertad, 2023; (2) Existe influencia significativa de la dimensión organización operacional en la comunicación asertiva de una institución educativa pública de Trujillo. La Libertad, 2023; (3) Existe influencia significativa de la dimensión administrativa financiera en la comunicación asertiva de una institución educativa pública de Trujillo. La Libertad, 2023 y (4) Existe influencia significativa de la dimensión comunitaria sobre la comunicación asertiva de una institución educativa pública de Trujillo. La Libertad, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se procede a describir las investigaciones referenciales consideradas en las bases internacionales. El estudio de Quinde (2019) en su investigación tiene como propósito el diseñar un modelo de comunicación asertiva para el personal corporativo en una empresa. Utilizando una metodología de tipo cuantitativo y diseño correlacional, el grupo poblacional y las muestras ha estado constituida por 105 personas, Las técnicas e instrumento utilizado fueron la encuesta y el cuestionario. Los hallazgos evidenciaron que predominó el estilo comunicativo agresivo, cercano al asertivo y pasivo, lo que permitió realizar la propuesta. Finalmente, se desarrolló un modelo que incluía tácticas, regulaciones y la aplicación de tecnologías modernas de creación de intranet, así como otras nuevas tecnologías de gestión de comunicaciones. Esta propuesta fue validada por especialistas y beneficiarios que indicaron que el modelo es aplicable, útil y ventajoso para sus colaboradores.

Finalmente, Caiza, et al, (2019) siendo el propósito de su estudio indagar los factores que componen la comunicación asertiva con el objetivo que evidencie una comunicación clara. Utilizando una metodología de tipo cuantitativo y diseño correlacional, el grupo poblacional y las muestras ha estado constituida por 33 personas las técnicas e instrumento utilizado fueron la encuesta y el cuestionario. El 51,5% de los encuestados estuvo de acuerdo con los hallazgos y el 63,6% no. De la investigación realizada del estudio se llega a la conclusión que la comunicación asertiva tiene dos factores prevalectes para que se desarrolle en las comunidades.

En cuanto al ámbito nacional, Soria (2020), en la investigación planteó como propósito determinar la gestión administrativa y la inteligencia emocional. La metodología fue cuantitativo correlacional, no experimental. Teniendo un grupo poblacional de 220 trabajadores y la muestra de investigación es de 141 colaboradores. Se aplicó la encuesta y cuestionarios como instrumento. Los productos de la indagación se analizaron en el software SPSS. Teniendo resultados que el coeficiente RHO de Spearman es 0,980, siendo muy significativo (valor $p=0,000 < 0,05$) por lo que se evidencia de un vínculo entre la administración y la

inteligencia, además del estado de ánimo de los empleados de un medio de comunicación nacional en 2018-2019.

Por otra parte, Choquez (2019) realizó un estudio sobre la comunicación asertiva y su impacto en el entorno de trabajo con el propósito de indagar cómo esta afecta el espacio laboral de acuerdo a las percepciones de los colaboradores de la provincia de Ica. Perú, utilizando el procedimiento cuantitativo con un diseño transversal descriptivo correlacional. Con una población muestral de 130 colaboradores, Considerándose el uso de los instrumentos la encuesta y el cuestionario de acopio de datos, teniendo como principal resultado que la correlación positiva de 0,748. Como resultado, se puede observar que el grado de integración de los miembros está determinado por un 56,0 por ciento de comunicación segura cuando se tiene en cuenta el coeficiente de determinación ($r^2 = 0,560$). De acuerdo con los hallazgos, la comunicación asertiva, que se encuentra en el nivel 0.739, incide favorablemente en la parte laboral de los colaboradores de la entidad pública. A la luz del coeficiente de determinación ($r^2 = 0$ punto 546).

A nivel local, Flores & Yupanqui (2021) en su estudio acerca de la gestión administrativa y su incidencia en la revaloración de la de formación docente en las instituciones educativas, empleando un enfoque cuantitativo y con un diseño correlacional. Contando con una población muestral de 41 profesores. Empleando como técnica e instrumento la encuesta y al cuestionario, teniendo como resultando una correlación significativa positiva en el nivel de la administración y los servicios educativos ($p < 0.05$). Se encontró que el liderazgo administrativo de los docentes tiene una correlación positiva significativa de 0.860.

Con respecto a la V1 gestión administrativa, se basan en los teóricos como Adam Smith (1974), en su Teoría de los sentimientos morales, investigación sobre el desarrollo de producción y acopio de las riquezas, manifestó el principio de la partición del quehacer para la especialización y para la mejora o aumento de la producción, también Henry M. Boettinger (1989) conocido como el capitán Metcalfe, en Arte y ciencia de la Administración se vislumbró por incorporar nuevos procedimientos de control administrativas, expresó sus ideas en la organización y control en la producción. Asimismo, Woodrow Wilson et al. (1966) en Ciencia administrativa, autor denominado el precursor de la ciencia administrativa, hizo un

desglose entre política y administración. También, objetó que el pensamiento administrativo es condicionado y que las actividades del Estado no son un objeto de indagación. En ese sentido Frederick Winslow Taylor (1961) la administración científica, fue cuando laboró en Midvale Steel Company, donde percibió mucha ineficiencia, motivado por esto, planteó el estudio y aplicó sus propias hipótesis en mejora de la eficacia en la producción. Por otro lado, Henry Fayol (1916) en Teoría Clásica. Fue el inventor y planteó la Teoría de la administración, generando a través de la hipótesis la teoría de la administración. Por su parte, de las relaciones interpersonales argumenta ¿cómo nuestra relación interpersonal puede alterarse o renovarse? se comprende que para mejorar la forma en que más personas se relacionan, es posible tener en cuenta las diversas experiencias adquiridas y el deseo de comunicarse entre sí, porque en la formación de relaciones necesitamos conectarnos emocionalmente y conectarnos entre nosotros, y así fortalecer las relaciones. Esta tendencia natural lleva a una persona a estar más abierta a las experiencias, es decir, a un estado en el que una persona puede escucharse a sí misma y experimentar lo que sucede en su interior y ser plenamente consciente de los sentimientos que esto conlleva y gestiona su desarrollo positivamente dentro de una gestión administrativa.

En 1927, el psicólogo e investigador industrial Mayo & Bagú (1972). en (1880-1949) orienta los propósitos originales y estableció nuevas técnicas de investigación. Asume el control del desarrollo y dirección de la investigación de campo. Argumenta que el esfuerzo realizado, contrariamente a lo que sugería la teoría clásica, que se concentraba sólo en las reglas y la mecanización de las personas que realizan el trabajo, basándose en el ser humano y su entorno social y enfatiza factores psicológicos y sociológicos. Utilizándolos como herramientas y fuentes de ingresos a través de su laboriosidad o desempeño.

Según Espinoza et al. (2020). esta hipótesis, la eficacia por sí sola es insuficiente. Dado que prioriza las relaciones humanas, la salud emocional, la calidad humana, los sentimientos y las actitudes para la productividad y, al hacerlo, hará más felices a los empleados y contribuirá a una buena productividad, también promoverá la buena gestión tanto entre los empleados como en la entidad y unidad de trabajo.

Parker & Stacey (1996). El argumento de la ética de la teoría dinámica de la administración considera investigar el conocimiento que se utiliza en las organizaciones y ejercer un control significativo sobre las operaciones del día a día de la empresa.

A la hora de evaluar aspectos cruciales de la vida y convivencia diaria que tienen los empleados dentro de la dinámica de una organización a la que pertenecen, la gestión ética del personal de una empresa es crucial.

Etzioni (1975), un defensor clave de esta teoría que no estaba de acuerdo con teorías anteriores como la teoría clásica, científica, burocrática y de relaciones humanas, fue otro fundador importante. Coincidió en que la hipótesis estructuralista adopta una perspectiva integral basado en principios endógenos y exógenos de organismo.

Alfaro (2015). Las hipótesis de conocimiento organizacional de Nonaka y Takeuchi y la primera etapa del Proyecto Meritum: Describir las condiciones que ofrece la institución educativa, las formas en que se convierte el conocimiento organizacional (de tácito a explícito y viceversa). Fases en las que se produce la creación de conocimiento organizacional.

Patiño (2010). Administración y gestión del talento humano en la actualidad se caracteriza por una sola idea, evolución con el proceso administrativo, planificación con la organización, integración, dirección, liderazgo y operación. La gestión establecida para los recursos humanos operativos de una organización se ve directamente afectada por el proceso administrativo en su núcleo.

Una organización total fue el foco de la conjetura estructuralista de la gestión, para Doval et al. (2016) uno de los representantes muy importantes es Max Weber. El orden y éxito de una organización a través de la burocracia preocupó a este sociólogo y economista, por lo que también puso énfasis en el grupo humano, específicamente en los empleados y sus relaciones interpersonales y el ambiente laboral. (Flores, 2020).

En la V2 de comunicación asertiva tenemos las siguientes teorías Modelo de Maletzke (1992) quien en 1963. Aborda temas como la imagen y el carácter. Así mismo para Muermo (1996) el Modelo de Scharmm, modelo comunicativo que es base para el sustento de la teoría de la comunicación corporativa, modelo de comunicación de masas de Wilbur Lang Sharamm, el cual ha hecho una gran

contribución a la elaboración de proposiciones teóricas y su contribución es la segunda en importancia entre varios agentes. El primero es la organización, y no aprecia el trabajo del comunicador como una acción independiente, sino incorporada en una organización. Así mismo, Chuquipiondo (2021) define a la comunicación como interacción interpersonal (colectiva), en su Teoría de la comunicación y menciona tres elementos básicos necesarios para cualquier proceso de comunicación. Fuente: puede ser una persona física o una organización que proporciona la información. Mensaje: Puede aceptar cualquier señal que pueda ser interpretada. Destino: Cualquiera que entienda la señal de la fuente. Así mismo la Teoría de la asertividad de Alberti y Emmons (1978) se conceptualiza como: El comportamiento que ocurre en un entorno interpersonal promueve principalmente el intercambio de demandas que se refuerzan a sí mismas y minimiza la pérdida de apoyo para cada parte del receptor del comportamiento. (Gladstone y Brown, 2022).

Considerándose argumentos teóricos importantes que fundamenta este estudio se ha considerado para la comunicación asertiva, a Maslow (1991); teórico sobre las necesidades humanas, quien propuso una clasificación en la que las personas buscan necesidades más altas cuando los requerimientos básicos, están satisfechas. Maslow dijo que las personas tenían que tener afecto y respeto con amigos, amistad, familia, trabajadores conjuntos. Es por eso que está buscando el respeto del grupo, la seguridad, honorabilidad, la percepción y la aprobación. De no ocurrir esto, el auto-respeto se reduce.

Una persona en estos niveles, desea sentir ser amado, valioso, estos requerimientos se aprecian muy cotidianamente al querer estar o formar parte de equipos públicos, club, familia, organización, Esto motiva la praxis de la comunicación asertiva y tener la aceptación del equipo.

Por otro lado, Gardner (1987), quien plantea las inteligencias múltiples, que el ser humano tiene una variedad de inteligencias. Interpersonal en el crecimiento de las competencias sociales de las personas; específicamente, cómo actuar con los demás; comprensión de sus motivaciones, deseos y comportamiento; o, en otras palabras, tiene empatía complementaria, comunicándose a través de la gesticulación, el volumen del sonido, el tono, la postura, el descanso y otras señales verbales, no verbales y paratextuales

adecuadas a la situación; esto incluye la comunicación asertiva, que es crucial en la conversación.

Por el contrario, Ramos (2019) en su hipótesis de la Comunicación Humana de quien argumenta sobre la comunicación asertiva y las diferencias y desacuerdos de las personas surgen cuando hay varios puntos de vista, enfatizando el valor del uso de un lenguaje y un timbre. Para asegurar el entendimiento mutuo, use su voz apropiadamente.

Para Watzlawick et al. (2011) Afirma que la comunicación es importante en las familias y en nuestras interacciones con los demás cuando se aborda un enfoque constructivista., Watzlawick propone ideas como: la comunicación se da porque se fortalecen la amistad y la solidaridad, ya sea en el trabajo o en familia, donde siempre hay diálogo, por lo que es importante aprender competencias que perfeccionen las relaciones interpersonales y la comunicación.

Watzlawick plantea ideas como: la comunicación se da por el desarrollo de amistades y cuando se ponen en práctica los lazos interpersonales, en la familia o en el trabajo, donde la comunicación siempre está en curso, por eso es crucial.

Para poder definir la Gestión administrativa, cabe mencionar, según Lavin y Silvia del Solar (2000) se divide en cuatro dimensiones, siendo la primera dimensión pedagógica curricular, la segunda dimensión la organización operacional, la tercera dimensión es la administración financiera y la cuarta dimensión es la comunitaria. En otro orden Caballero (2014), la describe en 4 dimensiones: dimensiones de la gestión administrativa, las que son: la primera dimensión el presupuesto y contabilidad básica, la segunda dimensión es la financiación básica y viabilidad económica, la tercera dimensión es la gestión administrativa documental y la cuarta dimensión es la gestión contable fiscal y laboral básica. A su vez Otero (2020) argumenta tres dimensiones, representando la primera dimensión la académica, la segunda dimensión la administrativa y la tercera dimensión y la de gobierno.

Se ha tomado en cuenta para la investigación cuatro dimensiones propuestas por Lavin y Silvia del Solar (2000), Considerándose la primera dimensión pedagógica curricular en donde se encuentran las distintas pautas diseñadas para desarrollar la práctica docente y adaptarla a su contexto donde se localiza la institución educativa.

La segunda dimensión denominada organización operacional consta de un compuesto de tareas y procesos determinados a optimizar la estructura interna para intensificar su capacidad de lograr los objetivos de política y diversos objetivos operativos.

La tercera dimensión es la administración financiera, la que se conceptualiza, en donde se aplica a las tareas básicas de adquisición de recursos y elección de inversión, así como la organización y control de los medios económicos.

Como cuarta dimensión se consideró la comunitaria, que promueve la intervención de la sociedad en la escuela y más allá. Puede poner a los estudiantes y profesores en situaciones diferentes a las de la vida cotidiana del campus y puede ser una herramienta invaluable para reconstruir el liderazgo estudiantil.

Por su parte, Otero (2020) define a la comunicación como las acciones dialogantes de personas, promoviendo intereses para explicar a las personas quién y qué se está haciendo, la comunicación otorga un medio que permite expresar sentimientos, satisfacer necesidades y requerimientos sociales. Comprendiendo a la comunicación, como los canales de diálogo para los individuos y grupos.

Según Lesme et al. (2020) el asertividad en la comunicación es un aporte muy importante en el establecimiento de interacciones, ya sea en el entorno consanguíneo, comunitario, profesional, educativo o cultural, es decir, manifestar emociones con comprensión y flexibilidad sin trasgredir derechos del grupo. La comunicación asertiva, competencia de resolver adecuadamente problemas y conflictos.

En tal sentido la comunicación asertiva se le define, según Lorr y More (1980), como las formas de comunicación diseñadas para transmitir un mensaje de forma más directa, utilizando factores propios al proceso de comunicación y otros elementos, aunque externos, que lo acompañan e inciden en su eficacia.

Comprendiendo que la comunicación asertiva proporciona elementos significativos de características para las organizaciones de formación modernas que incluyen el proceso de comunicación como parte de procesos de formaciones integrales. Según Goleman et al. (2019), una persona persuasiva trabaja con un amplio círculo de conocidos y es capaz de atraer el interés de individuos de todas las clases sociales. Esto significa que son personas

socialmente activas que pueden intervenir con facilidad y flexibilidad en cualquier ámbito de la comunicación social y gestionar de forma eficaz las relaciones sociales

La comunicación asertiva son competencias expresivas de emociones, pasiones y percepciones. Elegir cómo quiere responder y hacer valer sus derechos cuando sea necesario. Está diseñado para aumentar su autoestima, ayudarlo a desarrollar confianza, manifestar acuerdos o desacuerdos al manifestar su importancia e incluso requerir a otros que cambien sus actitudes abusivas. Estableciéndose cuatro dimensiones de estudio, que son los siguientes: (subtemas).

La primera dimensión Asertividad social, según Lorr, y More (1980) la define como competencias sociales que poseen algunas personas que les permite conocer sus derechos, deberes y formas de pensar de los demás mientras comunican y defienden los suyos de manera efectiva.

La segunda dimensión es la defensa de los derechos, se le define como la sensación placentera que da una sensación de bienestar y defensa de su persona, nos ayudan a mantener aspectos físicos, mentales ya que ayudan a reducir los sentimientos de estrés y ansiedad.

La tercera dimensión, Independencia, se define como el conjunto de procesos autónomos, que subyace en el aprendizaje y el pensamiento, en la que los movimientos se ensayan, repiten y registran gradualmente. De esta forma se conserva la independencia y se crea una experiencia de aprendizaje que permite el progreso y la adaptación al medio.

La cuarta dimensión, El liderazgo, se conceptualiza como un conglomerado de habilidades específicas y básicas para interactuar y conectar de manera efectiva con los demás; está íntimamente relacionado con la salud personal y la salud general; su desarrollo contrasta con personalidades individualistas que favorecen la competencia emocional. Asimismo, el liderazgo, es la capacidad de valorar el conocimiento eficaz y eficiente. En estas instituciones, por diversas razones, se niegan a analizar muchos de estas acciones, dejadas sin valoración y significado, impidiendo que las entidades logren un mejor estado de progreso y de éxito en las entidades educativas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

El presente estudio fue de tipo aplicada, porque pretendía efectuar modificaciones e implementar los resultados a beneficio de los maestros sanjuanista transformando la Gestión administrativa y comunicación asertiva en docentes. Según Maya (2014) dado que busca su utilidad y resultados funcionales principalmente en los niveles tecnológicos del conocimiento, este tipo de investigación está sujeta a los avances investigativos. Su propósito es poner en práctica la amplitud de la investigación básica.

De igual modo, la investigación fue de un nivel explicativo ya que estableció relaciones causales entre gestión administrativa y comunicación persuasiva. Según Hernández y Mendoza (2020) el principal propósito de este nivel es probar hipótesis causales, es decir, explicar el origen de eventos, incidentes, accidentes y problemas socio-naturales. La investigación explicativa intenta explicar aspectos del contexto con una ley o generalización que explica un hecho o fenómeno que ocurre bajo ciertas condiciones y explica su significado en relación con una teoría.

En relación al enfoque debido a que se realizaron procesos continuos y procedimientos de medición estadística de la gestión administrativa en la comunicación asertiva en docentes, el enfoque fue de naturaleza cuantitativa y conocimientos tecnológicos para confirmar la incidencia sugerida por la hipótesis. Según Relat (2010) Sostuvo que este método tiene la particularidad de que responde al planteamiento del problema de estudio utilizando la recopilación de información y la investigación con el fin de utilizar procedimientos o recursos estadísticos para confirmar la exactitud o falsedad de la hipótesis.

Además, en el estudio se usó el método hipotético deductivo requiriendo el uso de formulación de hipótesis para compararlas y relacionarlas. Usando trucos numéricos y variables, demostró la confirmación o el rechazo de la predicción propuesta y representa el tamaño del efecto. Para Hernández et al. (2006) se basa en un supuesto o conclusión general con investigaciones previas de las que se extrajeron las hipótesis, su posterior confirmación o rechazo se basa en la

hipótesis planteada inicialmente. Se basa en un supuesto o conclusión general con investigaciones previas de las que se extrajeron las hipótesis, su posterior confirmación o rechazo se basa en la hipótesis planteada inicialmente. Cuenta con dos variables gestión administrativa y comunicación asertiva estableciendo las explicaciones de las dos variables.

De la misma manera, fue de un diseño no experimental porque las variables de investigación no están expuesta a una condición o estímulo condicionado, sino que las variables no sufrieron modificación, Hernández et al. (2017). Para Fuentes et al. (2020), este tipo de estudio no manipula deliberadamente las variables, es decir, sin pretender cambios voluntarios de las variables independientes, sino que se centra en estudiar y apreciar los hechos en el medio inherente para después investigarlos.

Además, Álvarez (2020) por su temporalidad fue transversal porque la herramienta se utilizó en un momento específico del tiempo. Se adapta el siguiente esquema de diseño no experimental de correlación causal.



Dónde: X = Variable independiente (Gestión administrativa) Y = Variable dependiente (Comunicación Asertiva) y \longrightarrow = influencia de X en Y. El gráfico muestra que (X) tiene efecto en (Y).

3.2 Variables y operacionalización

Gestión administrativa

Definición conceptual:

Lavin y Silvia del Solar (2000) lo define como el desarrollo de actividades mediante las cuales los equipos directivos ejecutan acciones siguiendo procedimientos administrativos y funciones, están estrechamente relacionados entre sí en una interacción dinámica. La organización y la gerencia tienen la responsabilidad principal de administrar y sincronizar mejor las actividades de la organización, desempeño y con ello alcanzar las metas

Definición operacional:

La gestión Administrativa valorada usando las dimensiones siguientes: Pedagógica curricular (fines, objetivos, la práctica de la enseñanza y aprendizaje , contenidos curriculares y la evaluación), Organización operacional (funciones del equipo docente, directivo, administrativos, padres de familia comisiones y soporte y articulaciones en la IE), Administrativa financiera (El tiempo y del espacio, Administra los recursos humanos, material y finanzas del colegio.) y Comunitaria (Relaciones del colegio con las organismos sociales, culturales, empresa) y siguieron una escala de Likert del 1 al 5 donde 5 es Siempre, 4 es Casi Siempre, 3 es A veces, 2 es Casi Nunca y 1 es Nunca.

Comunicación asertiva

Definición conceptual:

Lorr y More (1980) lo conceptualiza como la habilidad de permitir que los individuos expresen sus sentimientos adecuadamente en presencia de otra persona sin hostilidad ni agresión. Que la comunicación beneficia las relaciones, la satisfacción con la vida, la confianza en uno mismo, la expresividad y la espontaneidad.

Definición operacional:

La comunicación asertiva que poseen los profesores de un colegio público de Trujillo fueron medidas usando las siguientes dimensiones: Asertividad social (Empatía, Asertividad, Concreción, Claridad), Defensa de los derechos (Aceptación, Integración, Valoración, Comunicación), Independencia (Presión del grupo , Expresa opiniones , Creencias propias , Proción individual) y Liderazgo (Iniciativa, Asume responsabilidades, Influencias a otros, Dirige), valorados por una escala de Likert del 1 al 5 donde 5 es Mucho, 4 es Suficiente, 3 es Medianamente Suficiente, 2 es Poco y 1 es Nada.

3.3 Población, muestra, muestreo

El grupo poblacional ha estado integrado por 150 profesores de un colegio público. Según Hernández et al. (2006). lo conceptualiza como un grupo de

individuos con algunos rasgos o características comunes percibirles para ser estudiados.

Tabla 1

Distribución de la población

Docentes	IE Trujillo	N° de profesores
Nivel secundario	150	150
Total	150	150

La muestra es el resultado de utilizar métodos probabilísticos para extraer una muestra representativa de la población Alperin y Skorupka (2014). En este estudio, la población muestral ha estado conformada por 108 profesores integrantes de la comunidad educativa. Además, todos los integrantes tuvieron la oportunidad de ser seleccionados. Para Hernández y Mendoza (2020), ya que la muestra fue probabilística, representan subconjuntos poblacionales donde todos tienen la oportunidad de ser elegidos.

Por consiguiente, ha requerido el uso de la fórmula siguiente que permite un grado de confianza de 95% y un margen de error del 5%:

$$n = \frac{z^2 p x q x N}{E^2 (N - 1) + z^2 p x q}$$

Donde:

N = Tamaño de la población; n = Tamaño de la muestra; Z = Confianza (1,96); E = Error (0,05); p = Ocurrencia (0,5), y q = No ocurrencia (0,5), en tal virtud, se estimó la siguiente operación.

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,50)(0,50)(150)}{(0,05)^2(149) + (1,96)^2(0,50)(0,50)}$$

$$n = \frac{144.06}{1.3329}$$

$$n = 108$$

Para Alperin y Skorupka (2014) se utilizó un muestreo probabilístico estratificado, que tiene como objetivo partir la población total por localidad para determinar el valor de la proporción, de manera que un porcentaje poblacional permanezca en la muestra.

Determinándose el porcentaje de docentes en la escuela y el nivel, la tasa de comparación, que se calculó multiplicando el tamaño de la muestra (108) por la población (150), se dividió para llegar a 0.751. Luego se multiplicó este número por el número de profesores en la sede para determinar una muestra y muestreo.

Tabla 2

Muestra de estudio

Docentes	IE. Trujillo	Factor	Muestra
Nivel secundario	108	0, 751	108
Total	108		108

Criterios de inclusión: Ser docentes de la entidad educativa de Trujillo y sean voluntarios en el estudio.

Criterios de exclusión: Maestros que no sean de las entidades educativas, profesores que no trabajan y no sean voluntarios para la investigación.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Se ha utilizado la encuesta como técnica para recopilar la información necesaria y ayuda a producir información sobre la gestión administrativa y la comunicación asertiva. Para Anguita et al. (2003) la encuesta permitió el uso de la herramienta de registro para el elemento de investigación, que a su vez denota tecnología cuantitativa, y tiene como objetivo convertirlo en un grupo grande.

Se utilizó como herramienta de medición un temario de 24 interrogantes para la variable gestión administrativa y 24 interrogantes para habilidades de comunicación asertiva relacionados con variables y sus dimensiones. Según Muñoz (2003), el temario es una colección de interrogantes destinadas

medir competencias particulares. Para asegurar la claridad y usabilidad de las herramientas, y al momento de medir las barreras al aprendizaje, el proceso de validación de todas las herramientas se realizó de acuerdo al juicio de expertos que evaluaron la importancia de las preguntas desarrolladas. Hernández et al. (2017) se refieren a la confiabilidad como una buena forma de adquirir datos confiables.

Tabla 3

Validación de expertos

Nº	Identificación del experto	Inst. 1: Gestión administrativa	Inst. 2: Comunicación asertiva
01	Mg. Vicente Pascual Ulices Javier	Aplicable	Aplicable
02	Mg. Cristian Humberto Inguanse Veloz	Aplicable	Aplicable
03	Mg. Luis Jean Karlo Atoche Sarmiento	Aplicable	Aplicable

Es preciso que, para establecer la fiabilidad de dichos instrumentos, se efectuó la aplicación de un test piloto con el Alfa de Cronbach. Además, los instrumentos son fidedignos si los cálculos realizados no varían significativamente ya sea dependiendo del tiempo o si se aplican a diferentes personas (Arias, 2020). Además, Rodríguez y Reguant (2020) señalan que de 0 a -0,20 nula, de -0,21 a -0,40 baja, de -0,41 a -0,70 moderada, de -0,71 a -0,90 alta y de -0,91 a -1,00 muy alta, también de 0 a 0,20 nula, de 0,21 a 0,40 baja, de 0,41 a 0,70 moderada, de 0,71 a 0,90 alta y de 0,91 a 1,00 muy alta.

La comunicación asertiva obtuvo un puntaje de 0,850 y la gestión administrativa recibió un Alfa de Cronbach de 0,854, respectivamente, de acuerdo con los resultados del instrumento, como se detalla a continuación.

Tabla 4*Prueba de confiabilidad*

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión administrativa	0,854	24
comunicación asertiva	0,850	24

Nota: El valor de Alfa de Cronbach es 0,854 y 0,850, alta confiabilidad.

Tabla 5*Baremo de las dimensiones y las variables*

Variable independiente	Deficiente	Moderado	Eficiente
Gestión administrativa	24 – 56	57 – 88	89 - 120
D1: Pedagógica curricular	6 – 14	15 – 22	23 - 30
D2: Organización operacional	6 – 14	15 – 22	23 - 30
D3: Administrativa financiera	6 – 14	15 – 22	23 - 30
D4: Comunitaria	6 – 14	15 – 22	23 - 30
Variable dependiente	Deficiente	Moderado	Eficiente
Comunicación asertiva	24 – 48	49- 72	73 - 96
D1: Asertividad social	6 – 12	13 – 18	19 - 24
D2: Defensa de los derechos	6 – 12	13 – 18	19 - 24
D3: Independencia	6 – 12	13 – 18	19 - 24
D4: Liderazgo	6 – 12	13 – 18	19 - 24

Ficha técnica

Gestión administrativa

Nombre:	Cuestionario sobre Gestión administrativa
Autor:	Veloz Caballero, Tracy Geraldine
Año:	2023
Lugar:	Instituciones educativas San Juan, Trujillo, 2022
Objetivo:	Recolectar información acerca gestión administrativa
Dimensiones:	Pedagógica curricular, organización operacional, administrativa financiera y comunitaria
Niveles y Rango:	Deficiente = 24 - 56, Moderado = 57 - 88, Eficiente= 89 – 120
Confiabilidad:	0,854 de Alfa de Cronbach
Escala de medición:	Ordinal Likert: (5) Totalmente(T), (4) Mucho (M) , (3) Medianamente (Me) , (2) Poco (P), (1) Muy poco (MP)
Cantidad de ítems:	24 interrogantes
Tiempo:	30 minutos

Ficha técnica

Comunicación asertiva

Nombre:	Cuestionario sobre Gestión administrativa
Autor:	Veloz Caballero, Tracy Geraldine
Año:	2023
Lugar:	Instituciones educativas San Juan, Trujillo, 2022
Objetivo:	Recolectar información acerca comunicación asertiva
Dimensiones:	Asertividad social, defensa de los derechos, independencia y liderazgo
Niveles y Rango:	Deficiente = 24 - 48, Moderado = 49- 72, Eficiente= 73 - 96
Confiabilidad:	0, 850 de Alfa de Cronbach
Escala de medición:	Ordinal Likert: (5) Totalmente(T), (4) Mucho (M), (3) Medianamente (Me), (2) Poco (P), (1) Muy poco (MP)
Cantidad de ítems:	24 interrogantes
Tiempo:	30 minutos

3.5 Procedimientos

Con la ayuda de la revisión de expertos, se buscó la validez de la herramienta de recolección de datos. Contando con 108 profesores participantes utilizándose para evaluar su confiabilidad el Alfa de Cronbach. Después se distribuyó los instrumentos confiables y validados a los profesores utilizando una variedad de canales para que contesten a las preguntas del cuestionario utilizando el formulario Google. Anteriormente se preparó la base de datos en el formato Excel para usar con el programa SPSS-26.

Luego se conoció los niveles de influencia en las variables de investigación a través de la elaboración de tablas y gráficos, lo que también permitió establecer el nivel de certeza de la investigación mediante el uso de un test de hipótesis.

3.6 Método de análisis de datos

Realizado los análisis en los datos acopiados y una hoja de cálculo (banco de resultados - Microsoft Excel) para acopiar resultados obtenidos después del uso de las herramientas. Además, la información recopilada se transfirió al software SPSS-26 para su adecuada deconstrucción estadístico. Luego, se crearon las tablas de frecuencia y sus gráficas cuantitativas para representar lo recolectado después del uso de las herramientas, ya que sería importante resumir cada información. Dado que el tamaño muestral es mayor a 50, se comparó a Kolmogorov-Smirnov, se utilizó la regresión lineal ordinal para probar la hipótesis con el fin de confirmar la planteada ante la estadística lógica. Luego se presentaron las conclusiones y sugerencias de este estudio luego de un análisis de los datos.

3.7 Aspectos éticos

Esta investigación utilizo acuerdo y normas éticas de Vallejo (2020), por lo que se respetarán a todos los involucrados tanto en sus derechos, protegiendo su anonimato y manteniendo las confidencialidades de la información recabada; los resultados serán tratados públicamente y bajo la custodia del investigador y sólo se utilizarán con fines de estudios y análisis; además, la declaración confirma la validez y veracidad, la idea se crea bajo la ley y la declaración se guía

por normativa. APA; el Turnitin se utilizó para implementar una verificación de plagio. Según Cortina (2013) la ética juega un papel crucial en la investigación y tiene un impacto en la seguridad, el anonimato y la privacidad de la información, así como en todos los aspectos de la integridad científica.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos de la variable gestión administrativa y la comunicación asertiva

Gestión administrativa vs la comunicación asertiva

Tabla 6

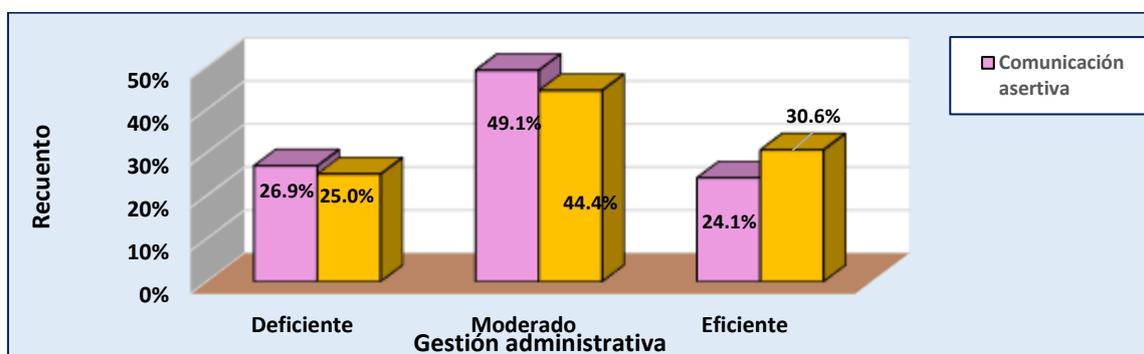
Gestión administrativa y la comunicación asertiva en una IE Pública de Trujillo

Dimensión	Nivel	Medida	Comunicación asertiva			Total
			Deficiente	Moderado	Eficiente	
Gestión administrativa	Deficiente	Recuento	26	1	0	27
		% del total	24,1%	0,9%	0,0%	25,0%
	Moderado	Recuento	3	44	1	48
		% del total	2,8%	40,7%	0,9%	44,4%
	Eficiente	Recuento	0	8	25	33
		% del total	0,0%	7,4%	23,1%	30,6%
Total		Recuento	29	53	26	108
		% del total	26,9%	49,1%	24,1%	100,0%

Nota: Base de datos de la gestión administrativa y la comunicación asertiva

Figura 1

Gestión administrativa Vs Comunicación asertiva



En la tabla 6 y figura 1, se observa que el 40.7% de la muestra de estudio se ubicó en las intersecciones de nivel moderado de ambas variables, el 24.1% se encuentra en la intersección de las variables, pero en el nivel deficiente y el 23.1% está ubicada en las intersecciones del nivel eficiente de ambas variables. Los resultados por niveles en la gestión administrativa se aprecian en un 44,4% nivel moderado, 30,6% nivel eficiente y 25,0% nivel deficiente. El 49,1% de las personas utiliza la comunicación asertiva de forma moderada, el 26,9% lo hace en un nivel deficiente y el 24,1% lo hace de manera efectiva. Pedagógica curricular vs la comunicación asertiva.

Pedagógica curricular vs la comunicación asertiva

Tabla 7

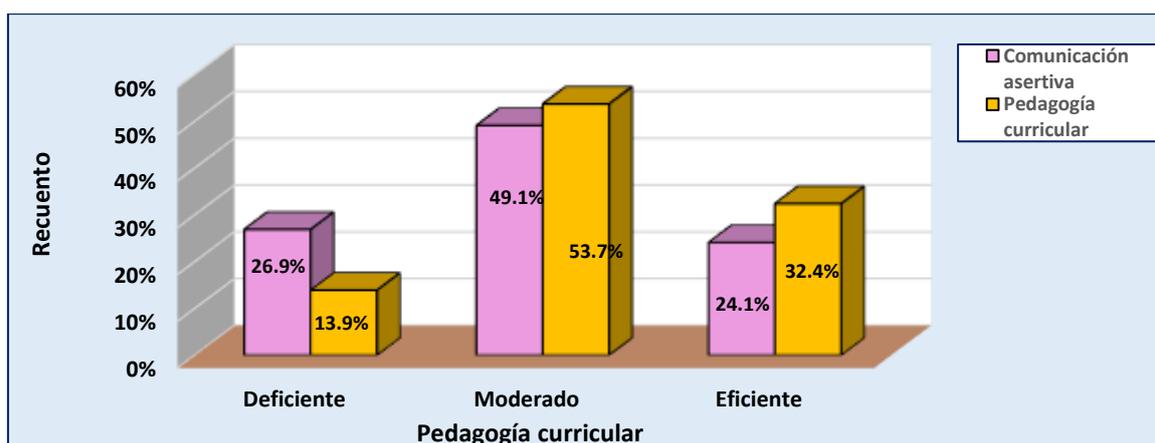
Pedagógica curricular y la comunicación asertiva

Dimensión	Nivel	Medidas	Comunicación asertiva			Total
			Deficiente	Moderado	Eficiente	
Pedagógica curricular	Deficiente	Recuento	14	1	0	15
		% del total	13,0%	0,9%	0,0%	13,9%
	Moderado	Recuento	15	40	3	58
		% del total	13,9%	37,0%	2,8%	53,7%
	Eficiente	Recuento	0	12	23	35
		% del total	0,0%	11,1%	21,3%	32,4%
Total	Recuento	29	53	26	108	
	% del total	26,9%	49,1%	24,1%	100,0%	

Nota: Base de datos de la gestión administrativa y la comunicación asertiva

Figura 2

Pedagogía curricular Vs comunicación asertiva



En la tabla 7 y figura 2, se observó que la dimensión pedagógica curricular y la comunicación asertiva se observa que: en la tabla cruzada el 37.0% corresponde al nivel moderado de la comunicación asertiva y de la dimensión pedagógica curricular, el 21.3 % corresponde al nivel eficiente de la comunicación asertiva con el nivel deficiente de la dimensión pedagógica curricular el 13.9% corresponde al nivel deficiente de la comunicación asertiva, en los niveles moderados de la dimensión pedagógica curricular; en la dimensión pedagógica curricular el 53.7% corresponde al nivel moderado y el 32.4% al nivel eficiente. En la variable el 49.1% corresponde al nivel moderado, el 26.9% al nivel deficiente y el 24.1% al nivel eficiente.

Organización operacional vs la comunicación asertiva

Tabla 8

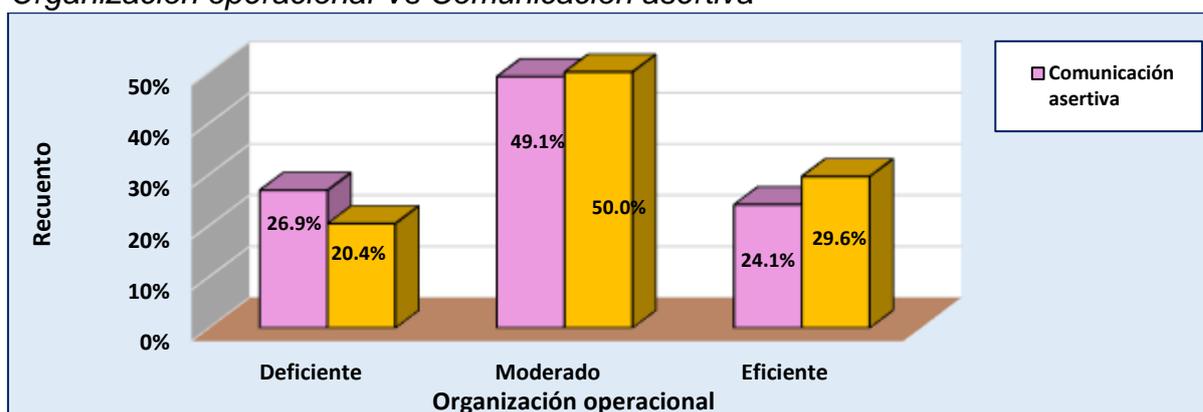
La organización operacional y la comunicación asertiva

Dimensión	Comunicación asertiva					Total
	Nivel	Medidas	Deficiente	Moderado	Eficiente	
Organización operacional	Deficiente	Recuento	20	2	0	22
		% del total	18,5%	1,9%	0,0%	20,4%
	Moderado	Recuento	9	42	3	54
		% del total	8,3%	38,9%	2,8%	50,0%
	Eficiente	Recuento	0	9	23	32
		% del total	0,0%	8,3%	21,3%	29,6%
Total	Recuento	29	53	26	108	
	% del total	26,9%	49,1%	24,1%	100,0%	

Nota: Base de datos de la gestión administrativa y la comunicación asertiva

Figura 3

Organización operacional Vs Comunicación asertiva



De la tabla 3 y figura 3, de la organización operacional y el nivel moderado de la comunicación asertiva se ha ubicado el 38.9%, entre el nivel eficiente y el nivel deficiente de la variable está ubicado el 21.3%, también existe entre el nivel deficiente de la variable con el nivel deficiente de la dimensión se encuentra el 18.5%, éstas son las puntuaciones más relevantes, de lo que se desprende que la mayoría relativa corresponde al nivel moderado de la dimensión y la variable, por lo tanto están centrados los valores porcentuales mayoritariamente entre los niveles moderados y eficientes de esos los niveles antes indicados. En cuanto a la organización operacional el 50.0% se ubicó en el nivel moderado, el 29.6% en el nivel deficiente y el 20.4% en el nivel eficiente; se observa asimismo que a nivel de la variable el 49.1% está ubicado en el nivel moderado, el 29.6% estuvo en el nivel deficiente y el 24.1% ha registrado el nivel deficiente.

La administración financiera vs la comunicación asertiva

Tabla 9

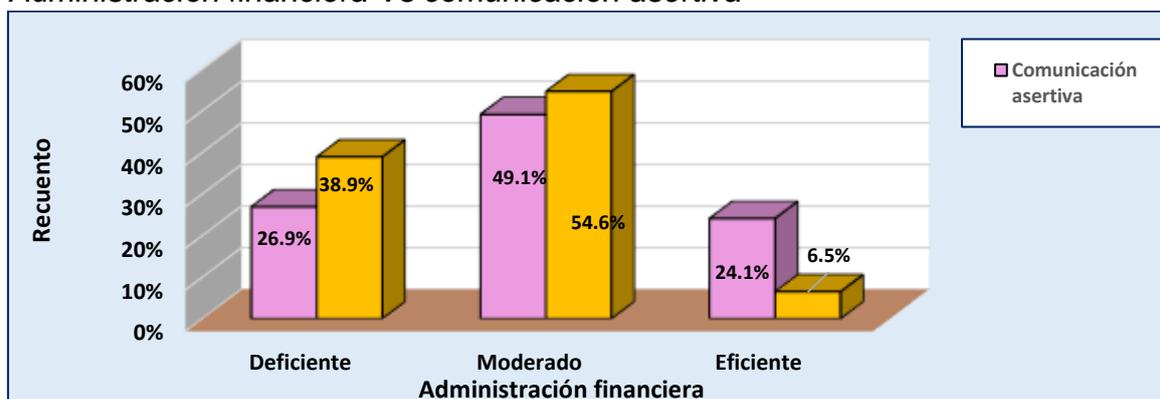
La administración financiera y la comunicación asertiva

Dimensión	Nivel	Medidas	Comunicación asertiva			Total
			Deficiente	Moderado	Eficiente	
Administración financiera	Deficiente	Recuento	29	13	0	42
		% del total	26,9%	12,0%	0,0%	38,9%
	Moderado	Recuento	0	38	21	7
		% del total	0,0%	35,2%	19,4%	54,6%
	Eficiente	Recuento	0	2	5	7
		% del total	0,0%	1,9%	4,6%	6,5%
Total	Recuento	29	53	26	108	
	% del total	26,9%	49,1%	24,1%	100,0%	

Nota: Base de datos de la gestión administrativa y la comunicación asertiva

Figura 4

Administración financiera Vs comunicación asertiva



De la tabla 8 y figura 4, se concluye que la administración financiera y de comunicación asertiva, en cuanto a los valores relevantes se tiene que: el 35.2% está ubicado en la intersección de los niveles moderados de la dimensión y la variable, el 26.9% está ubicado entre el nivel deficiente de la administración financiera y también en el nivel deficiente de la comunicación asertiva; el 19.4% corresponde al nivel moderado de la administración financiera y el nivel eficiente de la comunicación asertiva. A nivel de la administración financiera el 54.6% está en los niveles moderados el 38.9% en nivel deficientes y el 6.5% en la categoría deficiente; en la comunicación asertiva en 54.6% corresponde al nivel moderado, el 38.9% a nivel deficiente y el 6.5% corresponde al nivel eficiente. Se observa que en forma mayoritaria los valores están ubicados por lo general en las puntuaciones centrales

Comunitaria vs la comunicación asertiva

Tabla 10

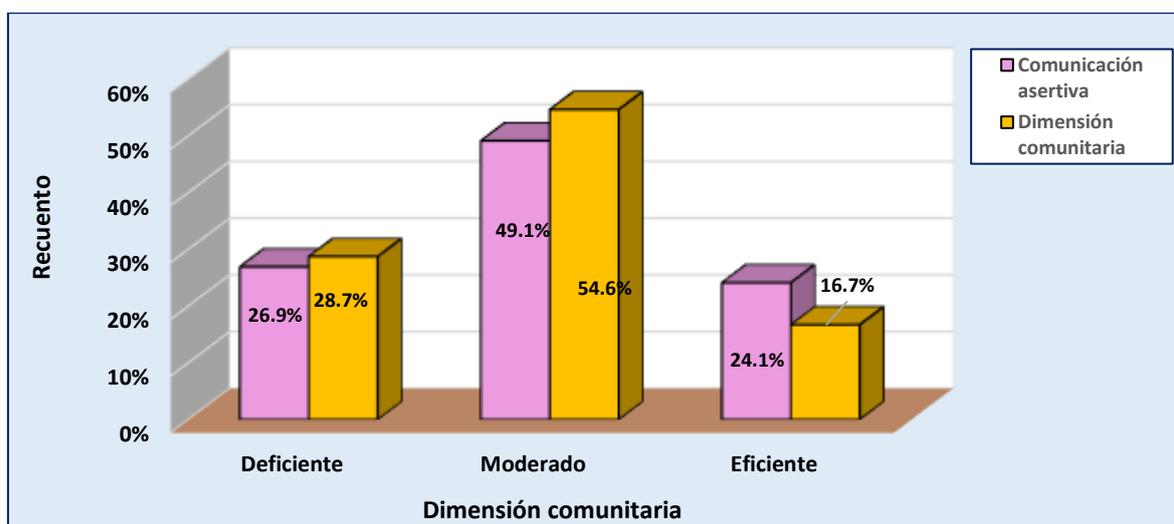
Comunitaria y la comunicación asertiva

Dimensión	Nivel	Medidas	Comunicación asertiva			
			Deficiente	Moderado	Eficiente	Total
Dimensión comunitaria	Deficiente	Recuento	26	5	0	31
		% del total	24,1%	4,6%	0,0%	28,7%
	Moderado	Recuento	3	46	10	59
		% del total	2,8%	42,6%	9,3%	54,6%
	Eficiente	Recuento	0	2	16	18
		% del total	0,0%	1,9%	14,8%	16,7%
Total	Recuento	29	53	26	108	
	% del total	26,9%	49,1%	24,1%	100,0%	

Nota: Base de datos de la gestión administrativa y la comunicación asertiva

Figura 5

Comunitaria Vs Comunicación asertiva



En la tabla 9 y figura 5 se detalló que en comunitaria y la comunicación asertiva, se registra que el 42.6% corresponde a las intersecciones de los niveles moderados de la variable y la dimensión, el 24.1% corresponde al nivel deficiente de la dimensión con el nivel deficiente de la variable el otro valor relevante es que entre las intersecciones de los niveles deficiente en la dimensión y la ubicado el 14.8%. En cuanto a los niveles de la dimensión observamos que el 54.6% está ubicado en el nivel moderado, el 28.7% en la categoría deficiente y el 16.7% en el nivel deficiente; en cuanto a la variable se observa que el 49.1% está en la categoría moderada, el 26.9% está en deficiente y el 24.1% está registrando el nivel eficiente.

Resultados inferenciales

Se debe realizar una prueba de normalidad para establecer si la información recopilada de una unidad de estudio tiene una división normal o no normal. Esta prueba parte del supuesto de que los datos son hipótesis, que deben ser validadas antes de ser utilizadas en otras pruebas estadísticas. Según Fallas (2012) la forma similar a cómo se pueden usar las representaciones gráficas y las pruebas de hipótesis como el examen de Kolmogorov-Smirnov para especificar que los datos se distribuyen normalmente. Para esta acción se han considerado dos escenarios formulados mediante hipótesis:

H0: La gestión administrativa, comunicación asertiva y sus dimensiones siguen una distribución normal

Ha: La gestión administrativa, comunicación asertiva y sus dimensiones no siguen una distribución normal

Donde el p-valor fue el método para decidir rechazar uno de los dos supuestos, y, donde:

Si $p \leq 0.05$, se rechaza la H_0 ,

y Si $p > 0.05$, no se rechaza la H_0 ,

Donde α es la significancia, con un nivel de confiabilidad del 95 % y margen de error del 5 % (0.05).

Dado que la mayoría de los valores son inferiores a 0,05, los resultados muestran que se debe utilizar una prueba no paramétrica.

Regresión logística ordinal

Se utiliza un método estadístico conocido como regresión logística ordinal para examinar la correspondencia entre un equipo de variables predictoras y una variable de respuesta ordinal. Para Aguayo (2007). Proporciona información acerca de cómo los predictores afectan la probabilidad de que la variable de respuesta caiga en una categoría particular. Se pueden tener en cuenta medidas como la probabilidad logarítmica y las estadísticas de poder predictivo al interpretar los resultados.

Prueba de hipótesis

Para Sánchez (2010) en investigación es un procedimiento estadístico utilizado para evaluar la validez de un enunciado o hipótesis sobre una población o fenómeno. Se sustenta en el planteamiento de dos hipótesis: hipótesis nula (H_0), que determina que no existe diferencia o relación entre las variables, e hipótesis alternativa (H_1), que plantea una diferencia o relación específica. El test de hipótesis implica la recopilación de datos y el análisis estadístico utilizando técnicas apropiadas. Se calcula una prueba estadística, como un valor p , que indica la probabilidad de obtener los resultados observados bajo la hipótesis nula. Si el valor p es inferior al nivel de significación predefinido (normalmente 0,05), se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis alternativa, lo que implica que existe suficiente evidencia para confirmar la presencia de una diferencia o relación significativa entre las variables. Es esencial en la investigación científica porque proporciona un medio objetivo y sistemático para evaluar afirmaciones y sacar conclusiones basadas en evidencia empírica.

Decisión estadística

La toma de juicio utilizando las conclusiones del análisis estadístico se conoce como toma de decisiones estadísticas (Suárez, 2012). La hipótesis nula se acepta o se rechaza en esta etapa de prueba de hipótesis basada en datos empíricos. Para fijar el punto de corte para rechazar la hipótesis nula, se establece un nivel de significación previo al análisis. Se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa si el valor p calculado es menor que el nivel de significación. Las estadísticas permiten sacar conclusiones imparciales que pueden ser respaldadas por el análisis de datos.

Hipótesis general

H_{0G} : No existe influencia de la Gestión administrativa sobre la comunicación asertiva de una institución educativa pública de Trujillo, 2023.

H_{aG} : Existe una influencia significativa de la Gestión administrativa sobre la comunicación asertiva de una institución educativa pública de Trujillo, 2023

Tabla 11*Información de ajuste del modelo de la hipótesis general*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	159,151	121,065	2	,000
Final	38,086			

Función de enlace: Logit.

Visto que en el cuadro 10, Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa correspondiente porque existe significación estadística, lo que confirma un predominio significativo de la gestión administrativa y la comunicación asertiva. El valor significativo es menor en comparación con el error preestablecido que es de 0,05.

Tabla 12*Valores de las Pseudo R² de la hipótesis general*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,674
Nagelkerke	,769
McFadden	,536

Función de enlace: Logit.

Los resultados de los valores de la pseudo R² de Cox y Snell arroja 0.674; de Nagelkerke alcanza a 0.769 y la de McFadden registró el de valor de 0.536, implica que el el ajuste del modelo por estos criterios se explica que la comunicación asertiva tiene una influencia considerable de las actitudes que se produzcan en la gestión administrativa, estos resultados obtuvieron usando el logaritmo de verosimilitud de los 2 modelos.

Hipótesis específica 1

H₀₁: No Existe influencia de la dimensión pedagógica curricular en la comunicación asertiva de una institución educativa pública de Trujillo, 2023.

H_{a1}: Existe influencia significativa de la dimensión pedagógica curricular en la comunicación asertiva de una institución educativa pública de Trujillo, 2023.

Tabla 13

Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	98,375	36,661	2	,000
Final	61,715			

Función de enlace: Logit.

En el cuadro anterior se observa que el nivel de significancia para el Chi cuadrado a 2 grados de libertad se ha registrado que $p = 0.00$, lo cual resulta que significa lo que implica a entender que la dimensión curricular está asociada de manera significativa en la comunicación asertiva en la entidad donde se realizó el estudio.

Tabla 14

Valores de las Pseudo R² de la hipótesis Específica 1

	Pseudo R cuadrado
Cox y Snell	,288
Nagelkerke	,328
McFadden	,162

Función de enlace: Logit.

El parámetro R² en forma general explica los porcentajes en la variable independiente a incluir en la dependiente, se expresa en términos decimales o porcentuales.

En la presente investigación, los valores de la pseudo R² que son criterios que determinan el impacto de la dimensión pedagógica curricular en la comunicación asertiva se indica que según el criterio de Cox y Snell el impacto fue de 28.8%, para Nagelkerke este impacto fue de 32.8% y para McFadden el porcentaje fue de 16.2%.

Como se puede observar en cada uno de los casos, pero con porcentajes diferentes se expresa que lo que ocurrió en la comunicación asertiva es consecuencia de lo que sucedió en la dimensión pedagógica curricular.

Hipótesis específica 2

H₀₂: No Existe influencia de la dimensión organización operacional en la comunicación asertiva de una institución educativa pública de Trujillo, 2023.

H_{a2}: Existe influencia significativa de la dimensión organización operacional en la comunicación asertiva de una institución educativa pública de Trujillo, 2023.

Tabla 15

Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	116,672	60,100	2	,000
Final	56,572			

Función de enlace: Logit.

En el cuadro 14, El análisis del chi cuadrado a 2 gl reveló que los niveles de significancia fueron de 0.000, lo que indica que existe una conexión significativa entre la dimensión organización operativa y comunicación asertiva en la entidad donde se realizó el estudio.

Tabla 16

Valores de las Pseudo R² de la hipótesis específica 2

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,427
Nagelkerke	,487
McFadden	,266

Función de enlace: Logit.

En el cuadro 15, indica los valores de las pseudo R^2 , entendiéndose que estos parámetros expresan porcentualmente el grado de influencia de la dimensión de la organización operacional en la comunicación asertiva, así se tiene que Cox y Snell le otorgan el 42.7% de impacto de la dimensión de la variable, Nagelkerke, dice que el impacto es 48.7% y Mcfadden le otorga el 26.6%. En cualquiera de los casos con puntuaciones diferenciadas pero, se determina que hay impacto de la dimensión en la variable.

Hipótesis específica 3

H_{03} : No Existe influencia de la dimensión administración financiera en la comunicación asertiva de una institución educativa pública de Trujillo, 2023.

H_{a3} : Existe influencia significativa de la dimensión Administración financiera en la comunicación asertiva de una institución educativa pública de Trujillo, 2023.

Tabla 17

Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	99,380			
Final	62,404	36,976	2	,000

Función de enlace: Logit.

De lo observado en la tabla precedente, se observase que a 2 gl se ha obtenido $p = 0.000$, lo que indica que entre la dimensión gestión financiera y la comunicación asertiva existe una asociatividad significativa.

Tabla 18

Valores de las Pseudo R^2 de la hipótesis específica 3

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,290
Nagelkerke	,331
McFadden	,164

Función de enlace: Logit.

En relación a los valores de las pseudo R^2 , según el criterio de Cox y Snell, existe un impacto de 29.0% de la dimensión administración financiera en la comunicación asertiva, para Nagelkerke, el porcentaje de influencia es del 33.1% y para McFadden el porcentaje es de 16.4%. En cualquiera de los casos, se observa que lo que aconteció en la comunicación asertiva, la administración financiera ha influido muy significativamente por lo que se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 4

H₀₄: No Existe influencia de la dimensión comunitaria en la comunicación asertiva de una institución educativa pública de Trujillo, 2023.

H_{a4}: Existe influencia significativa de la dimensión comunitaria en la comunicación asertiva de una institución educativa pública de Trujillo, 2023.

Tabla 19

Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 4

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	122,248			
Final	48,481	73,767	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla presente se observa una asociatividad significativa de la dimensión comunitaria en la comunicación asertiva por cuanto $\chi^2 = 73.767$ con $p = 0.000$, lo que se entiende que existe una significativa asociatividad entre la dimensión comunitaria y la comunicación asertiva.

Tabla 20

Valores de las Pseudo R^2 de la hipótesis específica 4

	Pseudo R cuadrado
Cox y Snell	,495
Nagelkerke	,565
McFadden	,327

Función de enlace: Logit.

La tabla 19 presenta los valores de las pseudo R^2 o pseudo valores del coeficiente de determinación y que indican el impacto o grado de influencia de la

dimensión comunitaria en la comunicación asertiva, Para Cox y Snell el impacto de la dimensión en la variable fue de 49.5%, para Nagelkerke el impacto porcentual fue de 56.5% y para McFadden este impacto fue del 32.7%.

Como se parecía, que de acuerdo a las tablas 14 y 15, la primera demuestra el grado de asociatividad entre la dimensión comunitaria y la comunicación asertiva y la segunda expresa a través de las pseudo R^2 que hay impacto porcentual; por esta razón se desestima la H_0 y se acepta H_a .

V.DISCUSIÓN

Las conclusiones demostraron, debido a que el p-valor de significancia (0,000) es menor que el margen de error (0,05), la gestión administrativa influye significativamente en la comunicación asertiva de los docentes. Los valores de Pseudo R2 de Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden también mostraron que la gestión administrativa en la comunicación asertiva se explica por el uso de los valores del pseudo R2 de Cox y Snell arroja 0.674; el de Nagelkerke alcanzó 0,769; y McFadden's registró el valor de 0,536, lo que sugiere que estos resultados se obtuvieron utilizando el logaritmo de verosimilitud de los 2 modelos. Estas cifras fueron apoyadas por los resultados descriptivos teniendo como resultado que el 40.7% de la muestra de estudio se ubicó en las intersecciones de nivel moderado de ambas variables, el 24.1% se encuentra en la intersección de las variables, pero en el nivel deficiente y el 23.1% está ubicada en las intersecciones del nivel eficiente de ambas variables. Los resultados en la gestión administrativa se observan 44.4% moderado, el 30.6% eficiente y el 25.0% deficiente. En la comunicación asertiva el 49.1% en moderada, el 26.9% deficiente y el 24.1% en el nivel eficiente.

Aunque estos resultados están conectados con los hallazgos del estudio, difieren marcadamente de esos resultados por Cruzado (2022), cuyo objetivo era similar al presente trabajo con una muestra de 80 participantes. En el estudio de Cruzado, se encontró que un porcentaje considerable, el 85%, exhibió un nivel bajo de competencias en gestión administrativa, seguido por un 15% que ubicado en la categoría media, y ninguno en la categoría alta. En cuanto a la variable Liderazgo Asertivo, el 80% de los colaboradores estarían en la categoría inferior, sin participantes llegando a la categoría superior y solo el 20% en la categoría media. También contrasta con que en el estudio de Salcedo (2019) se encontró un índice de correlación muy significativo ($r=0.9199^{**}$) para ubicar la relación entre la comunicación asertiva y la gestión escolar., $\alpha = 0$, por encima de la significancia al nivel 01; Por lo tanto, concluimos que la comunicación asertiva muestra una asociación positiva y altamente significativa con la gestión administrativa con un nivel de confianza del 99% y una tasa de error del 1%

Además, guarda relación con la investigación de Paredes & Rodríguez (2021), quienes sustentan que la gestión administrativa era inadecuado en el 5.50 por ciento (6) de sus resultados; 86.24 % (94) fueron adecuadas; 8.26 % (9) fueron muy adecuados; y el 2,75 % (3) manifestaron que el nivel era inadecuado mientras que el 66,97 % (73) fueron adecuados y el 30,28 % (33) muy adecuados. Se observa que el p valor obtenido es igual a 0.000 con ($p < 0.05$) esto indica que existe una conexión. Se ha calculado que el coeficiente de correlación de Spearman, que mide la fuerza con la que se correlacionan dos variables, es igual a 0,604, lo que indica una correlación moderadamente positiva. Por lo cual concluyó que en base a los hallazgos con un valor de $p = 0.000$ ($p < 0.05$) y un Rho de Spearman de 0.659, se demuestra la relación entre la comunicación interna y la gestión administrativa, demostrando el propósito central de su estudio. Respecto a la gestión administrativa y la comunicación asertiva para Asanza (2020) menciona que la gestión en el paradigma Positivista actual demuestra que la escuela se ha transformado en una organización de aprendizaje que debe ser bien estructurado considerado sus necesidades actuales y futuras.

Luna (2021) también encontró una relación estadística entre gestión y liderazgo activo con una puntuación de 0.969 y sig. Bilateral $<0,01$; Estos hallazgos apoyaron la hipótesis de investigación del estudio, que indicó una fuerte y significativa correlación positiva entre las variables de gestión administrativa investigadas y el liderazgo auto dirigido. Compruebe las correlaciones que existen entre estas variables. Sin embargo, caracteriza a la administración. Según MINEDU (2023) servicios educativos de calidad, el nivel gerencial puede implementar con flexibilidad y eficiencia tareas educativas, estratégicas y sociales, además de velar por las condiciones laborales de la IE. En la práctica, sin embargo, es claro que los líderes escolares están actualmente sobrecargados con tareas administrativas que pueden afectar el desempeño de otras actividades diferentes. El 71,3 por ciento de los directivos, según la Encuesta Nacional de Directivos (ENDI) 2018, considera que la IE es una sobrecarga administrativa, lo que puede explicarse por una variedad de factores, entre ellos, la escasez de personal administrativo y el exceso de regulación.

En cuanto al primer objetivo específico, que fue determinar la influencia de la dimensión pedagógica curricular en la comunicación asertiva, se determinó

que el valor de significancia El parámetro R^2 o los valores de la pseudo R^2 que son criterios que determinan el impacto de la dimensión pedagógica curricular en la comunicación asertiva se indica que según el criterio de Cox y Snell el impacto fue de 28.8%, para Nagelkerke este impacto fue de 32.8% y para McFadden el porcentaje fue de 16.2%. Como se puede observar, estos resultados se sustentan con los hallazgos descriptivos donde el 37.0% nivel moderado de la comunicación asertiva y de la dimensión pedagógica curricular, el 21.3 % el nivel eficiente de la comunicación asertiva con el nivel deficiente de la dimensión pedagógica curricular el 13.9% el nivel deficiente de la comunicación asertiva, en el nivel moderado de la dimensión pedagógica curricular; en la dimensión pedagógica curricular el 53.7% el nivel moderado y el 32.4% al nivel eficiente. En la variable el 49.1% corresponde al nivel moderado, el 26.9% al nivel deficiente y el 24.1% al nivel eficiente.

Estos resultados se comparan con las de Pariona (2019). Evidenciándose una correlación negativa extremadamente débil entre la gestión educativa y la práctica educativa está indicada por un coeficiente de correlación de Pearson de 150. Nivel de significancia: $n - 2 = 40 - 2 = 38$ grados de libertad; el nivel de significación utilizado fue $u=0,05$, o el nivel de significancia del 5%. Tenga en cuenta el valor r de Pearson calculado y compárelo con el punto de corte del Valor. $u = 0,05$ y $df = 40$ tienen un coeficiente de correlación de Pearson de -150. Esto da como resultado que se acepte la hipótesis nula y se rechace la hipótesis alternativa. Guardando relación con el estudio de Champi (2018) argumenta sobre la comunicación asertiva y pedagógica curricular Cuando se les preguntó cómo se sentían acerca de la preparación para la enseñanza de los estudiantes, el 58,8% de los docentes dijo que ocasionalmente, el 35,3% dijo que casi siempre y solo el 5,9% dijo que nunca. El coeficiente de correlación es 0,913 (alta correlación) y el valor p calculado es $p = 0,000$. Estos valores establecen el nivel de significación en $\alpha = 0,05$. Dado que $p < 0.05$, existe una relación fuerte y significativa.

Para el segundo objetivo específico, que fue determinar la influencia de la dimensión organización operacional en la comunicación asertiva, se determinó que el valore de las pseudo R^2 , entendiéndose que estos parámetros expresan porcentualmente el grado de influencia de la dimensión de la organización operacional en la comunicación asertiva, así se tiene que Cox y Snell le otorgan el 42.7% de impacto de la dimensión de la variable, Nagelkerke, dice que el impacto

es 48.7% y Mcfadden le otorga el 26.6%. En cualquiera de los casos con puntuaciones diferenciadas pero, se determina que hay impacto de la dimensión en la variable estas cifras fueron confirmadas por los resultados descriptivos, que muestran que existe una diferencia del 38,9 por ciento entre el nivel eficiente de la dimensión y el nivel deficiente de la variable y una diferencia del 21,3 por ciento entre los dos niveles de la variable., también existe entre el nivel deficiente de la variable con el nivel deficiente de la dimensión se encuentra el 18.5%, éstas son las puntuaciones más relevantes, de lo que se desprende que la mayoría relativa corresponde al nivel moderado de la dimensión y la variable, por lo tanto están centrados los valores porcentuales mayoritariamente entre los niveles moderados y eficientes de esos los niveles antes indicados.

Este resultado se puede comparar con los resultados de Ríos & Alexandra (2021) cuando el estudio tomó en cuenta el resultado de correlación de Pearson de 0.364 y al compararlo con la tabla de decisión, se concluyó que había poca correlación, La hipótesis incorrecta fue así refutada. y se acepta la teoría sugerida. Conclusión: Dado el clima organizacional, es imposible determinar la estrategia de comunicación de forma negativa o positiva, pues de acuerdo a la prueba de Pearson se determinó que 0.03 en la escala R y RHO conlleva a la existencia de una estrategia activa. Correlación, esto es producto de una comunicación inadecuada como el uso de la jerga entre los colaboradores, el falso respeto entre ellos, el malestar que provocan los llamados de atención por comentarios inapropiados de los colaboradores, los empleados son favorecidos por el gobierno. Finalmente, en teoría, estos momentos influyen en el estado de ánimo y la conceptualización de la organización, donde no debe haber miedo ni hábito, ni "sesgo del jefe" de trabajar con un lenguaje inconsistente, preciso y específico.

Referente al tercer objetivo específico, que fue determinar la influencia de la dimensión administrativa financiera en la comunicación asertiva se observa que a 2 gl se ha obtenido $p = 0.000$, lo que indica que entre la dimensión gestión financiera y la comunicación asertiva existe una asociatividad significativa. En relación a los valores de las pseudo R², según Cox y Snell, existe un impacto de 29.0% de la dimensión administración financiera en la comunicación asertiva, para Nagelkerke, la influencia es del 33.1% y para McFadden el porcentaje es de 16.4%. En cualquiera de los casos, se observa que la administración financiera ha influido

de manera significativa. Estos resultados fueron apoyados por los datos descriptivos, donde el 35.2% está ubicado en los niveles moderados de la dimensión y la variable, el 26.9% está ubicado entre el nivel deficiente y también la comunicación asertiva; el 19.4% al nivel moderado de la administración financiera y el nivel eficiente de la comunicación asertiva. A nivel de la administración financiera el 54.6% moderado, el 38.9% deficiente y el 6.5% en la categoría deficiente; en la comunicación asertiva en 54.6% corresponde al nivel moderado, el 38.9% a nivel deficiente y el 6.5% corresponde al nivel eficiente.

Estos resultados concuerdan con los obtenidos por León (2018) complementa los resultados al examinar específicamente la conexión entre el liderazgo asertivo y la gestión administrativa. Según su estudio, existe una correlación positiva significativa entre la variable gestión administrativa y la variable liderazgo asertivo (Rho: 0,600, p 0,05). Estos hallazgos implican que el control administrativo eficiente tiene un impacto en cómo se desarrollan las habilidades de liderazgo. Asertivo en los individuos y promover un entorno de trabajo más saludable y productivo. Y el estudio realizado por Arce et al. (2022) aporta evidencia adicional sobre la relación entre la gestión administrativa y el liderazgo asertivo. Al analizar las diferentes fases de la gestión administrativa, se encontró una correlación positiva muy fuerte ($p < 0,05$) entre el liderazgo asertivo y la gestión administrativa en cada una de estas etapas: planificación (Rho: 0,764), organización (Rho: 0,871), dirección (Rho: 0,834) y control (Rho: 0,808). Esto resalta la importancia de una gestión administrativa efectiva en todas las áreas del proceso organizacional y su influencia en el liderazgo asertivo de los individuos.

En cuanto al cuarto objetivo específico que fue determinar la influencia de la dimensión comunitaria en la comunicación asertiva. Existe asociatividad significativa de la dimensión comunitaria en la comunicación asertiva por cuanto $\chi^2 = 73.767$ con $p = 0.000$, existiendo una significativa asociatividad entre la dimensión comunitaria y la comunicación asertiva. los valores de las pseudo R^2 o pseudo valores del coeficiente de determinación, según el impacto fue para Cox y Snell de 49.5%, Nagelkerke fue de 56.5% y para McFadden fue del 32.7%, que las tablas 14 y 15, la primera demuestra el grado de asociatividad entre la dimensión comunitaria y la comunicación asertiva y la segunda expresa a través de las pseudo R^2 que hay impacto porcentual; En cuando a los resultados descriptivos se registra

que el 42.6% responde a moderados, el 24.1% a deficiente de la dimensión, el 14.8%. el otro valor relevante deficiente en la dimensión En cuanto a la dimensión observamos que el 54.6% moderado, el 28.7% deficiente y el 16.7% en deficiente; en cuanto a la variable se observa que el 49.1% está en la categoría moderada, el 26.9% está en deficiente y el 24.1% está registrando el nivel eficiente alto.

Estos resultados son consistentes con el hallazgo de Salvador & Yapias (2019).de que el 47,7 % de los docentes alcanzan niveles de medición bajos y el 50,8 % en promedio alcanzan niveles de medición altos: La Comunidad de Gestión Educativa. Los hallazgos indican una correlación entre las variables estilo de comunicación organizacional y dimensión comunitaria de $r = 0,210$. Este nivel de correlación indica una correlación muy débil y una relación positiva entre las variables. La relación entre las dos variables no es significativa si $P > 0,05$ indica significancia. Aquí, los resultados muestran una asociación de $r = 0,210$ entre la dimensión comunidad y la variable denominada estilo de comunicación interna. Cuando existe una correlación de esta fuerza, significa que existe una relación positiva entre las variables. $P > 0,05$, que denota significación, sugiere que no existe una relación significativa entre las dos variables. Conclusión: Las percepciones públicas sobre los estilos de comunicación organizacional y los aspectos de la gestión educativa no son favorables.

Estos hallazgos resaltan la importancia de una gestión administrativa efectiva en la promoción de una comunicación asertiva en el entorno organizacional. Además, respaldan y refuerzan los resultados obtenidos en nuestra investigación, destacando la influencia positiva de la gestión administrativa en variables como el liderazgo asertivo y la comunicación organizacional interna. Estos hallazgos tienen implicaciones significativas para el ámbito laboral y subrayan la necesidad de desarrollar estrategias y prácticas de gestión que fomenten una comunicación asertiva y una administración eficaz en las organizaciones. Por lo tanto, es importante que los maestros cuenten con el apoyo y el respeto de sus directores, lo que mejorará sus sentimientos de confianza y protección a nivel laboral frente a las presiones externas, políticas y de los padres.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se determinó que desde el punto de vista estadístico es significativo que la gestión administrativa permite el diagnóstico del comportamiento de la comunicación asertiva por cuanto en primera instancia hay una muy fuerte asociación, que implica que el 89.76% de lo que acontezca en la gestión administrativa tiene impacto en la comunicación asertiva de Cox y Snell y de Nagelkerke que le dan porcentajes de 67.4% y 76.9% de impacto.

Segunda:

Se determinó al demostrar con alta significancia estadística que la dimensión de la pedagogía curricular predice el comportamiento de la variable de la comunicación asertiva de los profesores de una IE de Trujillo porque en primer término hay un alto nivel de asociatividad pues se encontró que $x^2 = 83.269$ con $p < 0.001$ y que además se obtuvo que además $R^2 = 0.8281$ o que el impacto de la dimensión en la variable es de 82.81% valor ratificado por las Pseudo R^2 de Cox y Snell que le otorga un 28.8% y Nagelkerke le da el 32.8%.

Tercera:

Se determinó que la dimensión organización operacional es altamente confiable para pronosticar el comportamiento de la comunicación asertiva en profesores de una IE de Trujillo, toda vez en primer término se ha obtenido entre la dimensión y la variable $x^2 = 106.753$ con $p < 0.001$ y que además $R^2 = 0.8926$ o que el impacto de la dimensión en la variable es de 89.26% valor ratificado por las Pseudo R^2 de Cox y Snell que le otorga un 42.7% y Nagelkerke le da el 48.7%.

Cuarta:

Se determinó que la dimensión administración financiera es altamente confiable para pronosticar el comportamiento de la comunicación asertiva en profesores de una IE de Trujillo, porque se obtuvo entre la dimensión y la variable $x^2 = 71.691$ con $p < 0.001$ y que además $R^2 = 0.8976$ o que el impacto de la

dimensión en la variable es de 89.76% valor ratificado por las Pseudo R^2 de Cox y Snell que le otorga un 29.0% y Nagelkerke le da el 33.1%.

Quinta:

Se determinó que la dimensión comunitaria es significativamente confiable para pronosticar el comportamiento de la conducta asertiva en docentes de una IE de Trujillo, porque se obtuvo entre la dimensión y la variable $\chi^2 = 115.074$ con $p < 0.001$ y que además $R^2 = 0.805$ o que el impacto de la dimensión en la variable es de 80.5% valor ratificado por las Pseudo R^2 de Cox y Snell que le otorga un 49.5% y Nagelkerke le da el 56.5%.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

A los funcionarios del MINEDU promover el liderazgo del Directivo con estrategias de comunicación asertiva para con sus administrados y promover realizar una mejor función administrativa por cuanto ésta tiene una influencia muy significativa en la conducta asertiva.

Segunda:

Al jefe del Área de Gestión Institucional, pedagógica y especialista de la UGEL, el análisis de los resultados del estudio, para promover talleres de liderazgo de sus Directivos y la gestión administrativa manteniendo una comunicación asertiva tan importante para la buena marcha organizacional.

Tercera:

Al personal directivo de una IE de Trujillo a realizar una mejor función administrativa por cuanto ésta tiene una influencia muy significativa utilizando la comunicación asertiva en la conducta asertiva.

Cuarta:

Al personal docente a contribuir con el manejo de la gestión administrativa de una IE de Trujillo por el fuerte impacto que esta tiene en la comunicación asertiva tan beneficiosa para la entidad.

Quinta:

Fomentar y propiciar para desarrollar la práctica docente en una pedagógica curricular y adaptarla a su contexto donde se localiza la institución educativa.

REFERENCIAS

- Aguayo, M. (2007). Cómo hacer una Regresión Logística con SPSS®“paso a paso”.(I). *Fabis Fundación Andaluza Beturia Para La Investigación En: Salud*, 1-16.
<https://tinyurl.com/22jzbuz8>
- Alberti, R., y Emmons, M. (1978). Teoría del asertividad. *San Luis Obispo, California: Impact*.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/65876.pdf>
- Alfaro, B. (2015). La gestión del talento para producir y gestionar el capital intelectual o conocimiento explícito en nuestras escuelas.
- Alperin, M., y Skorupka, C. (2014). Métodos de muestreo. *Muestreo: técnica de selección de una muestra a partir de una población*.
<https://www.fcnym.unlp.edu.ar/catedras/estadistica/Procedimientos%20de%20muestreo%20A.pdf>
- Álvarez, A. (2020). Clasificación de las investigaciones.
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Anguita, C., Labrador, R., Campos, D., Casas, J., Repullo, J., y Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención primaria*, 31(8), 527-538.
<http://www.unidaddocentemfyclaspalmas.org.es/resources/9+Aten+Primaria+2003.+La+Encuesta+I.+Cuestionario+y+Estadistica.pdf>
- Arce, V., y Diaz V. (2022). *Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99190>
- Asanza, N. (2020). La comunicación asertiva y su incidencia en la gestión educativa. *Ciencia Y Educación*, 1(3), 20-31.
<https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0103202015>

- Boettinger, H. (1989). Telecommunications: from future-determined to future-determining. *Futures*, 21(3), 277-290.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0016328789900244>
- Caballero, P. (2014). Gestión administrativa de la actividad comercial. https://indaga.ual.es/permalink/34CUBA_UAL/12cive/alma991001879786204991
- Caiza, A., Cañizares, E., & Herrera, B. (2022). Factores que inciden de la comunicación asertiva en el desarrollo organizativo del turismo comunitario del mirador Tzunantza, Ambato, Ecuador. https://scholar.archive.org/work/vk75oheckzedplqp3h35xm2myy/access/wa_yback/https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/ConcienciaDigital/article/download/2221/5450
- Capa, A. (2020). La comunicación asertiva y su incidencia en la gestión educativa. *Ciencia y Educación*, 1(3), 20-31.
<https://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/15>
- Champi, P. (2018). *La comunicación asertiva y el desempeño docente en la Institución Educativa N°. 50483 “Virgen del Carmen” distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34128/champi_hp.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Choquez, S. (2019). *La Comunicación Asertiva y su Influencia en el Clima Laboral, según la Percepción de los Trabajadores de una Institución Pública de la Región Ica, año 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
<https://tinyurl.com/23bn95xv>
- Chuquipiondo, R. (2021). Teoría de la comunicación corporativa. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(3), 2393-2416.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926838>
- Cortina, A. (2013). *¿Para qué sirve realmente la ética* (p. 21)? Barcelona: Paidós.
<https://www.researchgate.net/profile/Arturo-Herreno->

Marin/publication/352516278_Para_que_sirve_realmente_la_Etica/links/61c36367c48a3d26b7492983/Para-que-sirve-realmente-la-Etica.pdf

- Cruzado, L. (2022). *Liderazgo asertivo y gestión administrativa en la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre – Amazonas* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91410>
- Doval, M., Cantallops, E., Mangia, R. A., y Teze, C. (2016). *Administración en contexto*. Universidad Nacional de Entre Ríos. <https://eduner.uner.edu.ar/wp-content/uploads/2022/07/450831579341.CapA%C6%92A%C2%ADtulo-4.pdf>
- Espinoza, M., y Gallegos, D. (2020). Soft Skills in Education and Business: Systematic Mapping. *Revista Científica UISRAEL*, 7(2), 39–56. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n2.2020.245>
- Estrada, A., y Sarabia, D. (2020). *Procesos pedagógicos en el aseguramiento del aprendizaje y mejoramiento de la práctica docente* [Tesis de Doctorado, Corporación Universidad de la Costa]. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/8044>
- Etzioni, A. (1975). *Análisis comparativo de organizaciones complejas*, rev. Simón y Schuster. <https://tinyurl.com/22zse65h>
- Fallas, J. (2012). Prueba de hipótesis. *Recuperado de: <http://www.ucipfg.com/Repositorio/MGAP/MGAP,5>*. https://www.ucipfg.com/Repositorio/MGAP/MGAP-05/BLOQUE-ACADEMICO/Unidad-2/complementarias/prueba_hipotesis_2012.pdf
- Fayol, H. (1916). Principios administrativos. *Retrieved from*. http://jotvirtual.ucoz.es/ADMON/PRINCIPIOS_ADMINISTRATIVOS.pdf
- Fayol, H. (1916). Teoría clásica de la Administración. *Francia*. https://www.academia.edu/download/44603435/2.4_Autores_Fayol.pdf
- Flores, J. (2020). Democratic practice of managers and quality of administrative management in public educational institutions. *International journal of early*

childhood special education, 12(1), 503–511.
<https://doi.org/10.9756/intjecse/v12i1.201031>

Flores, S., y Yupanqui. L. (2021). *La gestión administrativa y su influencia en la calidad del servicio educativo de los Docentes de una Institución Educativa de Virú-2020* [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI].

<https://tinyurl.com/255ux4jj>

Fuentes, D., Toscano, E., Malvaceda, E., Díaz, J. L., y Díaz, L. (2020). Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables.
<https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/6201>

Gardner, H. (1987). La teoría de las inteligencias múltiples. *Santiago de Chile: Instituto Construir.*

[http://www.institutoconstruir.org/centro_superacion/La% 20Teor% EDA% 20de, 20,](http://www.institutoconstruir.org/centro_superacion/La%20Teor%EDa%20de%20) 287-305.

[https://www.academia.edu/download/51558533/La_Teoria_de_las_Inteligen
cias_Multiples_cortad.pdf](https://www.academia.edu/download/51558533/La_Teoria_de_las_Inteligencias_Multiples_cortad.pdf)

Gladstone, M., y Brown, S. (2022). Soft skills in a hard world: Why emergency management and business continuity leaders must update their professional toolbox. *Journal of Business Continuity y Emergency Planning*, 15(3), 225-236.

[https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35190015/+](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35190015/)

Goleman, D., Kaplan, S., y David, S. (2019). *Autoconciencia*. Reverte-Management. <https://tinyurl.com/23foomo2>

Hernández, R., Fernández, R., y Baptista, P. (2017). Selección de la muestra.
[http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.p
df](http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf)

Hernández, R., y Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-hill.
<https://tinyurl.com/2gp2nbw5>

- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., y Baptista-Lucio, P. (2006). Análisis de los datos cuantitativos. *Metodología de la investigación*, 407-499. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25172w/M1CCT05_S4_Analisis_de_datos.pdf
- Lavin, S., y Silvia del Solar, S. (2000). *El Proyecto Educativo Institucional como herramienta de transformación de la vida escolar: guía metodológica para los centros educativos*. LOM ediciones. <https://tinyurl.com/2ppgpbft>
- León, J. (2018). *Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital De Morales - 2016* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30655>
- Lesme, A., Barrientos, E., y Cordero, M. (2020). Comunicación Asertiva ¿Estrategia de Competitividad Empresarial? *Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 8(1), 147-153. <https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/1657>
- Lorr, M., & More, W. (1980). *Four dimensions of assertiveness. Multivariate Behavioral Research*. Cuatro dimensiones de la asertividad. *Investigación conductual multivariada*, 1, 127-138. <https://tinyurl.com/2z82jaru>
- Luna, V. (2021). *Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60457>
- Maletzke, G. (1992). *Sicología de la comunicación social*. Editorial Quipus. <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/1722>
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Ediciones Díaz de Santos. <https://tinyurl.com/2y53c6a5>
- Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. <http://www.librosoa.unam.mx/handle/123456789/2418>

- Mayo, E., y Bagú, S. (1972). Problemas humanos de una civilización industrial. In *Problemas humanos de una civilización industrial* (pp. 170-170). <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1199466>
- Meléndez, S., y Bardales, M. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176>
- MINEDU. (2023). Gestión administrativa: análisis sobre las condiciones que inciden en la carga administrativa de las directoras y los directores de instituciones educativas públicas. <https://tinyurl.com/2awwb72c>
- Morales, D., y González, E. (2019). Reflexión de la gestión administrativa para mejorar los resultados académicos de la Comuna de Ovalle. *Revista Scientific*, 4, 136-152. <https://www.redalyc.org/journal/5636/563662173009/563662173009.pdf>
- Muñoz, G. (2003). El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación. *Centro Universitario Santa Ana*, 1(1), 1-47. http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf
- Otero, E. (2020). *Teorías de la comunicación* (Vol. 2). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://tinyurl.com/28fptl97>
- Paredes, B., y Rodríguez, K. (2021). *Comunicación interna y gestión administrativa en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. <https://tinyurl.com/2y7xr887>
- Pariona, K. (2019). *La Gestión Educativa y la Práctica Docente en la Institución Educativa Integrada Sagrado Corazón de Jesús, San Ramón-Chanchamayo-Junín, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional DE

EDUCACIÓN Enrique Guzmán y Valle].
<https://tinyurl.com/2245hmua>

Parker, D., y Stacey, R. (1996). Caos, Administración y Economía. *Las implicancias de un pensamiento no lineal*. *Libertas*, (24).
https://www.eseade.edu.ar/files/Libertas/21_5_Parker%20y%20Stacey.pdf

Patiño, F. (2010). Administración, Gestión Organizacional y Procesos Administrativos.
<https://docplayer.es/14436632-U-libros-com-www-xlibros-com.html>

Quinde, J. (2019). *Diseño de un modelo de comunicación asertiva para el personal corporativo en una empresa de servicios financieros* [Tesis de Bachiller, Pontificia Universidad Católica del Ecuador].
<http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2574>

Ramos, R. (2019). Modelo de orientación tutorial para moderar reacciones emotivas observables basado en la autoestima y comunicación asertiva en alumnos del 1er grado CEBA “San Marcos”–San Marcos.
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/8029>

Relat, M. (2010). Introducción a la investigación básica. *Centro de investigación biométrica*, 221, 227.
<https://tinyurl.com/2qepnk3f>

Salcedo, S. (2019). *La comunicación asertiva y la gestión escolar de la Institución Educativa Nro. 54327 Virgen de Ccaraccara de Huancapuquio - Tintay, región Apurímac* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
<https://tinyurl.com/275ar4do>

Salvador, D., y Yapias, R. (2019). Percepción de la gestión directiva en instituciones educativas de la UGEL N° 06-Lima Metropolitana estudio comparativo según los resultados de la ECE 2015.
<https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/handle/20.500.11955/535>

Sánchez, N. (2010). Prueba De Hipótesis. *Diseños de Investigación II*.
<https://repositorio.konradlorenz.edu.co/handle/001/2731>

- Smith, A. (1794). *Investigación de la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones* (Vol. 4). Oficina de la Viuda é Hijos de Santander.
<https://tinyurl.com/22o6fcgf>
- Soria, S. (2020). *La gestión administrativa y su relación con la inteligencia emocional en un medio de comunicación estatal 2018 – 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://tinyurl.com/26pbqdkd>
- Suárez, N. (2012). La revolución en la toma de decisiones estadísticas: el p-valor. *Telos*, 14(3), 439-446.
<https://www.redalyc.org/pdf/993/99324907004.pdf>
- Taylor, F. W., Fayol, H., y del Camino, A. (1961). *Principios de la administración científica*. México: Herrero hermanos.
<https://tinyurl.com/232nvvfy>
- Vallejo, U. C. (2020). Código de Ética en Investigación. *Universidad Cesar Vallejo, Lima*.
- Vásquez, M., y Bardales, M. (2020). Comportamiento organizacional en la gestión educativa 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1256-1276.
<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/147>
- Watzlawick, P., Bavelas, B., y Jackson, D. (2011). *Teoría de la comunicación humana: interacciones, patologías y paradojas*. Herder Editorial.
<https://tinyurl.com/26zq883l>
- Wilson, W., Link, A, Davidson, J., y Hirst, D (1966). *Los papeles de Woodrow Wilson* (Vol. 37). Princeton, Nueva Jersey: Princeton University Press.

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de Variables

Matriz de operacionalización de la variable 01: Gestión administrativa

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Lavin y Silvia del Solar (2000) lo define como "El proceso de planificación, organizar, dirigir y controlar el uso de recursos y capacidades para lograr los objetivos de la organización".	La gestión Administrativa fue medidos a través de las siguientes: Pedagógica curricular, Organización operacional, Administrativa financiera y Comunitaria	D1: Pedagógica curricular	-Fines, -Objetivos, -La práctica de la enseñanza y Aprendizaje -Contenidos curriculares -La evaluación	1 2 3 4,5 6	(5): Totalmente(T) (4): Mucho (M) (3): Medianamente (Me) (2): Poco (P) (1): Muy poco (MP)	Alto (76 – 100) Medio (46 – 75) Bajo (15 – 45)
		D2: Organización operacional	-Funciones del equipo docente, -Funciones del equipo directivo, -Padres de familia -Comisiones -Articulaciones en la IE	7, 8 9 10 11 12		
		D3: Administrativa financiera	-El tiempo -El espacio, -Administración de los recursos humanos, -Materiales -Financieros de la IE	13 14,15 16 17 18		
		D4: Comunitaria	-Relaciones de la IE con las organizaciones sociales -Culturales -Empresariales	19, 20 21, 22, 23 , 24		

Nota: Adaptado de El Proyecto Educativo Institucional - guía metodológica para los centros educativos (Lavin y Silvia del Solar, 2000).

Matriz de operacionalización de la variable 02: Comunicación asertiva

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Lorr, y More (1980) lo define como la comunicación persuasiva, es la capacidad de expresar una opinión o comentar con respeto sin que nadie se sienta ofendido y evitando la posibilidad de conflicto.	La Comunicación asertiva fue medidos a través de las siguientes dimensiones: Asertividad social, Defensa de los derechos, Independencia y Liderazgo	D1: Asertividad social	- Empatía - Asertividad - Concreción - Claridad	1;2 3; 4 5 6	(4): Siempre(S) (3): Casi Siempre (CS) (2): A veces (AV) (1): Nunca(N)	Alto (76 – 100) Medio (46 – 75) Bajo (15 – 45)
		D2: Defensa de los derechos	-Aceptación - Integración - Valoración -Comunicación	7,8, 9,10 11, 12		
		D3: Independencia	-Presión del grupo - Expresa opiniones -Creencias propias -Promoción individual	13,14 15, 16 17,18		
		D4: Liderazgo	-Iniciativa -Asume responsabilidades -Influencias a otros - Dirige	19,20 21,22 23 24		

Nota: Adaptado de Comunicación Asertiva ¿Estrategia de Competitividad Empresarial? (Lorr, y More , 1980)

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE IND: Gestión administrativa

Ante todo, me presento, yo **Tracy Geraldine Veloz Caballero**, con mi DNI: 70010243, estudiante de posgrado de la Universidad César Vallejo. El presente instrumento cuestionario forma parte investigación titulada Gestión administrativa y comunicación asertiva en docentes de una institución educativa pública, Trujillo. La Libertad, 2023

El mismo, tiene un fin único, el académico, por ello, se mantiene una discreción absoluta.

Agradezco su colaboración por las respuestas brindadas en la siguiente encuesta: formularios Google.

Brindo mi agradecimiento eterno por su colaboración en las respuestas brindadas para mi instrumento de estudio

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente cada una de las preguntas que se le presentan y marque con una (X). Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración

Variable independiente:

Escala de valoración

Muy poco (MP) = 1

Poco (P) = 2

Medianamente (Me) = 3

Mucho (M) = 4

Totalmente (T) = 5

N°	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Pedagógica curricular	MP	P	Me	M	T
1	La IE te ha informado sobre los fines de la propuesta educativa de la IE).					
2	Consideras que los padres de familia están informados sobre los fines educativos de la IE.					
3	Como maestro te sientes parte de los objetivos Institucionales.					
4	Sera pertinente e importante que la IE tenga una propuesta pedagógica de enseñanza aprendizaje.					
5	Los maestros al plantear sus planificaciones lo hacen de forma colegiada con el equipo directivo en beneficio de los estudiantes.					
6	La información de las evaluaciones será importante que se realice semanalmente al padre de familia.					
	Dimensión: Organización operacional					
7	La información sobre sus funciones y responsabilidades dentro de la IE, del docente, será importante que la conozcan.					

8	Es asertivo que el equipo directivo informe sobre sus funciones y deberes al dirigir la IE.					
9	Estarías de acuerdo que los padres de familia estén informados de las funciones y deberes de los maestros y directivos.					
10	Se hace necesario que todos los docentes se integren a las diversas comisiones de trabajo en la IE.					
11	Valoramos que el equipo directivo sea parte de las comisiones y que brinde las asesorías necesarias frente a dificultades.					
12	Estimas importante que la IE se articule con aliados estratégicos de la comunidad.					
	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
	Dimensión: Administrativa financiera	1	2	3	4	5
13	El equipo directivo da a conocer el uso de los recursos de mantenimiento en un tiempo oportuno.					
14	Los directivos plantean la creación de espacios dedicados a la recreación en la IE.					
15	Existe expectativa por parte del equipo directivo a las necesidades de requerimiento de espacios culturales, higiénicos etc. en la IE.					
16	La información de la distribución del personal permitirá el mejor funcionamiento de la IE.					
17	Se requiere que se informe sobre la distribución de los materiales de mantenimiento por parte del directivo para poder evaluar su buen uso.					
18	Deben ser informados a los padres de familia sobre los recursos financieros de la IE para mantener la transparencia de la gestión					
	Dimensión: Comunitaria					
19	Son necesarias las relaciones sociales con IE de la localidad generando el clima de hermandad entre ellas.					
20	La I.E. fomenta apoyos a club de madres, la policía, comedores populares, etc.					
21	El equipo directivo ha establecido convenios con universidades, institutos u otros de la localidad en beneficio de los estudiantes.					
22	Consideras importante que los maestros y padres de familia sean parte de estas alianzas en beneficio de los estudiantes.					
23	Es relevante el generar alianzas con la empresa privada para la capacitación en emprendimiento en los estudiantes.					
24	Se proyecta la IE a que propicie alianzas en los diversos rubros de la localidad en beneficio de los estudiantes.					

Muchas gracias

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE DEPEN: Comunicación asertiva

Ante todo, me presento, yo **Tracy Geraldine Veloz Caballero** ..Con mi DNI: 70010243, estudiante de posgrado de la Universidad César Vallejo. El presente instrumento cuestionario forma parte investigación titulada Gestión administrativa y comunicación asertiva en docentes de una institución educativa pública, Trujillo. La Libertad, 2023

Agradezco su colaboración por las respuestas brindadas en la siguiente encuesta: formularios Google.

Brindo mi agradecimiento eterno por su colaboración en las respuestas brindadas para mi instrumento de estudio.

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente cada una de las preguntas que se le presentan y marque con una (X). Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración

Variable dependiente: Competencias docente

Escala de valoración

Siempre	(S) = 4
Casi siempre	(CS)= 3
A veces	(AV) = 2
Nunca	(N) = 1

N°	PREGUNTAS	VALORACIÓN			
		1	2	3	4
	Dimensión: Asertividad social	N	AV	CS	S
1	Como maestro muestras actitudes empáticas para con la comunidad educativa.				
2	El equipo directivo muestra comprensión y nos escucha frente a las dificultades que surjan.				
3	Las decisiones de apoyo al maestro son asertivas frente a las dificultades.				
4	La solución frente a conflictos por parte del directivo nos ayuda a enfrentar de manera adecuada las diversas situaciones.				
5	Valoramos el apoyo dado por el equipo directivo para el ejercicio de su labor pedagógica.				
6	Existe claridad de la gestión por el directivo para mantener el buen clima institucional.				
	Dimensión: Defensa de los derechos				
7	Muestran aceptación los maestros y el equipo directivo frente a sus acuerdos surgidos de reuniones.				
8	Consideras importante que los maestros asuman una cultura de aceptación y responsabilidades en la IE.				
9	Promocionan los directivos talleres integradores para los docentes y administrativos para generar la integración institucional.				
10	Existe predisposición de docentes y equipo directivo para desarrollar reuniones, talleres integradores.				

11	Es relevante que el directivo valore el esfuerzo docente o de cualquier integrante de la comunidad educativa reconociéndolo públicamente.				
12	Los docentes y el equipo directivo evidencian establecer diversos canales de comunicación para con toda la comunidad educativa.				
Dimensión: Independencia					
13	Sera necesario que el equipo directivo ejerza presión en el trabajo pedagógico.				
14	Los reclamos injustificados por los docentes lo realizan muchas veces por la presión del grupo.				
15	Hay libertad de expresar opiniones y son escuchadas por parte del equipo directivo.				
16	Consideras que en la IE se respetan las creencias propias de cada docente sin importar sus convicciones.				
17	Valoramos que la IE realice promoción individual de los maestros en sus logros académicos.				
18	Será importante que la IE realice promociones individuales para los docentes.				
Dimensión: Liderazgo					
19	Es valorada la iniciativa libre de los maestros frente a estrategias e innovaciones educativas en la IE.				
20	Iniciativa del equipo directivo frente a innovaciones pedagógicas en beneficio de los estudiantes.				
21	Piensas que el equipo directivo debe asumir su responsabilidad frente al éxito o fracaso				
22	Se aprecia la influencia del equipo directivo en las decisiones de los maestros en sus diversos temas.				
23	Evidencias que el equipo directivo debe mantener su autonomía en sus decisiones respetando las normas del Minedu.				
24	Consideras que el equipo directivo debe ser el líder pedagógico frente a los procesos pedagógicos.				

Muchas gracias

Anexo 3: Validación De Expertos

Validación de expertos

N°	Identificación del experto	Inst. 1: Gestión administrativa	Inst. 2: Comunicación asertiva
01	Mg. Vicente Pascual Ulices Javier	Aplicable	Aplicable
02	Mg. Cristian Humberto Inguanse Veloz	Aplicable	Aplicable
03	Mg. Luis Jean Karlo Atoche Sarmiento	Aplicable	Aplicable

1. Datos generales del Juez 1

Nombre del juez:	Ulices Javier Vicente Pacual
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Instituto Superior Tecnológico de Ciencias “INTEC” Institución Educativa Emblemática “San Juan Bautista”
Institución donde labora:	Instituto Superior Tecnológico de Ciencias “INTEC” Institución Educativa Emblemática “San Juan Bautista”
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados
DNI	18188199
Firma del experto	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE IND: Gestión administrativa
Autor (a):	Veloz Caballero, Tracy Geraldine
Objetivo:	Determinar la influencia de la gestión administrativa en la comunicación asertiva en docentes de una institución educativa pública de Trujillo, 2023
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Distrito de Trujillo
Dimensiones:	D1: Pedagógica curricular D2: Organización operacional D3: Administrativa financiera D4: Comunitaria
Confiabilidad:	. 973
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Alto (76 – 100) Medio (46 – 75) Bajo (15 – 45)
Cantidad de ítems:	24 ítems
Tiempo de aplicación:	45 minutos

. Datos generales del Juez 1

Nombre del juez:	Ulices Javier Vicente Pacual
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Instituto Superior Tecnológico de Ciencias “INTEC” Institución Educativa Emblemática “San Juan Bautista”
Institución donde labora:	Instituto Superior Tecnológico de Ciencias “INTEC” Institución Educativa Emblemática “San Juan Bautista”
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados
DNI	18188199
Firma del experto	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE IND: Comunicación Asertiva
Autor (a):	Veloz Caballero, Tracy Geraldine
Objetivo:	Determinar la influencia de la gestión administrativa en la comunicación asertiva en docentes de una institución educativa pública de Trujillo, 2023
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Distrito de Trujillo
Dimensiones:	D1: Asertividad Social D2: Defensa de los derechos D3: Independencia D4: Liderazgo
Confiabilidad:	. 973
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Alto (76 – 100) Medio (46 – 75) Bajo (15 – 45)
Cantidad de ítems:	24 ítems
Tiempo de aplicación:	45 minutos

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
VICENTE PASCUAL, ULICES JAVIER DNI 18188199	LICENCIADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA MENCIÓN : HISTORIA Y GEOGRAFÍA Fecha de diploma: 16/07/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
VICENTE PASCUAL, ULICES JAVIER DNI 18188199	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN INVESTIGACION Y DOCENCIA Fecha de diploma: 17/01/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 21/11/2006 Fecha egreso: 26/11/2009	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
VICENTE PASCUAL, ULICES JAVIER DNI 18188199	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 23/12/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
INGUANSE VELOZ, CRISTIAN HUMBERTO DNI 45758703	MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA Fecha de diploma: 11/08/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2017 Fecha egreso: 30/11/2018	UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN PERU
INGUANSE VELOZ, CRISTIAN HUMBERTO DNI 45758703	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 16/10/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
INGUANSE VELOZ, CRISTIAN HUMBERTO DNI 45758703	LICENCIADO EN EDUCACION EN IDIOMAS Fecha de diploma: 14/11/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

Datos generales del Juez 3

Nombre del juez:	Mg. Luis Jean Karlo Atoche Sarmieto
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Coordinación de tutoría y docencia.
Institución donde labora:	I.E. N° 82538 “Manuel María Álvarez” – Cascas
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Maestría en Administración educativa.
DNI	46639505
Firma del experto	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE IND: Comunicación asertiva
Autor (a):	Veloz Caballero, Tracy Geraldine
Objetivo:	Determinar la influencia de la gestión administrativa en la comunicación asertiva en docentes de una institución educativa pública de Trujillo, 2023
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Distrito de Trujillo
Dimensiones:	D1: Asertividad Social D2: Defensa de los derechos D3: Independencia D4: Liderazgo
Confiabilidad:	. 973
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Alto (76 – 100) Medio (46 – 75) Bajo (15 – 45)
Cantidad de ítems:	24 ítems
Tiempo de aplicación:	45 minutos

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ATOCHE SARMIENTO, LUIS JEAN KARLO DNI 46639505	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN PROBLEMAS DE APRENDIZAJE Fecha de diploma: 31/08/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 24/04/2020 Fecha egreso: 02/05/2021	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI PERU
ATOCHE SARMIENTO, LUIS JEAN KARLO DNI 46639505	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 18/12/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 22/04/2017 Fecha egreso: 18/08/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
ATOCHE SARMIENTO, LUIS JEAN KARLO DNI 46639505	LICENCIADA EN EDUCACION SECUNDARIA MENCION HISTORIA Y GEOGRAFIA Fecha de diploma: 30/10/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
ATOCHE SARMIENTO, LUIS JEAN KARLO DNI 46639505	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 28/08/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU

Anexo 5: Matriz de Consistencia

TÍTULO: Gestión administrativa y comunicación asertiva en docentes de una institución educativa pública, Trujillo. La Libertad, 2023						
AUTOR: Veloz Caballero, Tracy Geraldine						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General: ¿De qué manera influye la Gestión administrativa en la comunicación asertiva en docentes de una institución educativa pública de Trujillo, 2023?</p> <p>Específicas</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿De qué manera influye la dimensión pedagógica curricular en la comunicación asertiva de una Institución Educativa pública de Trujillo, 2023? ¿De qué manera influye la dimensión organización operacional en la comunicación asertiva de una Institución Educativa pública de Trujillo, 2023? ¿De qué manera influye la dimensión administrativa financiera en la comunicación asertiva de una Institución Educativa pública de Trujillo, 2023? ¿De qué manera influye la dimensión comunitaria en la comunicación asertiva de una Institución Educativa pública de Trujillo, 2023? 	<p>General: Determinar la influencia de la Gestión administrativa en la comunicación asertiva en docentes de una institución educativa pública de Trujillo, 2023.</p> <p>Específicas</p> <ol style="list-style-type: none"> Determinar la influencia de la dimensión pedagógica curricular en la comunicación asertiva de una Institución Educativa pública de Trujillo, 2023. Determinar la influencia la dimensión organización operacional en la comunicación asertiva de una Institución Educativa pública de Trujillo, 2023. Determinar la influencia la dimensión administrativa financiera en la comunicación asertiva de una Institución Educativa pública de Trujillo, 2023. Determinar la influencia la dimensión comunitaria en la comunicación asertiva de una Institución Educativa pública de Trujillo, 2023 	<p>General: Existe una influencia significativa de la Gestión administrativa sobre la comunicación asertiva de una institución educativa pública de Trujillo, 2023</p> <p>Específicas</p> <ol style="list-style-type: none"> Existe una influencia significativa de la dimensión pedagógica curricular sobre la comunicación asertiva de una Institución Educativa pública de Trujillo, 2023. Existe influencia significativa de la dimensión organización operacional sobre la comunicación asertiva de los derechos de una Institución Educativa pública de Trujillo, 2023 Existe influencia significativa de la dimensión administrativa financiera sobre la comunicación asertiva de los derechos de una Institución Educativa pública de Trujillo, 2023 Existe influencia significativa de la dimensión comunitaria sobre la comunicación asertiva de los derechos de una institución educativa pública de Trujillo, 2023 	Variable 1: Gestión administrativa			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
			D1: Pedagógica curricular	-Fines, -Objetivos, -La práctica de la enseñanza y Aprendizaje, -Contenidos curriculares -La evaluación	1,2, 3 4 5 6	Alto (76 – 100) Medio (46 – 75)
			D2: Organización operacional	-Funciones del equipo docente, -Funciones del equipo directivo, -Padres de familia -Comisiones -Articulaciones en la IE	7, 8, 9 10,11 12	Bajo (15 – 45)
			D3: Administrativa financiera	-El tiempo -El espacio, -Administración de los recursos humanos, -Materiales -Financieros de la IE	13, 14,15 16, 17, 18	
			D4: Comunitaria	-Relaciones de la IE con las organizaciones sociales -Culturales- -Empresariales	19, 20, 21,22, 23, 24	

		Variable 2: Comunicación asertiva				
			D1: Asertividad social	- Empatía -Asertividad -Concreción -Claridad	1;2 3; 4 5; 6	Alto (76 – 100) Medio (46 – 75)
			D2: Defensa de los derechos	-Aceptación - Integración - Valoración -Comunicación	7,8 9,10 10,11 12	Bajo (15 – 45)
			D3: Independencia	-Presión del grupo - Expresa opiniones -Creencias propias, -Promoción individual	13,14 15 16 17,18	
			D4: Liderazgo	-Iniciativa, -Asume responsabilidades -Influencias a otros - Dirige	19,20 21, 22, 23, 24	
Tipo y diseño de investigación		Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística descriptiva e inferencial	

<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, correlaciona causal, transeccional o experimental,</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: Son los docentes en un total de 150 la Institución Educativa San Juan – Trujillo</p> <p>Muestra: La muestra probabilística, todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra. Los docentes en un total de 108 de la Institución Educativa San Juan - Trujillo</p> <p>Muestreo Muestreo aleatorio simple. Cada elemento de la población tiene una oportunidad igual e independiente de ser seleccionado, para lo cual se le asigna un número.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: De la V1: Gestión administrativa Nro. Ítems:24 De la V2: Comunicación asertiva Nro. Ítems:24</p>	<p>Descriptiva: Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras.</p> <p>Inferencial: Prueba de normalidad y para corroborar hipótesis se decidió por la regresión logística ordinal</p>
--	---	--	---

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Lavin y Silvia del Solar (2000) lo define como "El proceso de planificación, organizar, dirigir y controlar el uso de recursos y capacidades para lograr los objetivos de la ganización".	La gestión Administrativa fue medidos a través de las siguientes: Pedagógica curricular, Organización operacional, Administrativa financiera y Comunitaria	D1: Pedagógica curricular	-Fines, -Objetivos, -La práctica de la enseñanza y Aprendizaje -Contenidos curriculares -La evaluación	1 2 3 4,5 6	(5): Totalmente(T) (4): Mucho (M) (3): Medianamente (Me) (2): Poco (P) (1): Muy poco (MP)	Deficiente (15–45) Moderado (46–75) Eficiente (76–100)

Anexo 6: Prueba de normalidad

Dimensiones y variables	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Pedagogía Curricular	,112	108	,002	,951	108	,001
Organización Operacional	,081	108	,079	,965	108	,006
Administración Financiera	,096	108	,016	,957	108	,002
Comunitaria	,086	108	,050	,968	108	,010
Gestión administrativa	,098	108	,013	,955	108	,001
Asertividad Social	,094	108	,019	,959	108	,002
Defensa de los Derechos	,095	108	,018	,956	108	,001
Independencia	,086	108	,045	,962	108	,003
Liderazgo	,083	108	,066	,973	108	,029
Comunicación Asertiva	,081	108	,078	,964	108	,005

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 7: Prueba de confiabilidad

Variable Gestión administrativa

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	108	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	108	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.854	5

Confiabilidad

Variable comunicación asertiva

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	108	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	108	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.850	5



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VALENCIA MOROCHO CARLOS ARTURO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y comunicación asertiva en docentes de una institución educativa pública, Trujillo. La Libertad, 2023", cuyo autor es VELOZ CABALLERO TRACY GERALDINE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 07 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VALENCIA MOROCHO CARLOS ARTURO DNI: 09403133 ORCID: 0000-0003-1515-1760	Firmado electrónicamente por: CVALENCIAM el 11- 08-2023 20:54:08

Código documento Trilce: TRI - 0644977