



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD**

**ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y  
GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión administrativa y comunicación asertiva en una IEPM, San  
Juan Bautista 2024

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN  
PÚBLICA**

**AUTOR:**

Mendieta Perez, Johnny Rommel ([orcid.org/0009-0009-8013-5442](https://orcid.org/0009-0009-8013-5442))

**ASESORA:**

Dra. Quispe Vilca, Grisely Rosalie ([orcid.org/0000-0003-0526-4366](https://orcid.org/0000-0003-0526-4366))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Didáctica y Evaluación de los Aprendizajes

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

TRUJILLO - PERÚ

2024

## **Dedicatoria**

A mis Padres: Clark Jhonny y Amparo por ser mi motivo de superación en la vida.

## **Agradecimiento**

A mis Padres: Clark Jhonny y Amparo por todos sus sacrificios para sacarme adelante.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y  
GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, QUISPE VILCA GRISELY ROSALIE, docente de la FACULTAD DE HUMANIDADES del programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Trabajo Académico II titulado: "GESTION ADMINISTRATIVA Y COMUNICACIÓN ASERTIVA EN UNA IEPM, SAN JUAN BAUTISTA 2024", cuyo autor es MENDIETA PEREZ JOHNNY ROMMEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el Trabajo Académico II 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.

TRUJILLO, 13 de Julio del 2024

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>  | <b>Firma</b>   |
|---|--|
| QUISPE VILCA GRISELY ROSALIE<br><b>DNI:</b> 45537118<br><b>ORCID:</b> 0000-0003-0526-4366 | Firmado electrónicamente<br>por: GQUISPEV11 el 21-<br>07-2024 22:01:55 |

Código documento Trilce: TRI - 0813134



**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, MENDIETA PEREZ JOHNNY ROMMEL estudiante de la FACULTAD DE HUMANIDADES del programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan el Trabajo Académico II titulado: "GESTION ADMINISTRATIVA Y COMUNICACIÓN ASERTIVA EN UNA IEPM, SAN JUAN BAUTISTA 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo Académico II:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado, ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

| <b>Nombres y Apellidos</b>  | <b>Firma</b>   |
|---|--|
| JOHNNY ROMMEL MENDIETA PEREZ<br><b>DNI:</b> 40773462<br><b>ORCID:</b> 0009-0009-8013-5442 | Firmado electrónicamente<br>por: JRMENDIETA el 13-07-<br>2024 17:15:54 |

Código documento Trilce: TRI - 0813135

## ÍNDICE

|  |     |
|--|-----|
| CARÁTULA   |     |
| DEDICATORIA  |     |
| AGRADECIMIENTO   |     |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR  |     |
| DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR   |     |
| ÍNDICE   | ii  |
| RESUMEN  | iii |
| ABSTRACT   | iv  |
| I INTRODUCCIÓN.....  | 1   |
| II. MARCO TEÓRICO.....   | 4   |
| III.MÉTODO .....   | 10  |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación.....                                       | 10  |
| 3.2 Variables y Operacionalización.....  | 10  |
| 3.3. Población, muestra y muestreo.....  | 11  |
| 3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos validez y confiabilidad..... | 11  |
| 3.5. Procedimiento.....  | 12  |
| 3.6 Método para el análisis de datos.....                                      | 12  |
| 3.7. Aspectos éticos.....  | 12  |
| IV. RESULTADOS.....  | 13  |
| V. DISCUSIÓN.....  | 17  |
| VI. CONCLUSIONES.....  | 21  |
| VII. RECOMENDACIONES.....  | 22  |
| REFERENCIAS.....   | 23  |
| A N E X O S.....   | 26  |

## RESUMEN

Este estudio se trazó como objetivo: Determinar la relación entre la gestión administrativa y comunicación asertiva en una IEPM, San Juan Bautista 2024, el cual se alinea con el objetivo 4 del DSO, al equipar a las personas con los conocimientos y las habilidades necesarias para desarrollar, implementar y evaluar políticas educativas que promuevan la equidad, la inclusión y la educación de calidad para todos. Se aplicó una investigación básica, con diseño no experimental, correlacional, la población y muestra, 18 docentes de la institución en estudio, se aplicó muestreo intencional, como técnica se aplicó la entrevista y como instrumento el cuestionario. Escala de Likert para variable, gestión administrativa 15 preguntas cerradas y cinco alternativas de respuestas y para la comunicación asertiva, 13 ítems de preguntas cerradas con cinco opciones de respuesta: Nunca (1), Casi Nunca (2), Algunas veces (3), Casi Siempre (4) y Siempre (5). Tratamiento. Resultado: la comunicación asertiva se relaciona de manera positiva alta con la gestión administrativa (significancia de  $<0,001$  y Rho de Spearman de 0,851). Conclusión, cuando en una institución hay un nivel alto en la comunicación asertiva, el nivel de la gestión administrativa también será alta.

**Palabras clave:** Gestión administrativa, comunicación asertiva, habilidades.

## ABSTRACT

This study was designed as an objective: To determine the relationship between administrative management and assertive communication in one IEPM, San Juan Bautista 2024, which is aligned with objective 4 of the DSO, by equipping people with the knowledge and skills necessary to develop, implement and evaluate educational policies that promote equity, inclusion and quality education for all. A basic research was applied, with a non-experimental, correlational design, the population and sample, 18 teachers of the institution under study, intentional sampling was applied, the interview was applied as a technique and the questionnaire as an instrument Likert scale for variable, administrative management 15 closed questions and five answer alternatives and for assertive communication, 13 items of closed questions with five answer options: Never (1), Almost Never (2), Sometimes (3), Almost Always (4) and Always (5). Treatment. Result: assertive communication is highly positively related to administrative management (significance of  $<0.001$  and Spearman's Rho of 0.851). Conclusion, when there is a high level of assertive communication in an institution, the level of administrative management will also be high.

**Keywords:** Administrative management, assertive communication, skills.



## I. INTRODUCCIÓN

La pandemia derribó, a la fuerza, diversos paradigmas entre ellos el educativo al pasar del tipo de educación tradicional a una totalmente distinta como la virtual de manera obligada sin planificación y formación de la misma. En tal sentido, los centros educativos tuvieron que adecuarse a tales exigencias donde el director expuso de manera clara su capacidad administrativa del proceso que dirige. La UNESCO (2016) expresa que los directores de los centros escolares deben articular la gestión directiva con la curricular para la concreción de objetivos institucionales. Según el documento Educación 2030, proponen dos sugerencias para mejorar la efectividad y eficiencia de los centros escolares, la gobernanza y la administración educativa, por lo que se asume que, en los directores recae la responsabilidad del proceso educativo. En tal sentido, esta investigación destaca que, la gestión administrativa eficaz y la comunicación asertiva son herramientas poderosas que pueden contribuir significativamente al logro del ODS 4: Educación de calidad. Al implementar estas prácticas, las instituciones educativas pueden crear un entorno de aprendizaje inclusivo, equitativo y de calidad que beneficie a todos los estudiantes en la construcción de un futuro más justo y sostenible para todos.

Con relación a ello, Solano et. al, (2018) expresan que, la gestión administrativa, en lo adelante (GA), se encarga de desarrollar misiones, desde la dirección de la institución, con estrategias comunitarias, educativas y de participación de los estudiantes que mejoran el aprendizaje y la dinámica profesional para mejorar integralmente el potencial general. Quienes administren la educación deben ser funcionarios responsables de custodiar el desempeño de las habilidades educativas para enfrentarse a numerosos retos en el ejercicio de sus funciones académicas y administración, para dar respuesta a los cambios continuos. Mientras que, Morales & González (2019), destacan que la GA demanda de una comunicación asertiva, en lo adelante (CA) para que las instituciones escolares en el cumplimiento de sus funciones y las características inherentes a sus cargos, tanto públicas como privadas, cumplan con el propósito de motivar para mejorar el rendimiento de éstas. Por ello, la comunicación asertiva es clave para lograr una

buena GA, ya que, se puede fomentar un ambiente de confianza, seguridad y respeto a través de una CA.

En el Perú, la gestión administrativa y el cumplimiento a cabalidad de las funciones académicas del personal docente tiene que concretarlas en las aulas de clases, en tal sentido, (Gálvez & Milla, 2018), refiere que, la realidad deja en evidencia que la efectividad de este rendimiento se ha devaluado debido precisamente a problemas de gestión y a la falta de inversión en el talento del profesorado, (Perú 21, 2019). Por su parte, Salcedo, (2019), afirma que la CA y la gestión escolar están estrechamente vinculadas. Para lograr una coordinación se requiere de un diálogo adecuado que fomente una escucha activa con comunicación asertiva para mantener una información objetiva. Estudio como el de Capa (2020) demostró que la motivación docente es baja y las dificultades para gestionar el equipo conducen a una reducción de la productividad, provocando insatisfacción entre los docentes y la comunidad educativa. En la GA, es necesario utilizar una CA para intercambiar ideas con una o varias personas.

En tanto, en el contexto local se tiene que, en una IEPM, San Juan Bautista, mediante observaciones empíricas, conversatorios con el personal docente y padres, se evidencia que: los directivos demuestran habilidades de liderazgo y administrativas decadentes, percepción externa muy deficiente de la gestión educativa, comunicación deficiente con los miembros de la institución, estructura jerárquica y gestión administrativa lineal, lentitud para dar respuesta a los trámites administrativos. Situación respaldada por los estudios de Salas (2016), quien afirma que, existen restricciones en la GA entre las que menciona: sistematización inapropiada para dar respuesta a los usuarios, descontento en los usuarios por el servicio recibido, poca colaboración de la comunidad educativa, no hay sentido de pertenencia con esta casa de estudio, carecen de CA, lo cual incide en el cumplimiento de fines y metas institucionales.

Al develar la realidad se diseña como problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y comunicación asertiva en una IEPM, San Juan Bautista 2024? y como específicos: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el asertividad social en una IEPM, San Juan Bautista 2024?, ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la defensa de los derechos en una IEPM, San Juan Bautista 2024? Y ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la

independencia en una IEPM, San Juan Bautista 2024? ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el liderazgo en una IEPM, San Juan Bautista 2024?

Las investigaciones se justifican, considerando el argumento en función a la importancia de carácter teórico, metodológico, social, práctica (Hernández et al., 2018). Por ello, se presenta la justificación teórica, la cual Fuentes (2020), expresa que esta se logra el conocimiento confirmado cuando un investigador propone una hipótesis original dentro de un marco teórico adecuado y se sustenta. En este particular se confrontarán las distintas teorías y la selección de material bibliográfico para explicar la temática objeto de estudio sustentando con criterios de otros autores. Desde lo metodológico, según Hernández, et al. (2018), señalaron que se logra al solucionar problemas de la sociedad que está siendo afectada, en la definición de un concepto, estudio de variable y su relación entre ellas, servirá de apoyo a futuras investigaciones con esta temática con enfoque cuantitativo. La razón social de este estudio, según Hernández, et al. (2018), se da cuando el trabajo académico logra enmendar inconvenientes que inquieta a la sociedad. Para este estudio, descubrir el contexto de la GA y la CA que enfrentan los regentes de la institución estudiada y plantear alternativas de solución para ofrecer a la comunidad un mejor servicio. Desde el punto de vista práctico, al solventar problemas reales, (Hernández, et al. 2018), para generar conocimientos y estrategias válidas que la institución lleve a la práctica y mejore significativamente su GA con una CA y brindar un servicio educativo de calidad.

Por lo expuesto anteriormente, este estudio se fija como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y comunicación asertiva en una IEPM, San Juan Bautista 2024 y como específicos: Determinar la relación entre la gestión administrativa y asertividad social en una IEPM, San Juan Bautista 2024. Determinar la relación entre la gestión administrativa y la defensa de los derechos en una IEPM, San Juan Bautista 2024. Determinar la relación entre la gestión administrativa y la independencia en una IEPM, San Juan Bautista 2024 y Determinar la relación entre la gestión administrativa y el liderazgo en una IEPM, San Juan Bautista 2024.

Para finalizar la hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y comunicación asertiva en una IEPM, San Juan Bautista 2024 y como específicos: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y

asertividad social en una IEPM, San Juan Bautista 2024. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la defensa de los derechos en una IEPM, San Juan Bautista 2024. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la independencia habilidades comunicacionales en una IEPM, San Juan Bautista 2024 y Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el liderazgo en una IEPM, San Juan Bautista 2024.

## **II MARCO TEÓRICO**

Es necesario realizar una revisión exhaustiva de estudios previos relacionados con la temática de estudio, para sustentar el mismo, por ello se refieren los estudios internacionales que guardan relación, el de Asanza (2020) en su estudio se centró en examinar los efectos de la comunicación asertiva en la gestión educativa dentro de la escuela Once de Septiembre, ubicada en la comunidad de Chilcaplaya, cantón Pucará Ecuador 2018. Aplicó una investigación descriptiva, con diseño no experimental, correlacional, muestra 25 sujetos entre docentes y administrativos, como instrumento cuestionarios para medir las variables. Los resultados mostraron que existe una relación significativa moderada con un valor de 0.589 entre la comunicación asertiva y la gestión administrativa. De este estudio se toma aspectos claves que influyen en la comunicación asertiva para activar la inspiración como es la motivación, el respaldo y la guía adecuada son fundamentales para aprovechar al máximo el potencial de los docentes y lograr una mejora escolar en la gestión administrativa. De igual manera, en Ecuador, Gavilanes (2020) estableció una conexión entre la gestión administrativa y la comunicación interpersonal de los empleados que trabajan en el laboratorio clínico del hospital del Día Sur Valdivia. La muestra, 36 trabajadores. El enfoque metodológico cuantitativo desarrollado bajo el diseño no experimental y alcance correlacional. Como resultados, en cuanto a los resultados de nivel inferencial, el autor ha encontrado un p valor igual a 0.000 con p menor que 0.05 y r de Pearson igual a 0.874, con correlación significativa alta; concluyéndose que la gestión administrativa tiene relación alta con la comunicación interpersonal. Este estudio aporta conocimientos importantes para el estudio que se plantea, pues tiene referente teórico de las dos variables en estudio y los instrumentos aplicados para medirlas, lo cual servirá de modelo para éste.

Para finalizar, en Ecuador, Roldán (2019), tuvo como objetivo principal determinar si existe una relación entre el liderazgo directivo y la comunicación asertiva en los docentes de la unidad educativa "Remigio Romero y Cordero" en Guayaquil durante el año 2018, abordó un estudio de enfoque cuantitativo, no experimental correlacional. Los hallazgos encontrados fueron un Spearman Rho de 0,799 y p-valor de 0,000, relación significativa alta. Estableciendo en su conclusión, que las variables presentan relacionan entre sí, es decir, si el liderazgo directivo es alto, la comunicación asertiva también será alta. Este estudio ofrece información sobre la variable, comunicación asertiva, por lo cual se extrae de la misma los autores y las definiciones y dimensiones consideradas en él para sustentar la investigación que se plantea.

Con relación a los estudios nacionales se refiere a Veloz (2023), cuyo objetivo fue determinar la influencia de la gestión administrativa en la comunicación asertiva en docentes de una institución educativa pública de Trujillo, 2023. El tipo de investigación fue básica, de enfoque cuantitativo, de método hipotético-deductivo y de diseño no-experimental, correlacional, la muestra que conformaron, 108 docentes. La técnica utilizada, fue la encuesta y el instrumento, el cuestionario; de escala ordinal tipo Likert.

Veloz (2023) llevó a cabo un estudio cuyo propósito fue analizar el impacto de la GA en la CA de los docentes en una IEP de Trujillo, 2023. La investigación se clasificó como básica, con un enfoque cuantitativo, un método hipotético-deductivo y un diseño no experimental - correlacional la muestra estuvo compuesta por 108 docentes. Utilizó la encuesta como técnica y un cuestionario como instrumento tipo Likert con escala ordinal.

En los resultados obtuvo un valor p-valor= 0,000 menor a 0,05; con correlación Rho de Sperman = 0.8976, correlación significativa alta, la cual permitió concluir, que existe una correlación significativa alta entre ambas variables, es decir, si la gestión administrativa es alta, la comunicación asertiva también será alta. Esta investigación describe acertadamente tanto la gestión administrativa como la comunicación asertiva, cuya información se tomó para sustentar las variables del estudio que se realiza puesto que son las mismas. Así también, Felipa (2023), determinó la relación entre la CA y la GE en docentes de la institución educativa en Ica, 2023; el enfoque de la investigación fue cuantitativo, de naturaleza básica,

método hipotético - deductivo, diseño no experimental, correlacional, muestra del estudio 71 docentes, cuestionario conformado por 20 ítems para la comunicación asertiva y 20 ítems para la variable gestión educativa. Resultados, el coeficiente de correlación  $Rho = ,700$  fue positiva. Existe relación entre las variables estudiadas. De esta investigación se tomó lo referente a la comunicación asertiva, cuya información constituye parte del basamento teórico de esta variable en el estudio que se realiza, ya que se plantea desde el punto de vista de diferentes autores. Por su parte, Palacios, (2022), su objetivo principal, determinar la relación entre la CA y la GA en las IES públicas del distrito de Samán, Azángaro, Puno, 2022; investigación básica con enfoque cuantitativo, su diseño no experimental y correlacional, con una población de 96 docentes nombrados y contratados, se elaboró un cuestionario como instrumento, para la recolección de datos, donde la técnica que se utilizó fue la encuesta, los mismos que fueron validados a través del juicio de expertos con una confiabilidad de 0.889, Los resultados de relación como significativa débil, teniendo un valor de ( $p = 0.289$ ), demostrando que si existe relación entre CA y gestión educativa muy débil. Conclusión, la GE se relaciona con la CA en las organizaciones estudiadas. El aporte de la misma se basa en la información presentada en las dimensiones de la variable comunicación asertiva, así como el instrumento aplicado para medir la misma, la cual sirve de referencia para la realización del instrumento.

Para definir la variable gestión administrativa, se parte de la definición de Chiavenato, (2016), quien la describe como el proceso de traducir los objetivos de la organización y llevarlos a la práctica a través de la planeación, organización, dirección y control. También se presenta a Louffat (2015) quien ha señalado que la gestión administrativa está explicada en función de cuatro procesos: planificación o planeación, organización, dirección y control. Para Quiroga (2020), es la dirección y conservación de los recursos organizacionales para lograr resultados óptimos. Entre tanto, Espinoza et al. (2020) dan importancia a los recursos humanos como elemento clave para alcanzar los objetivos organizacionales. También se considera como un proceso de desempeño de funciones eficaz en cualquier cargo administrativo que debe incluir la planificación, control, dirección y organización todo ello basado en el logro de objetivos (Corvo, 2021). (Flores, 2020), manifiesta que la administración permite formular acciones y tomar decisiones para alcanzar

las metas de la organización, es decir, practicar cada uno de las técnicas de la organización: dirigir, controlar, planificar y coordinar para contribuir al éxito organizacional. Según el Institute of Administrative Management (IAM) (2018), la administración se define como el manejo de la información a través de personas, lo cual incluye típicamente el almacenamiento y la distribución de información a los miembros de una organización.

Las dimensiones de la gestión administrativa de acuerdo con Chiavenato (2016) menciona como elementos de toda administración los siguientes: Dimensión 1, La planeación: Reside en diseñar objetivos tanto generales como específicos y el tiempo estipulado para concretarlos, Chiavenato (2016). Sus indicadores son: Establecimiento de objetivos claros y específicos: Porcentaje de objetivos con metas SMART (Específicos, Medibles, Alcanzables, Relevantes y con Tiempo definido) y número de objetivos alcanzados en el período evaluado. Elaboración de planes estratégicos: Existencia de un plan estratégico actualizado y alineado con la misión, visión y valores de la organización y porcentaje de objetivos estratégicos alcanzados en el período evaluado. Diseño de planes operativos: Existencia de planes operativos detallados para cada área de la organización y porcentaje de actividades planificadas que se completaron dentro del tiempo y presupuesto establecidos. Establecimiento de presupuestos: Existencia de presupuestos detallados para cada área de la organización y nivel de desviación entre el presupuesto y los resultados reales.

La Dimensión 2, Organización: es la búsqueda de los objetivos de la empresa a través del trabajo. Esto incluye decidir qué tareas realizar, quién las realizará, dónde se tomarán las decisiones y ante quién serán responsables. Esto significa que las organizaciones saben qué se debe hacer para lograr las metas planificadas con la delegación de tareas y disposición de recursos necesarios (Chiavenato (2016). Los indicadores: Análisis de las habilidades y aptitudes de los empleados: Porcentaje de empleados que ocupan puestos de trabajo que se ajustan a sus habilidades y aptitudes y nivel de satisfacción de los empleados con su asignación de tareas. División de las tareas en unidades operativas: Existencia de una estructura organizacional clara y lógica y nivel de eficiencia en la ejecución de las tareas. Definición de responsabilidades: Claridad en la definición de las responsabilidades de cada empleado y nivel de cumplimiento de las responsabilidades asignadas.

Provisión de recursos: Disponibilidad de los recursos necesarios para realizar las tareas de manera eficiente y nivel de satisfacción de los empleados con los recursos disponibles. Establecimiento de canales de comunicación: Existencia de canales de comunicación claros y fluidos entre todos los niveles de la organización y nivel de efectividad en la comunicación interna.

Dimensión 3, Dirección: Es la ejecución efectiva de todas las acciones planificadas que se logra a través de las facultades del administrador y se llevan a cabo en base a decisiones tomadas directamente o por delegación de estas facultades, y al mismo tiempo el debido cumplimiento de todas las facultades otorgadas (Chiavenato, 2016). Sus indicadores: Motivación e inspiración de los empleados: Nivel de motivación y compromiso de los empleados y tasa de rotación de personal. Retroalimentación clara y oportuna: Porcentaje de empleados que reciben retroalimentación regular sobre su desempeño y nivel de satisfacción de los empleados con la retroalimentación recibida. Delegación de responsabilidades: Porcentaje de tareas que se delegan a los empleados y nivel de autonomía y responsabilidad de los empleados. Resolución de conflictos: Número de conflictos que se resuelven de manera efectiva y nivel de satisfacción de los empleados con la forma en que se resuelven los conflictos. Comunicación asertiva: Porcentaje de interacciones que utilizan una comunicación asertiva y nivel de efectividad en la comunicación interpersonal.

Dimensión 4, El control: Es un aspecto crucial en la gestión de una organización que abarca todas las acciones para garantizar que las operaciones estén en línea con las operaciones planificadas. Todos los directivos de una organización están obligados a controlar y evaluar los resultados, así como a implementar las acciones necesarias para reducir las ineficiencias. Por tanto, la gestión requiere control hasta cierto punto (Chiavenato 2016, p.110), entre sus indicadores se encuentran:

Evaluación del desempeño: Existencia de un sistema de evaluación del desempeño claro y definido y porcentaje de empleados que son evaluados periódicamente. Utilización de diferentes métodos de evaluación: Variedad de métodos utilizados para medir el desempeño de los trabajadores. Análisis de los resultados de las evaluaciones: Frecuencia con la que se analizan los resultados de las evaluaciones e identificación de áreas de mejora en el desempeño individual



y organizacional. Implementación de estrategias de mejora: Número de estrategias de mejora realizadas en base a los resultados de las evaluaciones.

Mientras que para la variable comunicación asertiva, se define según Lorr y More (1980), las diversas maneras para transmitir un mensaje directamente, utilizando tanto el proceso de comunicación como factores externos para garantizar su eficacia. El proceso de comunicación es un aspecto crucial de los procesos de formación de las organizaciones de formación modernas, que incluye la participación activa (Fonseca y Martillo 2021). Según Goleman et al. (2019), los individuos persuasivos atraen a las personas independientemente de su clase social para trabajar con ellos. Es decir, individuos socialmente activos que pueden mezclarse de manera fácil y flexible en cualquier área de interacción social y encargarse eficazmente las relaciones sociales.

Es considerado también como el arte de expresar emoción, entusiasmo y percepción, así como en la defensa de sus derechos de ser preciso. Aumenta su autoestima al generar confianza, al estar de acuerdo o en desacuerdo con su significado e incluso pedir a otros que modifiquen sus modos abusivos (Felipa, 2023).

Para la variable comunicación asertiva, se establecen cuatro dimensiones de estudio: La primera dimensión, Asertividad social, según Lorr, y More (1980) es la capacidad social de algunas personas que les admite estar al tanto de los derechos, responsabilidades y manera de pensar de otros, para comunicarse y protegerse su propia seguridad de forma eficaz. La segunda dimensión: Defensa de los derechos: se conceptualiza como la percepción de placer y respeto hacia su persona, con pocos sentimientos de ansiedad porque mantiene en armonía aspectos mentales y físicos. La tercera dimensión, Independencia: considerada como la agrupación de procesos autónomos, que atañen tanto el aprendizaje como el pensamiento, con repetición y ensayo de movimientos registrados gradualmente. En consecuencia, se promueve la preservación de la autonomía y se generan oportunidades de aprendizaje que posibilitan el progreso y la adaptación al entorno. La cuarta dimensión, liderazgo: denominado conjunto de prácticas fundamentales y concretas que permiten la interacción y conexión segura con los demás; establece una visión clara y compartida para el aula o la institución educativa, definiendo objetivos claros y específicos, con comunicación bidireccional y motivación en la

realización de las actividades con toma de decisiones oportunas y efectivas y manejo adecuado en la resolución de conflicto.

### III. MÉTODO

**3.1. Tipo y diseño de investigación:** Para este trabajo se aplicó la investigación básica, considerada por Hernández et al., (2018) como aquella utilizada en campos científicos para mayor comprensión y ampliación de conocimiento sobre un fenómeno o área en particular. Enfoque cuantitativo, porque en él se realiza una compilación de datos los cuales tratan hipótesis fundamentadas en mediciones numéricas y análisis estadístico donde se establecen patrones de comportamiento (Esteban, 2018). Diseño de la Investigación: Se abordó con diseño no experimental, según Otero (2018) el investigador no manipula las variables que se estudian. Correlacional, estableciendo la relación entre ambas dentro de un contexto específico mediante su medición (Hernández et al., 2018) y de corte transversal porque la recopilación de información se realiza una sola vez.

**3.2 Variables y Operacionalización:** La variable 1, gestión administrativa se parte de la definición de Chiavenato, (2016), quien la describe como el proceso de traducir los objetivos de la organización y llevarlos a la práctica a través de la planeación, organización, dirección y control. Se operacionalizó en cuatro dimensiones propuestas por Chiavenato (2016) como: Planeación con sus indicadores objetivos, misión y visión. Organización con sus indicadores: Estructura laboral, ambiente laboral, cultura organizacional. Dirección, con los indicadores: Liderazgo, compromiso, motivación y comunicación. Control con sus indicadores: Evaluación de desempeño y medidas correctivas, en una escala de Likert de 20 ítems y cinco opciones de respuestas: (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca. Escala ordinal con niveles y rango: Bajo [20-46]; Medio [47-73]; Alto [74-100]. Mientras que para la variable 2, comunicación asertiva, se fundamenta en Lorr y More (1980), quienes indican que son las diversas formas utilizadas en la transmisión de mensajes, utilizando tanto el proceso de comunicación como factores externos para garantizar su eficacia. Respecto a su

operacionalización, se realizó tomando en cuenta las cuatro dimensiones de Lorr, y More (1980): Asertividad social y sus indicadores: Asertividad, concreción y claridad. Defensa de los derechos y sus indicadores: Aceptación, integración, valoración y comunicación. Independencia y liderazgo con sus indicadores: Presión del grupo, expresa opiniones, promoción individual y la dimensión empatía con sus dimensiones: iniciativa, asume responsabilidades, influencia a otros y dirige.

**3.3. Población, muestra y muestreo:** Según Martínez (2020) la representación de todos los elementos, objetos e individuos estudiados sobre ciertas características que los hacen comunes es lo que se determina como población. En el presente estudio se tomó como población a los 18 docentes del IEPM 60137, San Juan Bautista. Criterios de inclusión: Solo personal docente del IEPM 60137, San Juan Bautista. Criterios de exclusión: Personal que no forma parte de la nómina docente de la institución estudiada. En cuanto a la muestra, es una porción de la población de estudio para la cual se han recopilado, definido y descrito con precisión datos (Fuentes, 2020). Para este caso específico y tomando en cuenta que la población es finita, se asumió tomar a toda la población como muestra. Así mismo, Hernández et al. (2018) quienes indican dos tipos de muestras: la probabilística y la no probabilística; esta última elige a los sujetos según los juicios establecidos por el investigador, respetando los criterios de exclusión e inclusión, por ello se toma la no probabilística. Asumiendo un muestreo censal que, en palabras de Fuentes, (2020) toma en cuenta la totalidad de individuos estimados para llevar a cabo el estudio, la muestra quedó representada por 18 docentes de la institución en estudio, constituyendo la unidad de estudio, los docentes de una IEPM, San Juan Bautista.

**3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos validez y confiabilidad:** Para la obtención de información se aplicó como técnica, la encuesta en ella se recopilan datos y se obtiene información específica según el tipo y diseño de la investigación (Hernández, et al., 2018), para medir las variables que se estudian. Como instrumento, se usó el cuestionario según Fuentes, (2020) lo describe como materiales concretos usados en el proceso de recojo de datos, compuestos por preguntas ordinales. En este caso, escala de Likert

para cada una de las variables, gestión administrativa con 15 preguntas cerradas y cinco alternativas de respuestas que miden las dimensiones propuestas y para la Comunicación asertiva, cuestionario de 13 ítems de preguntas cerradas con cinco opciones de respuesta: Nunca (1), Casi Nunca (2), Algunas veces (3), Casi Siempre (4) y Siempre (5).

**3.5. Procedimiento:** Se coordinó con las autoridades de posgrado, solicitando el permiso para la presentación a la institución en estudio.

- Entrevistó al director de la institución sometida a estudio para informar el motivo de la misma.
- Se solicitó al director de una IEPM su permiso para la entrevista con los docentes.
- Se aplicó el instrumento.
- Los datos fueron tratados en Excel y luego se procesaron en el SPSS – 26 para su procedimiento estadístico descriptivo e inferencial.

**3.6 Método para el análisis de datos:** Una vez consolidado los datos se trataron con el programa SPSS 26 para calcular estadística descriptiva (frecuencia, porcentaje, media); si la distribución de los datos no es normal, se aplica el coeficiente de Rho de Spearman en la comprobación de hipótesis.

**3.7. Aspectos éticos:** Se asumió el contenido de la resolución emitida N°062-2023-VI-UCV, por el del vicerrectorado de investigación, se considerará conforme a lo establecido por la universidad sobre el consentimiento informado, de igual manera, se respetó la declaración de autenticidad y autoría, así como el acatamiento de normas internacionales (APA) en el manejo de las citas y referencias, no se ha incurrido en plagio, lo cual es constatado por los resultados del turnitin.

#### IV. RESULTADOS

##### Resultados descriptivos

**Tabla 1**

*Tabla de frecuencia de la variable comunicación asertiva y gestión administrativa en una IEPM , San Juan Bautista 2024*

Tabla cruzada de variables: Gestión administrativa y comunicación asertiva

|                       |             | Gestión administrativa |         |       | Total  |       |
|-----------------------|-------------|------------------------|---------|-------|--------|-------|
|                       |             | Malo                   | Regular | Bueno |        |       |
| Comunicación asertiva | Malo        | Recuento               | 3       | 0     | 0      | 3     |
|                       |             | % del total            | 16.7%   | 0.0%  | 0.0%   | 16.7% |
|                       | Regular     | Recuento               | 1       | 6     | 2      | 9     |
|                       |             | % del total            | 5.6%    | 33.3% | 11.1%  | 50.0% |
|                       | Bueno       | Recuento               | 0       | 0     | 6      | 6     |
|                       |             | % del total            | 0.0%    | 0.0%  | 33.3%  | 33.3% |
| Total                 | Recuento    | 4                      | 6       | 8     | 18     |       |
|                       | % del total | 22.2%                  | 33.3%   | 44.4% | 100.0% |       |

*Nota.* Resultados determinados mediante el SPSS V.29.

**Análisis:** En la tabla 1, se aprecia que un 33,3% de los docentes refieren que, la gestión administrativa es regular y cuenta con una regular comunicación asertiva; por su parte, otro 33,3% de los encuestados considera que cuenta con una buena gestión administrativa y una buena comunicación asertiva, finalmente, el 16,7% considera que tiene una mala gestión administrativa, con una mala comunicación asertiva.

Ahora bien, respecto al acumulado total sobre la variable gestión administrativa un 44,4% considera que tiene unas buenas habilidades gestión administrativa, mientras que el 33,3% considera que cuenta con una regular gestión administrativa y el 22,2% refiere una mala gestión administrativa. Con respecto al total acumulado de la variable comunicación asertiva, la mitad de la muestra, el 50,0% aprecia que hay una regular comunicación asertiva, por su parte, un 33,3% piensa que se tiene una buena comunicación asertiva, siendo únicamente el 16,7% que considera una mala comunicación asertiva.

**Tabla 2**

Tabla cruzada dimensiones de la Comunicación asertiva y la Gestión administrativa en una IEPM , San Juan Bautista 2024

|                         |         |             | Gestión administrativa |         |       | Total  |
|-------------------------|---------|-------------|------------------------|---------|-------|--------|
|                         |         |             | Malo                   | Regular | Bueno |        |
| Asertividad social      | Malo    | Recuento    | 3                      | 1       | 0     | 4      |
|                         |         | % del total | 16.7%                  | 5.6%    | 0.0%  | 22.2%  |
|                         | Regular | Recuento    | 1                      | 5       | 6     | 12     |
|                         |         | % del total | 5.6%                   | 27.8%   | 33.3% | 66.7%  |
|                         | Bueno   | Recuento    | 0                      | 0       | 2     | 2      |
|                         |         | % del total | 0.0%                   | 0.0%    | 11.1% | 11.1%  |
| <b>Total</b>            |         | Recuento    | 4                      | 6       | 8     | 18     |
|                         |         | % del total | 22.2%                  | 33.3%   | 44.4% | 100.0% |
| Defensa de los derechos | Malo    | Recuento    | 3                      | 0       | 0     | 3      |
|                         |         | % del total | 16.7%                  | 0.0%    | 0.0%  | 16.7%  |
|                         | Regular | Recuento    | 1                      | 0       | 0     | 1      |
|                         |         | % del total | 5.6%                   | 0.0%    | 0.0%  | 5.6%   |
|                         | Bueno   | Recuento    | 0                      | 6       | 8     | 14     |
|                         |         | % del total | 0.0%                   | 33.3%   | 44.4% | 77.8%  |
| <b>Total</b>            |         | Recuento    | 4                      | 6       | 8     | 18     |
|                         |         | % del total | 22.2%                  | 33.3%   | 44.4% | 100.0% |
| Independencia           | Malo    | Recuento    | 3                      | 0       | 0     | 3      |
|                         |         | % del total | 16.7%                  | 0.0%    | 0.0%  | 16.7%  |
|                         | Regular | Recuento    | 1                      | 6       | 4     | 11     |
|                         |         | % del total | 5.6%                   | 33.3%   | 22.2% | 61.1%  |
|                         | Bueno   | Recuento    | 0                      | 0       | 4     | 4      |
|                         |         | % del total | 0.0%                   | 0.0%    | 22.2% | 22.2%  |
| <b>Total</b>            |         | Recuento    | 4                      | 6       | 8     | 18     |
|                         |         | % del total | 22.2%                  | 33.3%   | 44.4% | 100.0% |
| Liderazgo               | Malo    | Recuento    | 2                      | 0       | 0     | 2      |
|                         |         | % del total | 11.1%                  | 0.0%    | 0.0%  | 11.1%  |
|                         | Regular | Recuento    | 2                      | 6       | 7     | 15     |
|                         |         | % del total | 11.1%                  | 33.3%   | 38.9% | 83.3%  |
|                         | Bueno   | Recuento    | 0                      | 0       | 1     | 1      |
|                         |         | % del total | 0.0%                   | 0.0%    | 5.6%  | 5.6%   |
| <b>Total</b>            |         | Recuento    | 4                      | 6       | 8     | 18     |
|                         |         | % del total | 22.2%                  | 33.3%   | 44.4% | 100.0% |

Nota. Resultados determinados mediante el SPSS V.29

**Análisis:** como puede observarse en la tabla 2 de datos cruzados entre las dimensiones de la GA y la CA, se observa que, el 33,3% del personal docente

admite una buena gestión administrativa con una regular asertividad social, el 27,8% determina regular la gestión administrativa y regular la asertividad social y finalmente el 16,7% considera que tiene mala gestión administrativa y una mala asertividad social. En cuanto a la dimensión defensa de los derechos se evidencia que el 44,4% confirma que se tiene una buena gestión administrativa y una buena defensa de los derechos, el 33,3% asumen que hay una regular gestión administrativa una buena defensa de los derechos, mientras que, para el 16,7% restante, perciben una mala gestión administrativa con una mala defensa de los derechos. Entre tanto, para la dimensión independencia, se observa que el 33,3%, de los docentes admiten tener una regular gestión administrativa, asimismo una regular independencia, el 22,2% considera que se tiene una buena gestión administrativa y una regular independencia, el 22,2% considera que una buena gestión administrativa y cuenta con una buena independencia. Finalmente, para la dimensión liderazgo, el 38,9% de la muestra determina que se mantiene una buena gestión administrativa y un nivel regular de liderazgo, entre tanto, el 33,3% expresa una regular gestión administrativa y un regular liderazgo, mientras que, el 11,1% restante, admite que se tiene un mal liderazgo y una mala gestión administrativa.

Resultados inferenciales – Contrastación de hipótesis: Para realizar pruebas de hipótesis, el primer paso implicó realizar la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk. Se eligió esta prueba debido a que el tamaño de la muestra del estudio era inferior a 50 sujetos. Los resultados indicaron un nivel de significancia de 0,001 para la gestión administrativa y un nivel de significancia menor a 0,001 para la variable comunicación asertiva. Estos hallazgos demuestran que ambas variables no presentan una distribución normal, ya que caen por debajo del umbral de 0,05. En consecuencia, se seleccionó la prueba de Spearman Rho para probar las hipótesis generales y específicas, de la siguiente manera

**Tabla 3***Prueba de normalidad:*

|                        | Pruebas de normalidad           |    |       |              |    |       |
|------------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|-------|
|                        | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |       | Shapiro-Wilk |    |       |
|                        | Estadístico                     | gl | Sig.  | Estadístico  | gl | Sig.  |
| Gestión administrativa | ,276                            | 18 | <.001 | ,788         | 18 | ,001  |
| Comunicación asertiva  | ,340                            | 18 | <.001 | ,737         | 18 | <.001 |

*Nota.* Resultados determinados mediante el SPSS V.29.

**Tabla 3***Significancia y correlación de la contrastación de hipótesis general y específicas*

|                             | V1: Gestión administrativa |                 |
|-----------------------------|----------------------------|-----------------|
|                             | Significancia              | Rho de Spearman |
| V2: Comunicación asertiva   | <0,001                     | 0,851           |
| D1: Asertividad social      | 0,002                      | 0,676           |
| D2: Defensa de los derechos | <0,001                     | 0,770           |
| D3: Independencia           | <0,001                     | 0,756           |
| D4: Liderazgo               | 0,020                      | 0,543           |

*Nota.* Resultados determinados mediante el SPSS V.29.

Con respecto a los datos presentados en la tabla 3 y considerando la escala de valoración de Martínez y Campos (2015), se puede observar que la comunicación asertiva tiene una correlación positiva alta con la gestión administrativa ( $p < 0,001$  y Rho de Spearman de 0,851). Además, la asertividad social muestra una correlación positiva moderada con la gestión administrativa ( $p = 0,002$  y Rho de Spearman de 0,676). De igual manera, la defensa de los derechos presenta una correlación positiva alta con la gestión administrativa ( $p < 0,001$  y Rho de Spearman de 0,770), al igual que la independencia que tiene una correlación positiva alta con la gestión administrativa ( $p < 0,001$  y Rho de Spearman de 0,756). Por último, el liderazgo muestra una correlación positiva moderada con la gestión administrativa ( $p = 0,020$  y Rho de Spearman de 0,543).



## V. DISCUSIÓN

La irrupción de la pandemia del COVID-19 en el escenario global marcó un antes y un después en todos los ámbitos de la sociedad, incluyendo el educativo. Las instituciones educativas (IE) se vieron obligadas a afrontar un cierre abrupto y a implementar estrategias de educación a distancia de forma repentina, lo que evidenció, en muchos casos, las deficiencias en la gestión administrativa y en las prácticas comunicacionales. La capacidad de las instituciones para adaptarse a los nuevos desafíos y garantizar una educación de calidad en un entorno cambiante y complejo depende en gran medida de la efectividad de estas dos áreas claves. Una gestión administrativa eficiente es fundamental para garantizar el buen funcionamiento de la IEPM en estudio para promover un ambiente de aprendizaje favorable y optimizar el uso de los recursos disponibles. Mientras que, la comunicación asertiva, por su parte, es una herramienta indispensable para establecer relaciones efectivas entre los que hacen vida activa en la comunidad educativa: directivos, estudiantes, docentes, personal administrativo y padres de familia. Una comunicación clara, oportuna y respetuosa permite fomentar la colaboración, resolver conflictos de manera constructiva y generar un clima de confianza y diálogo abierto.

Con relación a la gestión administrativa se encarga de llevar a cabo las metas y objetivos de una institución desde la perspectiva de la dirección, implementando estrategias que involucran a la comunidad educativa y promoviendo la participación de los estudiantes para mejorar tanto el proceso de aprendizaje como el desarrollo profesional de manera integral. Por tanto, aquellos responsables de administrar la educación deben velar por el rendimiento de las habilidades educativas y estar preparados para enfrentar diversos desafíos en el ámbito académico y administrativo, adaptándose a los cambios constantes que se presentan en el entorno educativo, (Solano et. al, 2018). Mientras que, Morales & González (2019), destacan que la GA demanda de una comunicación asertiva, en lo adelante (CA) para que las instituciones escolares en el cumplimiento de sus funciones y las características inherentes a sus cargos, tanto públicas como privadas, apliquen la motivación como instrumento para lograr rendimiento en el personal a su cargo en el cumplimiento de sus funciones.

La investigación que se presenta a continuación tiene como objetivo principal, determinar la relación entre la gestión administrativa y la comunicación asertiva en una IEPM, San Juan Bautista 2024. Cuyos resultados demuestran que, un 44,4% considera como buena la gestión administrativa, mientras que el 33,3% considera que es regular y únicamente el 22,2% la percibe como mala gestión administrativa. Respecto a la comunicación asertiva se tiene que la mitad de los docentes, es decir el 50,0% la percibe como regular, un 33,3% piensa que es buena y únicamente el 16,7% la considera como mala la comunicación asertiva. Lo que permite asumir que en la institución en estudio se cumplen los procesos de la gestión comunicativa de manera acertada y eficaz, tal como lo expone Louffat (2015) quien ha señalado que la gestión administrativa está explicada en función de cuatro procesos: planificación o planeación, organización, dirección y control.

Tomando en cuenta que los resultados y comparándolos con la escala valorativa de Martínez y Campos (2015), la comunicación asertiva se relaciona de manera positiva alta con la gestión administrativa (significancia de  $<0,001$  y Rho de Spearman de 0,851), resultados que se asimilan a los de resultados de Gavilanes (2020) en el nivel inferencial, encontrado un p valor igual a 0.000 con p menor que 0.05 y r de Pearson igual a 0.874, con correlación significativa alta; concluyéndose que la gestión administrativa tiene relación alta con la comunicación interpersonal, destacando que, si la gestión administrativa es buena, buena será la comunicación interpersonal. Por su parte, Roldán (2019), destaca en sus resultados situación parecida, ya que, los datos obtenidos fueron un Spearman Rho de 0,799 y un p-valor de 0,000, relación significativa alta entre el Liderazgo directivo y comunicación asertiva en los docentes de una IE. Así también Veloz (2023), influencia de la gestión administrativa en la comunicación asertiva en docentes de una institución educativa pública de Trujillo. En los resultados obtuvo un valor p-valor= 0,000 menor a 0,05; con correlación Rho de Spearman = 0.8976, correlación significativa alta. Al igual que Felipa (2023), tuvo como objetivo determinar la relación entre la comunicación asertiva y la gestión educativa en docentes de la institución educativa en Ica, 2023, con coeficiente de correlación Rho= ,700 fue positiva alta. Se puede asumir entonces que se cumplen los aspectos administrativos propuestos por Chiavenato (2016) como la planificación, el control, la organización y la dirección para cumplir con las funciones de la institución, ya que el proceso administrativo

funciona como una guía rigurosa para que una organización logre sus objetivos de la forma más eficiente, coordinando y controlando sus recursos y actividades de manera sistemática. Es aplicable a cualquier tipo de empresa (Chiavenato, 2016). No obstante, los resultados en el estudio de Palacios (2022), demostraron que existe una relación positiva muy débil entre comunicación asertiva y gestión educativa (0.675 y Rho de Spearman de 0.289), por lo que toma importancia la posición de Quiroga (2020), quien refiere que, para que se obtengan óptimos resultados, se debe contar en la institución con una buena dirección y conservación de los recursos organizacionales. En cuanto a la comunicación asertiva el director del plantel escolar debe reconocer y valorar que el proceso de comunicación es clave para el buen desenvolvimiento de la organización con la inclusión de la participación activa de sus colaboradores (Fonseca y Martillo 2021).

En cuanto al objetivo1, determinar la relación entre la gestión administrativa y asertividad social en una IEPM, San Juan Bautista 2024, los resultados demuestran que la asertividad social se relaciona de manera positiva moderada con la gestión administrativa (significancia de 0,002 y Rho de Spearman de 0,676). Lo que permite asumir que, la relación entre estas variables requiere mayor atención, para llevarla a los más altos niveles, en atención a ello, Neil (2018) hace referencia a que el clima comunicacional debe ser abierto y participativo porque contribuye directamente al compromiso afectivo del empleado, de igual manera, Aprianto et al. (2023), manifiestan que la comunicación asertiva influye en la gestión administrativa.

Con respecto al objetivo específico 2. Determinar la relación entre la gestión administrativa y la defensa de los derechos en una IEPM, San Juan Bautista 2024, la defensa de los derechos se relaciona de manera positiva alta con gestión administrativa (significancia de <0,001 y Rho de Spearman de 0,770), lo que permite asumir, que hay un cumplimiento de las normas de convivencia en la institución y valoración por el respeto del personal, con relación a ello, Lorr, y More (1980) expresan que, cuando a los docentes se les respeta sus derechos actúan con mayor placer porque son reconocidos desde la dirección de la IE donde laboran.

Entre tanto, el objetivo específico 3. Determinar la relación entre la gestión administrativa y la independencia en una IEPM, San Juan Bautista 2024. Los

hallazgos demuestran que la independencia se relaciona de manera positiva alta con la gestión administrativa (significancia de  $<0,001$  y Rho de Spearman de 0,756). Resultado un tanto parecido obtuvo Asanza (2020), al obtener valor de 0.589. Por lo que se presume que en la institución en estudio prevalece la delegación de funciones, se toman en cuenta las opiniones de los que conforman la comunidad educativa, ya que permite a las personas mantener su autonomía y respetar los derechos de los demás, mientras expresan sus necesidades y sentimientos de manera efectiva y respetuosa, (Aprianto, et al, 2023). Lo que confirma lo expuesto por Ramírez, Ramírez y Calderón (2017), quienes manifiestan que la administración permitir formular decisiones y acciones para alcanzar las metas de la organización. Y con respecto al objetivo específico 4. Determinar la relación entre la gestión administrativa y el liderazgo en una IEPM, San Juan Bautista 2024, el liderazgo se relaciona de manera positiva moderada con la gestión administrativa (significancia de 0,020 y Rho de Spearman de 0,543). Con ello se percibe que el liderazgo debe ser trabajado con mayor esfuerzo en la institución objeto de estudio si quiere lograr aciertos en sus funciones, ya que está considerado como las prácticas primordiales y determinadas que consienten la interacción y vínculo seguro con los demás; estableciendo un enfoque claro y compartido tanto para el aula como para la IE, definiendo objetivos precisos, con comunicación bidireccional y motivación en la realización de las actividades con toma de decisiones oportunas y efectivas y manejo adecuado en la resolución de conflicto, (Chiavenato (2016).

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** La comunicación asertiva se relaciona de manera positiva alta con la gestión administrativa. Por lo que se asume que, si el nivel de comunicación asertiva es alta, alto será también el nivel de la gestión administrativa.

**Segunda:** La asertividad social se relaciona de manera positiva moderada con la gestión administrativa. Lo que permite percibir que la institución debe profundizar más en estos aspectos, puesto que, si desde la dirección se ofrecen espacios para el intercambio de opiniones y respeto a los derechos en la concreción de sus objetivos, se puede alcanzar una buena gestión educativa, tal como se refiere en el Manual de gestión para directores de Instituciones Educativas.

**Tercera:** La defensa de los derechos se relaciona de manera positiva alta con la gestión administrativa, por lo que se admite que, si los niveles de defensa de los derechos son altos, altos serán también los niveles de la gestión administrativa, tal como se contemplan en nuestra carta magna.

**Cuarta:** La Independencia se relaciona de manera positiva alta con la gestión administrativa. Permite a las personas mantener su autonomía, defender sus derechos y necesidades, y relacionarse con los demás de forma equilibrada y respetuosa, (Palacios, 2022).

**Quinta:** Liderazgo se relaciona de manera positiva moderada con la gestión administrativa. Lo que permite considerar que, se debe trabajar más aspectos del liderazgo ya que éste es clave para establecer una cultura de comunicación asertiva en una organización en pro de una mejor gestión administrativa. Porque si alto es el liderazgo, alta será la gestión administrativa.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** A la Institución estudiada que mantenga las condiciones de comunicación asertiva para que mantenga una buena gestión administrativa en la organización que dirige, ya que los resultados demuestran altos niveles de estas variables estudiadas.

**Segunda:** Que la institución defina las normas que promuevan el respeto mutuo, la escucha activa, la expresión clara y concisa, y la resolución pacífica de conflictos con una difusión para ser conocidas y comprendidas por toda la comunidad educativa.

**Tercera:** Que la dirección del IEPM, mantenga visible las normas de convivencia donde se exponen los derechos y deberes a cumplir dentro de la mismas por todos sus integrantes.

**Cuarta:** A la dirección del plantel que siga demostrando respeto por sus ideas, integración a las labores institucionales, respeto y estímulo por el esfuerzo realizado para mantener una buena gestión administrativa.

**Quinta:** Que el personal directivo realice formación sobre liderazgo y sus estilos, que les permita reforzar este aspecto, lo cual le ayuda a tener expectativas claras, hacer retroalimentación constructiva, practicar la escucha activa, practicar la empatía y modelar el comportamiento deseado. Esto crea un entorno de trabajo positivo y productivo donde los miembros del equipo pueden prosperar y garantizar una buena gestión escolar.

## REFERENCIAS

- Aprianto, Y., Kumorotomo, W., & Rajiyem, R. (2023). *Leaders' Sensemaking in Communicating Organizational Change*. *Studies in Media and Communication*, 11(6), 147. <https://doi.org/10.11114/smc.v11i6.6075>
- 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>
- Chiavenato, I. (2016). *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Corvo, H. (2021). *Gestión Administrativa*. Obtenido de Gestión Administrativa: <https://www.lifeder.com/gestion-administrativa/>
- 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>
- Esteban, N. (2018). *Tipos de Investigación*. UNISDG.
- Felipa, G. (2023). *Comunicación asertiva y gestión educativa en docentes de una institución educativa Ica – 2023*.
- Flores, J. (2020). *Democratic practice of managers and quality of administrative management in public educational institutions*. *International journal of early 49 childhood special education*, 12(1), 503–511. <https://doi.org/10.9756/intjecse/v12i1.201031>
- Fonseca, J. y Martillo, A. (2021). *Gestión administrativa y su efecto en la operatividad de un departamento de producción*. Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Editorial Grupo Compás Guayaquil-Ecuador.
- Fuentes (2020), *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407. <https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>

- Gavilanes, H. (2020). *Gestión administrativa y su relación con la comunicación interpersonal de los colaboradores del área del laboratorio clínico del hospital del Día Sur Valdivia*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15630>
- Goleman, D., Kaplan, S., y David, S. (2019). *Autoconciencia*. ReverteManagement. <https://tinyurl.com/23foomo2>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Lorr, M., & More, W. (1980). Four dimensions of assertiveness. *Multivariate Behavioral Research. Investigación conductual multivariada*, 1, 127-138. <https://tinyurl.com/2z82jaru>
- Louffat, E. (2015). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo* (4.a ed.). CENGAGE LEARNING. [https://issuu.com/cengagelatam/docs/administraci\\_\\_n\\_louffat\\_issuu](https://issuu.com/cengagelatam/docs/administraci__n_louffat_issuu)
- Martínez, M. (2020). *Teoría y metodología para la enseñanza de ELE*. Editorial En Clave-ELE: España.
- 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>
- Neill, M. (2018). *Change Management Communication: Barriers, Strategies & Messaging*. *Public Relations Journal*, 12(1). [https://prjournal.instituteforpr.org/wpcontent/uploads/NeillMarlene\\_ChangeManagement.pdf](https://prjournal.instituteforpr.org/wpcontent/uploads/NeillMarlene_ChangeManagement.pdf)
- Otero, A. (2018). Enfoques De Investigación: *Métodos Para El Diseño UrbanoArquitectónico*. en: <https://www.researchgate.net/publication/326905435>
- Palacios, L. (2022). *Comunicación asertiva y gestión educativa de instituciones educativas secundarias públicas del distrito de Samán, Azángaro, Puno, 2022*.
- Peru 21. (2019). *¿Cuál es la real inversión en educación en el Perú?* Recuperado de <https://peru21.pe/opinion/real-inversion-educacion-peru-465792-noticia>.



- Quiroga, F. (2020). *Economía fácil. Obtenido de Gestión administrativa, conceptos y beneficios*: <https://tueconomiafacil.com/gestion-administrativa-conceptoybeneficiostext=La%20gesti%C3%administrativa%20es%20el%20%C3%A1rea%20r20mejor%20manera>.
- Roldán, N. (2019). *Liderazgo directivo y comunicación asertiva en los docentes de la unidad educativa “Remigio Romero y Cordero”, Guayaquil, 2018*. Ecuador. Chrome extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.
- Salas, A. (2016). *La gestión administrativa y su relación con los servicios educativos que brinda la UGEL, Picota, San Martín – 2016*
- Salcedo, S. (2019). *La comunicación asertiva y la gestión escolar de la Institución Educativa Nro. 54327 Virgen de Caraccara de Huancapuquio - Tintay, región Apurímac* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://tinyurl.com/275ar4do>
- Solano et al (2018) *Construcción de indicadores para la gestión administrativa y curricular de centros educativos para el mejoramiento del desempeño educativo*. [https://www.colypro.com/wp-content/uploads/2021/10/Informe\\_gestion\\_indicadores\\_administrativa\\_y\\_curricular\\_de\\_centros\\_educativos.pdf](https://www.colypro.com/wp-content/uploads/2021/10/Informe_gestion_indicadores_administrativa_y_curricular_de_centros_educativos.pdf)
- [ucv.edu.pe /bitstream/handle/20.500.12692/40049/Rold%C3%A1n](https://ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40049/Rold%C3%A1n)
- UNESCO. (2016). *Manual de gestión para directores de Instituciones Educativas*. Lima: Lance GRáfico S.A.
- Veloz, T. (2023). *Gestión administrativa y comunicación asertiva en docentes de una institución educativa pública, Trujillo. La Libertad, 2023*.

## **ANEXOS**

## Anexos

### Anexo 1.

**Tabla de operacionalización de variables (Gestión administrativa y Comunicación asertiva)**

| VARIABLE               | DEFINICIÓN CONCEPTUAL  | DEFINICIÓN OPERACIONAL  | DIMENSIONES              | INDICADORES   | ESCALA DE MEDICIÓN |
|------------------------|--|---|--------------------------|---|--------------------|
| Gestión Administrativa | Es el proceso de traducir los objetivos de la organización y llevarlos a la práctica a través de la planeación, organización, dirección y control (Chiavenato, 2016).  | Se operacionaliza, según las dimensiones: Planificación, organización, dirección y control, en un instrumento tipo Likert de 15 ítems y 5 alternativas de respuestas. Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca                                | Planificación            | Objetivos<br>Tiempo   | Nominal            |
|                        |  |   | Organización             | División de Tareas<br>Toma de decisiones<br>Recursos<br>Requisitos de trabajo |                    |
|                        |  |   | Dirección                | Desarrollo de acciones<br>Motivación<br>comunicación                          |                    |
|                        |  |   | Control                  | Corrección de errores<br>Identificar fallas<br>Mejorar resultados             |                    |
| Comunicación Asertiva  | La comunicación asertiva se le define, 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 (Lorr y More 1980). | Se operacionaliza en cuatro dimensiones:<br>Asertividad social.<br>Defensa de los derechos.<br>Independencia<br>Liderazgo, en un instrumento tipo Likert de 13 ítems y 5 alternativas de respuestas. Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca | Asertividad social.      | Opiniones y pensamientos.<br>Peticiónes o solicitudes inconvenientes.         | Nominal            |
|                        |  |   | Defensa de los derechos. | Respeto hacia su persona.   |                    |
|                        |  |   | Independencia            | Aprendizaje<br>Adaptación al miedo  |                    |
|                        |  |   | Liderazgo                | Visión<br>Trabajo en equipo<br>Toma de decisiones<br>comunicación             |                    |

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO “GESTIÓN ADMINISTRATIVA”

Estimado usuario de la entidad responsable de una IEPM, San Juan Bautista, se presentan algunas aseveraciones relacionadas con la percepción de la variable “Gestión administrativa”, se le solicita que revise cada una de ellas, y brinde su opinión, para lo cual debe marcar con una X, considerando las siguientes opciones.

- A. Nunca.
- B. Casi nunca.
- C. A veces
- D. Casi siempre.
- E. Siempre.

#### OBJETIVO DE LA ENCUESTA:

- Analizar la relación que existe entre la gestión administrativa y la comunicación asertiva del IEPM 60137, San Juan Bautista 2024.

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Su cooperación en este trabajo de investigación de segunda especialidad será muy valiosa, el grado de respuesta de acuerdo a los aspectos citados se realizará marcando cada ítem del instrumento según corresponda para su afirmación. Esta encuesta es de carácter **CONFIDENCIAL** y de uso exclusivo para la investigación.

Sexo: a) Masculino \_\_\_\_\_ b) Femenino \_\_\_\_\_

Edad: .....

| N°                                | PREGUNTA   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------------------|--|---|---|---|---|---|
| <b>DIMENSIÓN 1: Planificación</b> |  |   |   |   |   |   |
| 1                                 | La escuela establece objetivos claros y específicos para el aprendizaje de los estudiantes.                    |   |   |   |   |   |
| 2                                 | La escuela cuenta con un plan estratégico que define la dirección a seguir en el mediano y largo plazo.        |   |   |   |   |   |
| 3                                 | Los planes de trabajo de los docentes están alineados con los objetivos de la escuela.                         |   |   |   |   |   |
| <b>DIMENSIÓN 2: Organización</b>  |  |   |   |   |   |   |
| 4                                 | Las responsabilidades de cada miembro del personal de esta institución están claramente definidas.             |   |   |   |   |   |
| 5                                 | La Institución cuenta con una estructura organizacional clara y definida.                                      |   |   |   |   |   |
| 6                                 | La escuela cuenta con los recursos necesarios para llevar a cabo sus actividades.                              |   |   |   |   |   |
| 7                                 | La comunicación entre los diferentes miembros del personal de esta institución es fluida y efectiva            |   |   |   |   |   |
| <b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>     |  |   |   |   |   |   |
| 8                                 | La dirección de la escuela motiva e inspira a los docentes y al personal administrativo                        |   |   |   |   |   |
| 9                                 | Los docentes reciben retroalimentación regular sobre su desempeño por parte del director de esta institución.  |   |   |   |   |   |
| 10                                | El Director de la escuela promueve la delegación de responsabilidades entre los docentes.                      |   |   |   |   |   |
| 11                                | La escuela cuenta con mecanismos para la resolución de conflictos entre los miembros del personal.             |   |   |   |   |   |
| <b>DIMENSIÓN 4: Control</b>       |  |   |   |   |   |   |
| 12                                | La escuela evalúa el desempeño de los docentes de manera regular   |   |   |   |   |   |
| 13                                | La escuela utiliza diferentes métodos de evaluación para medir el aprendizaje de los estudiantes               |   |   |   |   |   |
| 14                                | Los resultados de las evaluaciones se analizan para identificar áreas de mejora en los docentes o institución. |   |   |   |   |   |
| 15                                | La escuela implementa estrategias de mejora con base a los resultados de las evaluaciones.                     |   |   |   |   |   |

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## CUESTIONARIO “COMUNICACIÓN ASERTIVA”

Estimado usuario de la entidad responsable de una IEPM, San Juan Bautista, se presentan a continuación algunas aseveraciones relacionadas con la percepción de la variable “Comunicación asertiva”, se le solicita que revise cada una de ellas, y brinde su opinión, para lo cual debe marcar con una X, considerando las siguientes opciones.

1. Nunca.
2. Casi nunca.
3. A veces
4. Casi siempre.
5. Siempre.

### OBJETIVO DE LA ENCUESTA:

- Analizar la relación que existe entre la gestión administrativa y la comunicación asertiva de una IEPM, San Juan Bautista 2024.

### CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Su cooperación en este trabajo de investigación de segunda especialidad de Políticas educativas y gestión pública, será muy valiosa, el grado de respuesta de acuerdo a los aspectos citados se realizará marcando cada ítem del instrumento según corresponda para su afirmación. Esta encuesta es de carácter CONFIDENCIAL y de uso exclusivo para la investigación.

Sexo: a) Masculino \_\_\_\_\_ b) Femenino \_\_\_\_\_

Edad: .....

| N°   | PREGUNTA  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|---|
| <b>Dimensión: Asertividad social.</b>      |   |   |   |   |   |   |
| 1  | Expresa sus opiniones y pensamientos de manera clara y directa, sin temor a represalias o juicios de los demás. |   |   |   |   |   |
| 2  | Se siente cómodo expresando elogios y reconocimientos a sus estudiantes y colegas.                              |   |   |   |   |   |
| 3  | Expresa emociones negativas de manera constructiva y sin dañar las relaciones con los demás.                    |   |   |   |   |   |
| 4  | Es capaz de decir "no" a peticiones o solicitudes que no le parecen convenientes, sin sentirse culpable         |   |   |   |   |   |
| <b>Dimensión: Defensa de los derechos.</b> |   |   |   |   |   |   |
| 5  | Es capaz de tomar decisiones propias y asumir la responsabilidad de sus acciones.                               |   |   |   |   |   |
| 6  | Expresa sus opiniones y pensamientos, incluso si son diferentes a las de los demás.                             |   |   |   |   |   |
| 7  | Está dispuesto a defender sus derechos cuando siente que han sido vulnerados.                                   |   |   |   |   |   |
| 8  | Se siente merecedor de respeto y consideración por parte de sus estudiantes, colegas y superiores.              |   |   |   |   |   |
| <b>Dimensión: Independencia</b>            |   |   |   |   |   |   |
| 9  | Toma decisiones propias y asume la responsabilidad de sus acciones.   |   |   |   |   |   |
| 10   | Trabaja de manera autónoma y autodirigida, sin necesidad de supervisión constante                               |   |   |   |   |   |
| 11   | Expresa creatividad e individualidad en el contexto educativo.  |   |   |   |   |   |
| <b>Dimensión: Liderazgo</b>                |   |   |   |   |   |   |
| 12   | Asume roles de liderazgo en el aula o en la comunidad educativa.  |   |   |   |   |   |
| 13   | Motiva e inspira a sus estudiantes para que alcancen sus objetivos de aprendizaje                               |   |   |   |   |   |
|  |   |   |   |   |   |   |
|  |   |   |   |   |   |   |

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

### Anexo 3

#### Ficha de validación de contenido para un instrumento

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Gestión administrativa y comunicación asertiva en una IEPM, San Juan Bautista 2024**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:


| Criterios          | Detalle  | Calificación                      |
|--------------------|--|-----------------------------------|
| <b>Suficiencia</b> | El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| <b>Claridad</b>    | El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas     | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| <b>Coherencia</b>  | El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo                       | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| <b>Relevancia</b>  | El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido                          | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |

## Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable/categoría

Definición de la variable/categoría: **Gestión administrativa:** Es el proceso de traducir los objetivos de la organización y llevarlos a la práctica a través de la planeación, organización, dirección y control (Chiavenato, 2016)

| Dimensión     | Indicador   | ítem  | Suficiente | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación |
|---------------|---|-------|------------|----------|------------|------------|-------------|
| Planificación | Objetivos<br>Tiempo   | 1-3   | 1          | 1        | 1          | 1          |             |
| Organización  | División de Tareas<br>Toma de decisiones<br>Recursos<br>Requisitos de trabajo | 4-7   | 1          | 1        | 1          | 1          |             |
| Dirección     | Desarrollar acciones<br>Motivación<br>comunicación                            | 8-11  | 1          | 1        | 1          | 1          |             |
| Control       | Corrección de errores<br>Identificar fallas<br>Mejorar resultados             | 12-15 | 1          | 1        | 1          | 1          |             |

### Ficha de validación de juicio de experto

|  |  |
|--|--|
| <b>Nombre del instrumento</b>          | <b>CUESTIONARIO “GESTIÓN ADMINISTRATIVA”</b>   |
| <b>Objetivo del instrumento</b>        | <b>Analizar la relación que existe entre la gestión administrativa y la comunicación asertiva en una IEPM, San Juan Bautista 2024.</b> |
| <b>Nombres y apellidos del experto</b> | <b>Katty Rosemeri Matos López</b>  |
| <b>Documento de identidad</b>          | <b>10590009</b>  |
| <b>Años de experiencia en el area</b>  | <b>27 años</b>   |
| <b>Máximo Grado Académico</b>          | <b>Magister en Gestión Pública</b>   |
| <b>Nacionalidad</b>                    | <b>Peruana</b>   |
| <b>Institución</b>                     | <b>I.E. Santa Maria de los Andes</b>   |
| <b>Cargo</b>                           | <b>Docente</b>   |
| <b>Número telefónico</b>               | <b>997790717</b>   |
| <b>Firma</b>                           |    |
| <b>Fecha</b>                           | <b>30 de junio del 2023</b>  |

## Anexo 2

### Ficha de validación de contenido para un instrumento

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Gestión administrativa y comunicación asertiva en una IEPM, San Juan Bautista 2024**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

| <b>Criterios</b>   | <b>Detalle</b>   | <b>Calificación</b>               |
|--------------------|--|-----------------------------------|
| <b>Suficiencia</b> | El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| <b>Claridad</b>    | El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas     | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| <b>Coherencia</b>  | El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo                       | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| <b>Relevancia</b>  | El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido                          | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |



### Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable/categoría

Definición de la variable/categoría: **Gestión administrativa:** Es el proceso de traducir los objetivos de la organización y llevarlos a la práctica a través de la planeación, organización, dirección y control (Chiavenato, 2016)

| Dimensión     | Indicador   | ítem  | Suficiente | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación |
|---------------|---|-------|------------|----------|------------|------------|-------------|
| Planificación | Objetivos<br>Tiempo   | 1-3   | 1          | 1        | 1          | 1          |             |
| Organización  | División de Tareas<br>Toma de decisiones<br>Recursos<br>Requisitos de trabajo | 4-7   | 1          | 1        | 1          | 1          |             |
| Dirección     | Desarrollar acciones<br>Motivación<br>comunicación                            | 8-11  | 1          | 1        | 1          | 1          |             |
| Control       | Corrección de errores<br>Identificar fallas<br>Mejorar resultados             | 12-15 | 1          | 1        | 1          | 1          |             |

### Ficha de validación de juicio de experto

|  |  |
|--|--|
| <b>Nombre del instrumento</b>          | <b>CUESTIONARIO "GESTIÓN ADMINISTRATIVA"</b>   |
| <b>Objetivo del instrumento</b>        | <b>Analizar la relación que existe entre la gestión administrativa y la comunicación asertiva en una IEPM, San Juan Bautista 2024.</b> |
| <b>Nombres y apellidos del experto</b> | <b>Luis Alberto Camacho Campos</b>   |
| <b>Documento de identidad</b>          | <b>07189231</b>  |
| <b>Años de experiencia en el area</b>  | <b>33 años</b>   |
| <b>Máximo Grado Académico</b>          | <b>Magister en Didáctica en Idiomas Extranjeros</b>  |
| <b>Nacionalidad</b>                    | <b>Peruana</b>   |
| <b>Institución</b>                     | <b>I.E. República de Bolivia</b>   |
| <b>Cargo</b>                           | <b>Coordinador del área de inglés - Docente</b>  |
| <b>Número telefónico</b>               | <b>992810558</b>   |
| <b>Firma</b>                           |    |
| <b>Fecha</b>                           | <b>30 de junio del 2023</b>  |

## Anexo 2

### Ficha de validación de contenido para un instrumento

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Gestión administrativa y comunicación asertiva en IEPM 60137, San Juan Bautista 2024**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

| Criterios          | Detalle  | Calificación                      |
|--------------------|--|-----------------------------------|
| <b>Suficiencia</b> | El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| <b>Claridad</b>    | El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas     | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| <b>Coherencia</b>  | El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo                       | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |
| <b>Relevancia</b>  | El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido                          | 1: de acuerdo<br>0: en desacuerdo |

## Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable/categoría

Definición de la variable/categoría: **Gestión administrativa:** Es el proceso de traducir los objetivos de la organización y llevarlos a la práctica a través de la planeación, organización, dirección y control (Chiavenato, 2016)

| Dimensión     | Indicador   | ítem  | Suficiente | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación |
|---------------|---|-------|------------|----------|------------|------------|-------------|
| Planificación | Objetivos<br>Tiempo   | 1-3   | 1          | 1        | 1          | 1          |             |
| Organización  | División de Tareas<br>Toma de decisiones<br>Recursos<br>Requisitos de trabajo | 4-7   | 1          | 1        | 1          | 1          |             |
| Dirección     | Desarrollar acciones<br>Motivación<br>comunicación                            | 8-11  | 1          | 1        | 1          | 1          |             |
| Control       | Corrección de errores<br>Identificar fallas<br>Mejorar resultados             | 12-15 | 1          | 1        | 1          | 1          |             |

### Ficha de validación de juicio de experto

|  |  |
|--|--|
| <b>Nombre del instrumento</b>          | <b>CUESTIONARIO “GESTIÓN ADMINISTRATIVA”</b>   |
| <b>Objetivo del instrumento</b>        | <b>Analizar la relación que existe entre la gestión administrativa y la comunicación asertiva de una IEPM, San Juan Bautista 2024.</b> |
| <b>Nombres y apellidos del experto</b> | <b>Aymé María Ludeña Matos</b>   |
| <b>Documento de identidad</b>          | <b>42201596</b>  |
| <b>Años de experiencia en el area</b>  | <b>16 años</b>   |
| <b>Máximo Grado Académico</b>          | <b>Magister en Administración de la Educación</b>  |
| <b>Nacionalidad</b>                    | <b>Peruana</b>   |
| <b>Institución</b>                     | <b>I.E. N.º 7215 “Naciones Unidas”</b>   |
| <b>Cargo</b>                           | <b>Docente</b>   |
| <b>Número telefónico</b>               | <b>993404183</b>   |
| <b>Firma</b>                           |    |
| <b>Fecha</b>                           | <b>30 de junio del 2023</b>  |

**Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable/categoría .....**

Definición de la variable/categoría: **La comunicación asertiva:** se le define, 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 (Lorr y More 1980).

| <b>Dimensión</b>         | <b>Indicador</b>  | <b>ítem</b> | <b>Suficiente</b> | <b>Claridad</b> | <b>Coherencia</b> | <b>Relevancia</b> | <b>Observación</b> |
|--------------------------|---|-------------|-------------------|-----------------|-------------------|-------------------|--------------------|
| Asertividad social.      | Opiniones y pensamientos.<br>Peticiónes o solicitudes inconvenientes. | 1-4         | 1                 | 1               | 1                 | 1                 |                    |
| Defensa de los derechos. | Respeto hacia su persona.   | 5-8         | 1                 | 1               | 1                 | 1                 |                    |
| Independencia            | Aprendizaje<br>Adaptación al miedo                                    | 9-11        | 1                 | 1               | 1                 | 1                 |                    |
| Liderazgo                | Visión<br>Trabajo en equipo<br>Toma de decisiones<br>comunicación     | 12-13       | 1                 | 1               | 1                 | 1                 |                    |

**Ficha de validación de juicio de experto**

|  |  |
|--|--|
| <b>Nombre del instrumento</b>          | <b>CUESTIONARIO “COMUNICACIÓN ASERTIVA”</b>  |
| <b>Objetivo del instrumento</b>        | <b>Analizar la relación que existe entre la gestión administrativa y la comunicación asertiva de una IEPM, San Juan Bautista 2024.</b> |
| <b>Nombres y apellidos del experto</b> | <b>Aymé María Ludeña Matos</b>   |
| <b>Documento de identidad</b>          | <b>42201596</b>  |
| <b>Años de experiencia en el area</b>  | <b>16 años</b>   |
| <b>Máximo Grado Académico</b>          | <b>Magister en Administración de la Educación</b>  |
| <b>Nacionalidad</b>                    | <b>Peruana</b>   |
| <b>Institución</b>                     | <b>I.E. N.º 7215 “Naciones Unidas”</b>   |
| <b>Cargo</b>                           | <b>Docente</b>   |
| <b>Número telefónico</b>               | <b>Aymé María</b>  |
| <b>Firma</b>                           |    |
| <b>Fecha</b>                           | <b>30 de junio del 2023</b>  |

**Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable/categoría .....**

Definición de la variable/categoría: **La comunicación asertiva:** se le define, 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 (Lorr y More 1980).

| Dimensión                | Indicador   | Ítem  | Suficiente | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación |
|--------------------------|---|-------|------------|----------|------------|------------|-------------|
| Asertividad social.      | Opiniones y pensamientos.<br>Peticiónes o solicitudes inconvenientes. | 1-4   | 1          | 1        | 1          | 1          |             |
| Defensa de los derechos. | Respeto hacia su persona.   | 5-8   | 1          | 1        | 1          | 1          |             |
| Independencia            | Aprendizaje<br>Adaptación al miedo                                    | 9-11  | 1          | 1        | 1          | 1          |             |
| Liderazgo                | Visión<br>Trabajo en equipo<br>Toma de decisiones<br>comunicación     | 12-13 | 1          | 1        | 1          | 1          |             |

**Ficha de validación de juicio de experto**

|  |  |
|--|--|
| <b>Nombre del instrumento</b>          | <b>CUESTIONARIO “COMUNICACIÓN ASERTIVA”</b>  |
| <b>Objetivo del instrumento</b>        | <b>Analizar la relación que existe entre la gestión administrativa y la comunicación asertiva de una IEPM, San Juan Bautista 2024.</b> |
| <b>Nombres y apellidos del experto</b> | <b>Katty Rosemeri Matos López</b>  |
| <b>Documento de identidad</b>          | <b>10590009</b>  |
| <b>Años de experiencia en el area</b>  | <b>27 años</b>   |
| <b>Máximo Grado Académico</b>          | <b>Magister en Gestión Pública</b>   |
| <b>Nacionalidad</b>                    | <b>Peruana</b>   |
| <b>Institución</b>                     | <b>I.E. Santa Maria de los Andes</b>   |
| <b>Cargo</b>                           | <b>Docente</b>   |
| <b>Número telefónico</b>               | <b>997790717</b>   |
| <b>Firma</b>                           |    |
| <b>Fecha</b>                           | <b>30 de junio del 2023</b>  |

#### **Anexo 4. Analisis de fiabilidad:**

##### **Estadísticas de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,911             | 15             |

*Nota.* Resultados determinados mediante el SPSS V.29.

##### **Estadísticas de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,835             | 13             |

*Nota.* Resultados determinados mediante el SPSS V.29

*Nota.* Resultados determinados mediante el SPSS V.29.