

DOI: <https://doi.org/10.70747/cr.v5i1.834>

Validación de un Instrumento para Diagnosticar la Comunicación Asertiva y el Liderazgo Directivo desde la Percepción Docente en la Educación Superior

Luis Miguel Gutierrez Camacho

<https://orcid.org/0009-0004-8825-5960>

luis.gutierrez@unl.edu.ec

Universidad Nacional de Loja
Loja - Ecuador

María de los Ángeles Coloma Andrade

<https://orcid.org/0000-0002-2432-4574>

maria.coloma@unl.edu.ec

Universidad Nacional de Loja
Loja - Ecuador

RESUMEN

En la educación superior la comunicación asertiva y el liderazgo directivo inciden en el clima institucional, así como en la gestión pedagógica, lo que exige contar con instrumentos precisos que permitan medir estas variables y orientar decisiones de mejora académica. El objetivo de este estudio fue validar un instrumento para diagnosticar la comunicación asertiva y el liderazgo directivo en una institución de educación superior. Se utilizó enfoque cuantitativo, diseño transversal no experimental y alcance descriptivo explicativo; la muestra incluyó 22 docentes. Desde la revisión teórica, se estructuró un cuestionario organizado en cinco dimensiones: estrategias asertivas, habilidades sociales, comunicación, toma de decisiones y motivación. La validez de contenido se determinó mediante el modelo de Lawshe, con la participación de tres expertos, quienes aprobaron 29 ítems. La confiabilidad se evaluó mediante el coeficiente de correlación de Pearson, cuyo valor de $r = 0.95$ evidenció una correlación fuerte, el coeficiente Alfa de Cronbach alcanzó un valor de 0.9, lo que clasificó al instrumento de medición como excelente, y el coeficiente Kappa de Fleiss obtuvo un valor de 1, indicando un acuerdo casi perfecto entre jueces. Los resultados confirman que el instrumento presenta niveles de validez y confiabilidad para su aplicación en estudios sobre comunicación asertiva y liderazgo directivo en educación superior

Palabras clave: comunicación, liderazgo, evaluación, actitud del docente, enseñanza superior

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

El Editor y los Revisores declararon no tener conflicto de intereses.

Licencia: 

Validation of an Instrument to Diagnose Assertive Communication and Directive Leadership from Teachers' Perceptions in Higher Education

ABSTRACT

In higher education, assertive communication and managerial leadership influence the institutional climate as well as pedagogical management, which requires precise instruments to measure these variables and guide academic improvement decisions. The aim of this study was to validate an instrument to diagnose assertive communication and managerial leadership in a higher education institution. A quantitative approach was applied with a non-experimental cross-sectional design and a descriptive-explanatory scope; the sample consisted of 22 teachers. Based on the theoretical review, a questionnaire was structured into five dimensions: assertive strategies, social skills, communication, decision-making, and motivation. Content validity was determined using the Lawshe model with the participation of three experts, who approved 29 items. Reliability was assessed through the Pearson correlation coefficient, with a value of $r = 0.95$ indicating a strong correlation; the Cronbach's alpha coefficient reached 0.9, classifying the measurement instrument as excellent; and the Fleiss' Kappa coefficient reached 1, indicating an almost perfect agreement among judges. The results confirm that the instrument demonstrates sufficient validity and reliability for its application in studies on assertive communication and managerial leadership in higher education

Keywords: *assertive communication, leadership, evaluation, teacher attitude, higher education*

The authors declare no conflict of interest.

The Editor and the Reviewers declared no conflict of interest.

License: 

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la gestión del talento humano en la educación superior ha cobrado relevancia debido a su incidencia directa en el clima organizacional, el desempeño docente y la calidad de los procesos académicos; diversas investigaciones coinciden en que el liderazgo directivo y la comunicación constituyen ejes estratégicos para el funcionamiento institucional, dado que influyen en la motivación, la toma de decisiones y el trabajo colaborativo. En este sentido, Tafur et al. (2024), señalan que las instituciones de educación superior en América Latina enfrentan el desafío de transitar de modelos de gestión verticales hacia enfoques participativos, donde la comunicación asertiva se consolida como un elemento clave para fortalecer la gestión pedagógica y administrativa.

En el contexto latinoamericano, estudios recientes evidencian que la comunicación asertiva de los directivos se relaciona con un mejor desempeño docente y con ambientes laborales más favorables, caracterizados por relaciones interpersonales basadas en el respeto y la cooperación (Heredia et al., 2024; Ullauri et al., 2023). No obstante, persisten dificultades asociadas a prácticas comunicativas deficientes y a estilos de liderazgo centrados en el control, lo que limita la participación y el compromiso del profesorado; en Ecuador, la comunicación asertiva ha sido identificada como un factor que contribuye a fortalecer la calidad educativa, aunque aún se enfrentan barreras relacionadas con la gestión vertical, la limitada motivación docente y la ausencia de evaluaciones sistemáticas de estas variables en la educación superior (Bernal et al., 2022; Vinueza, 2022).

En la educación superior existe un desarrollo creciente de estudios sobre comunicación asertiva y liderazgo directivo; sin embargo, este avance no se refleja en la disponibilidad de instrumentos validados que permitan medir la relación entre ambas variables desde la percepción docente. Esta ausencia limita la obtención de evidencia empírica confiable para orientar decisiones administrativas y pedagógicas vinculadas al desempeño institucional.

En función de este vacío, la presente investigación se justifica la validación de un instrumento que permita evaluar las dimensiones clave de la comunicación asertiva y el liderazgo directivo, con el propósito de fundamentar intervenciones de gestión educativa más efectivas.

Desde el punto de vista teórico, el estudio se apoya en los aportes de Quinde, (2023) y Cosío (2024), quienes sostienen que el liderazgo directivo eficaz se encuentra estrechamente vinculado con el desarrollo de habilidades comunicativas asertivas. La comunicación asertiva se concibe como la capacidad de expresar ideas, emociones y decisiones de forma clara y respetuosa, favoreciendo relaciones interpersonales basadas en la confianza y la cooperación (Vela y Alata, 2023). Por su parte, el liderazgo directivo implica procesos de toma de decisiones compartidas, motivación y reconocimiento del desempeño docente, configurando un constructo multidimensional que requiere herramientas de medición precisas y confiables. El objetivo general del estudio es validar el instrumento de diagnóstico de las dimensiones de la comunicación asertiva y el liderazgo directivo en la educación superior. Este se desglosa en dos objetivos específicos: (1) identificar las dimensiones clave de la comunicación asertiva y el liderazgo directivo, y (2) construir un instrumento de diagnóstico confiable y pertinente que permita evaluar estas variables desde la percepción docente. Los instrumentos de diagnóstico en el ámbito educativo permiten identificar fortalezas, debilidades y necesidades en los procesos de gestión institucional, facilitando el diseño de estrategias de mejora y programas de formación continua; en este sentido, Medina et al. (2023) destacan que la validez y confiabilidad de los instrumentos constituyen criterios esenciales para garantizar la precisión de los resultados y la toma de decisiones fundamentadas. Asimismo, la aplicación de procedimientos estadísticos en los procesos de validación fortalece la calidad de la investigación educativa y la gestión basada en evidencia (Abbas et al., 2021).

MATERIALES Y MÉTODOS

Esta investigación tuvo como objetivo validar un instrumento de diagnóstico de las dimensiones de la comunicación asertiva y el liderazgo directivo desde la percepción docente en la educación superior, utilizando un enfoque cuantitativo; este enfoque se orienta a la medición objetiva y a la recolección sistemática de datos numéricos, lo que permite analizar variables mediante procedimientos estadísticos (Creswell y Creswell, 2018). En consonancia con ello, se empleó el método deductivo con alcance descriptivo explicativo, lo que permitió caracterizar las variables y analizar su relación en el contexto educativo; asimismo, se adoptó un diseño no experimental de corte transversal, debido a que la información se recolectó en un solo momento, sin manipulación de variables (Hernández et al., 2014).

La población correspondió a 40 docentes de una institución de educación superior, mientras que la muestra estuvo constituida por 22 participantes seleccionados de manera intencional, considerando la disponibilidad y voluntariedad de respuesta; esta decisión responde a procedimientos propios de validación inicial del instrumento, donde el énfasis se centra en la revisión técnica y no en la representatividad estadística. La técnica de recolección fue la encuesta y el instrumento utilizado fue un cuestionario ad hoc titulado Percepción docente sobre comunicación asertiva y liderazgo directivo, adaptado de Quinde (2023); compuesto por 29 ítems distribuidos en cinco dimensiones: estrategias asertivas, habilidades sociales, comunicación, toma de decisiones y motivación, la escala de valoración se definió en tres niveles: 1 bajo, 2 medio y 3 alto.

La validez de contenido se estableció mediante el modelo de Lawshe, con la participación de tres expertos conformados por profesionales con formación de cuarto nivel, entre Magíster y PhD en áreas vinculadas a la educación y la gestión institucional; los expertos evaluaron claridad, pertinencia, coherencia y relevancia de los ítems para determinar su

ajuste conceptual a las dimensiones propuestas, lo que permitió depurar el instrumento y definir la versión utilizada para el análisis de confiabilidad.

La confiabilidad externa se verificó con el procedimiento test y re-test, aplicando el instrumento en un intervalo de 10 días para comprobar la estabilidad de las respuestas; la consistencia interna se evaluó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, con el propósito de determinar la relación entre los ítems dentro de cada dimensión. Además, la concordancia entre los jueces se analizó mediante el coeficiente Kappa de Fleiss, con el fin de asegurar el acuerdo técnico en la valoración del contenido

El procesamiento y análisis de datos se realizó con Microsoft Excel, herramienta que facilitó la construcción de matrices de valoración y la aplicación de cálculos estadísticos asociados a la validación inicial del instrumento; su uso se justificó por la naturaleza exploratoria del estudio, en tanto permitió revisar el comportamiento técnico del cuestionario previo a su aplicación con software estadístico especializado en etapas posteriores.

RESULTADOS

Para dar respuesta al objetivo específico orientado a identificar las dimensiones de la comunicación asertiva en la educación superior, se realizó una revisión teórica de literatura especializada; Vela y Alata (2023) conciben la comunicación asertiva como la expresión directa y respetuosa de ideas y desacuerdos, vinculada al fortalecimiento de las relaciones interpersonales y del clima institucional. Con base en este enfoque, Quinde (2023) organiza la comunicación asertiva en dos dimensiones: estrategias asertivas y habilidades sociales, las cuales sustentan el análisis presentado en la Tabla 1.

Tabla 1. Operacionalización de la variable Comunicación asertiva

Categorías	Ítems o Preguntas y/o Indicadores	Autor(es)	Enlace
Dimensión 1: Estrategias asertivas	El equipo directivo aplica técnicas de relajación para mantener la calma antes de abordar asuntos complejos.	(Carrión, 2025)	https://doi.org/10.59814/resofro.2025.5(2)640
	Utiliza ejercicios de respiración con el fin de mejorar la claridad y asertividad en la comunicación.		
	Promueve la reflexión sobre las propias acciones para garantizar mensajes precisos y equilibrados.	(Maza et al., 2023)	https://doi.org/10.56443/rsm.v77i1.371
	Emplea la empatía como recurso esencial para fortalecer el vínculo y la confianza en la comunicación.		
	Fomenta el respeto mutuo al expresar opiniones diversas, evitando menoscabar la perspectiva ajena.	(Vela y Alata, 2023)	https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n23.2023.287
	Se rige por principios éticos que orientan la comunicación asertiva en cada interacción institucional.		
Dimensión 2: Habilidades sociales	Contribuye a crear un clima laboral armónico mediante conductas sociales que refuerzan el asertividad.	(Moyolema et al., 2024)	https://doi.org/10.33386/593dp.2024.1-1.2268
	Propicia un trato interpersonal integral y holístico que potencia el liderazgo directivo.		
	Una actitud colaborativa se refleja en las dinámicas de trabajo y en la comunicación.		
	Utiliza la comunicación motivacional para impulsar el compromiso y la participación docente.		
	Predica con el ejemplo, demostrando coherencia entre lo que se expresa y se practica.		
	Reconoce y valora el desempeño docente, actuando como factor inspirador para el equipo.		

Nota. Adaptado de Carrión (2025), Maza et al. (2023), Moyolema et al. (2024) y Vela y Alata (2023).

Fuente: Elaboración propia.

Las dimensiones identificadas permiten analizar la comunicación asertiva como un constructo organizado en el contexto educativo; las estrategias asertivas se relacionan con el manejo consciente de los recursos emocionales y comunicativos, mientras que las habilidades sociales se asocian con conductas orientadas a la interacción profesional, la

cooperación y la convivencia institucional en la educación superior.

En continuidad con el análisis de la comunicación asertiva y como parte del objetivo específico del estudio, se aborda el liderazgo directivo desde una base teórica, entendido como el conjunto de capacidades que la autoridad institucional ejerce para orientar la gestión educativa e incidir en la calidad del servicio y el bienestar de la comunidad académica (LIDEI, 2022); desde este enfoque, Quinde (2023) organiza el liderazgo directivo en tres dimensiones: comunicación, toma de decisiones y motivación, las cuales sustentan el análisis presentado en la Tabla 2.

Tabla 2. Operacionalización de la variable Liderazgo Directivo

Categorías	Ítems o Preguntas y/o Indicadores	Autor(es)	Enlace
Dimensión 1: Comunicación	Implementa la escucha activa antes de la toma de decisiones.	(Tafur et al., 2024)	https://doi.org/10.59659/revistaatribunal.v4i9.84
	Ofrece explicaciones claras y fundamentadas sobre sus acciones pedagógicas y administrativas.		
	Analiza críticamente las observaciones constituidas para el fortalecimiento de la gestión institucional.	(Maza et al., 2023)	https://doi.org/10.56443/rsm.v77i1.371
	Respetar las distintas perspectivas ideológicas y profesionales al interactuar con el personal docente.		
	Su estilo comunicativo genera un ambiente de confianza y mutuo entendimiento.		
Dimensión 2: Toma de decisiones	Resuelve conflictos en base al marco legal.	(García y Vélez, 2024)	https://doi.org/10.55560/arete.2024.20.10.3
	Incentiva la participación activa de los docentes en la generación de propuestas y soluciones.		
	Aplica normativas y criterios institucionales de manera equitativa al tomar decisiones.		
	Actúa de manera estratégica según el ambiente institucional.		
	Responde con rapidez cuando las circunstancias demandan una intervención inmediata.		
	Fundamenta sus decisiones en datos institucionales y principios de calidad educativa.		
Dimensión 3: Motivación	Impulsa el desarrollo profesional de los docentes mediante programas de formación continua.	(Roque et al., 2025)	https://doi.org/10.59659/revistaatribunal.v5i12.240
	Solicita de manera respetuosa y motivadora un mayor compromiso en las actividades institucionales.		
	Sus iniciativas generan impactos sostenibles en	(Cosío,	https://doi.org/10.59659/revistaatribunal.v5i12.240

la comunidad académica.	2024)	.org/10.56712/latam.v5i1.1591
Reconoce públicamente los logros y aportes significativos de su equipo de trabajo.		
Fomenta la cooperación y el trabajo colaborativo como mecanismos de innovación y mejora continua.		
Lidera comisiones y comités de forma activa, promoviendo la participación y el desarrollo de sus miembros.		

Nota. Adaptado de Cosío (2024), García y Vélez (2024), Maza et al. (2023), Roque et al. (2025), Tafur et al. (2024)

Fuente: Elaboración propia.

Las dimensiones identificadas permiten analizar el liderazgo directivo como un constructo articulado en la gestión institucional; la comunicación se asocia con la escucha activa y el diálogo, la toma de decisiones con la resolución de conflictos, la aplicación de normas y la participación docente, mientras que la motivación se vincula con el reconocimiento, la colaboración y el compromiso institucional, evidenciando su incidencia en el clima organizacional y la gestión en la educación superior.

Para dar respuesta al segundo objetivo específico, se construyó un instrumento de diagnóstico basado en la revisión teórica, integrando ambas variables en 5 dimensiones: estrategias asertivas, habilidades sociales, comunicación, toma de decisiones y motivación, con un total de 29 ítems valorados mediante una escala de 3 niveles: 1 bajo, 2 medio y 3 alto, lo que permitió identificar el nivel percibido por los docentes, como se presenta en la Tabla 3.

Tabla 3. Base teórica del instrumento de investigación

Nombre del instrumento de investigación: Percepción docente sobre comunicación asertiva y liderazgo directivo.			
Fundamentación teórica de la investigación:	Se tomó de un estudio de posgrado en Perú, donde Quinde (2023) analizó la relación entre comunicación asertiva y liderazgo directivo en 46 docentes de una institución educativa pública de Motupe, Lambayeque.		
Variables	Dimensiones	N.º de ítems	Autor
Comunicación asertiva	Estrategias asertivas	6	Carrión (2025), Maza et al. (2023), Vela y Alata (2023) y Moyolema et al. (2024).
	Habilidades sociales	6	
	Comunicación	5	
Liderazgo directivo	Toma de decisiones	6	Tafur et al. (2024), Maza et al. (2023), García y Vélez (2024), Roque et al. (2025) y Cosío (2024).
	Motivación	6	

Nota. Datos tomados de la matriz del constructo teórico.

Fuente: Elaboración propia.

Tras el análisis de la base teórica que sustentó el instrumento, se aplicó el modelo de Lawshe (1975) para determinar la validez de contenido, con la participación de 3 expertos en gestión educativa, quienes evaluaron la pertinencia y coherencia de 30 ítems, de los cuales 29 fueron aprobados por su relevancia y representatividad, sintetizándose los resultados en la Tabla 4 para evidenciar la consistencia del instrumento.

Tabla 1. Aplicación del modelo de Lawshe (1975)

No. I.	Ne	IVC	Interpretación
I.1.	3	1	Ítem válido.
I.2.	3	1	Ítem válido.
I.3.	3	1	Ítem válido.
I.4.	3	1	Ítem válido.
I.5.	3	1	Ítem válido.
I.6.	3	1	Ítem válido.
I.7.	3	1	Ítem válido.
I.8.	3	1	Ítem válido.
I.9.	3	1	Ítem válido.
I.10.	3	1	Ítem válido.
I.11.	3	1	Ítem válido.
I.12.	3	1	Ítem válido.
I.13.	3	1	Ítem válido.
I.14.	3	1	Ítem válido.

I.15.	3	1	Ítem válido.
I.16.	3	1	Ítem válido.
I.17.	2	0.33	Ítem inválido.
I.18.	3	1	Ítem válido.
I.19.	3	1	Ítem válido.
I.20.	3	1	Ítem válido.
I.21.	3	1	Ítem válido.
I.22.	3	1	Ítem válido.
I.23.	3	1	Ítem válido.
I.24.	3	1	Ítem válido.
I.25.	3	1	Ítem válido.
I.26.	3	1	Ítem válido.
I.27.	3	1	Ítem válido.
I.28.	3	1	Ítem válido.
I.29.	3	1	Ítem válido.
I.30.	3	1	Ítem válido.

Nota. Datos obtenidos de la matriz de validación del modelo de Lawshe (1975).

A partir de la valoración de los jueces expertos se procedió al cálculo del Índice de Validez de Contenido (IVC), tomando como criterio mínimo aceptable un valor de 0.78 para establecer la pertinencia de los ítems, lo que permitió determinar que los 29 ítems evaluados cumplieron con el nivel exigido y fueron considerados válidos para conformar el instrumento, evidenciando consistencia teórica y adecuación del constructo.

De forma complementaria, la confiabilidad externa del instrumento se verificó mediante el coeficiente de correlación de Pearson (r), aplicando el procedimiento test y re test con el mismo grupo de participantes en dos momentos distintos, lo que permitió analizar la estabilidad temporal del instrumento y obtener un valor de $r = 0.95$, indicador de una correlación fuerte y de una elevada consistencia de los resultados, como se detalla en la Tabla 5.

Tabla 5. Prueba de confiabilidad del instrumento.

Prueba de confiabilidad R de Pearson		
Test	Re-test	Coefficiente de Estabilidad Temporal
290 respuestas recopiladas	Variación de 9 de 290 respuestas	0.95

Nota. Datos obtenidos de la prueba de confiabilidad R de Pearson.

Fuente: Elaboración propia.

Asimismo, se evaluó la consistencia interna del instrumento mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, considerando el total de ítems, la suma de las varianzas individuales y la varianza total generada, lo que permitió determinar la coherencia interna del instrumento y establecer un coeficiente de 0.9, valor que evidencia una alta fiabilidad de las mediciones, cuyos resultados se presentan en la Tabla 6.

Tabla 2. Prueba de confiabilidad del instrumento mediante Alfa de Cronbach

Prueba de Fiabilidad	
Número de ítems	29
Sumatoria de Varianzas	8,2
Varianza de la Suma de los ítems	71
Alfa de Cronbach	0,9

Nota. Datos obtenidos de la prueba de fiabilidad Alfa de Cronbach.

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, 3 expertos evaluaron el instrumento en función de 6 criterios clave: fundamento teórico, suficiencia, claridad, coherencia, calidad y relevancia. La evaluación fue sistematizada mediante el índice de concordancia de Fleiss' Kappa, alcanzando un valor de 1, lo que representa un acuerdo casi perfecto entre los evaluadores. Esta información se resume en la Tabla 7, validando la calidad y estabilidad del instrumento propuesto para el diagnóstico de la comunicación asertiva y el liderazgo directivo en la educación superior.

Tabla 3. Coeficiente Kappa de Fleiss

Criterios de Evaluación	Valoración					Total General
	1	2	3	4	5	
Fundamento teórico	-	-	-	-	5	5
Suficiencia	-	-	-	-	5	5
Claridad	-	-	-	4	-	4,66
Coherencia	-	-	-	-	5	5
Calidad	-	-	-	-	5	5
Relevancia	-	-	-	-	5	5
Po = 1	Pe = 0		Po – Pe = 0,98			
Concordancia teórica al azar:	1					
Kappa:	1					
Mediana:	Moda:					
5	5					

Nota. Datos recopilados de la validación mediante el método Kappa de Fleiss.

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados presentados en la Tabla 7 muestran un nivel de concordancia total entre los jueces, expresado en un coeficiente Kappa de Fleiss de 1, con un valor de Po de 1 que confirma acuerdo completo observado y un Pe de 0 que descarta coincidencias por azar; adicionalmente, la mediana y la moda ubicadas en 5 evidencian valoraciones máximas, lo que sustenta la validez y consistencia del instrumento analizado.

DISCUSIÓN

En relación con la identificación de dimensiones clave de la comunicación asertiva y el liderazgo directivo en educación superior, el estudio confirmó la pertinencia de cinco dimensiones integradas en dos variables con 29 ítems aprobados durante la validación, esta estructura permitió describir con precisión las interacciones institucionales vinculadas al diálogo profesional, la toma de decisiones y la motivación docente, lo que se refleja en Quinde (2023), quien enfatiza que la comunicación asertiva no solo facilita la convivencia profesional sino que también fortalece la cohesión y la eficacia en equipos educativos, y en

Vela y Alata (2023), quienes destacan que un intercambio comunicativo respetuoso contribuye directamente al clima laboral y a la gestión académica, demostrando cómo la interacción efectiva constituye un componente crítico del liderazgo, sus aportes respaldan teóricamente la estructura del instrumento y consolidan la relación entre comunicación y liderazgo directo evidenciada en la investigación.

Asimismo, al construir un instrumento confiable y pertinente para su aplicación diagnóstica, los coeficientes estadísticos registraron niveles altos de consistencia interna y estabilidad temporal, garantizando su utilidad en mediciones institucionales y la obtención de datos precisos para la toma de decisiones, lo que coincide con Maza et al. (2023), quienes señalan que la fiabilidad de los instrumentos que analizan interacciones profesionales es determinante para garantizar resultados válidos y replicables, y con Creswell y Creswell (2018), quienes subrayan que la utilización de indicadores consistentes permite reducir significativamente el margen de error metodológico y afianzar la interpretación de los datos, evidenciando que el instrumento desarrollado responde a criterios reconocidos en la literatura para evaluar procesos de liderazgo y comunicación asertiva en contextos educativos.

Del mismo modo, la valoración experta fortaleció la validez semántica y conceptual del instrumento, la exclusión del ítem no aprobado contribuyó al ajuste final del cuestionario y evidenció la necesidad de depurar indicadores para asegurar su relevancia y claridad antes de su aplicación extensiva, esta etapa aportó criterios cualitativos que complementaron el análisis estadístico y garantizaron precisión interpretativa en las categorías, lo que coincide con Abbas et al. (2021), quienes afirman que la validez de contenido requiere procesos de verificación sucesivos y sistemáticos, y con Medina et al. (2023), quienes destacan que el juicio experto es fundamental para consolidar la utilidad de los instrumentos en fases diagnósticas, incluyendo la evaluación de la comunicación asertiva como componente

esencial del liderazgo, estas referencias confirman que la validación no se limita a aspectos estadísticos sino que integra criterios conceptuales de relevancia práctica y académica.

En cuanto al cumplimiento del objetivo general, los hallazgos evidencian que se validó un instrumento útil para estudiar la relación entre comunicación asertiva y liderazgo directivo desde la percepción docente, facilitando la identificación de fortalezas institucionales y áreas de mejora asociadas a prácticas de interacción directiva, lo que ofrece información aplicable para procesos de planificación y gestión orientados a la mejora continua de la calidad educativa, lo que se refleja en Cosío (2024), quien sostiene que el liderazgo se consolida mediante procesos evaluativos que integran la comunicación efectiva con el equipo docente para potenciar la gestión institucional, y en Tafur et al. (2024), quienes destacan que la educación superior requiere herramientas que fortalezcan la comunicación asertiva y orienten decisiones administrativas con sustento técnico y visión estratégica, estos aportes confirman que integrar ambos elementos resulta clave para consolidar prácticas directivas que promuevan el desarrollo institucional y profesional.

CONCLUSIONES

El presente estudio permitió consolidar un proceso de validación técnica que garantiza la rigurosidad y precisión de un instrumento diseñado para fortalecer la gestión académica. En función de los resultados obtenidos y el cumplimiento de los objetivos propuestos, se presentan las siguientes conclusiones:

Se identificaron cinco dimensiones fundamentales para el diagnóstico de la comunicación asertiva y el liderazgo directivo en la educación superior: estrategias asertivas, habilidades sociales, comunicación, toma de decisiones y motivación, las cuales permitieron analizar ambos constructos de manera integral y comprender su incidencia en la gestión institucional y el clima organizacional desde la percepción docente.

Con base en estas dimensiones, se construyó el instrumento de diagnóstico denominado

Percepción docente sobre comunicación asertiva y liderazgo directivo, integrado por 29 ítems distribuidos entre las cinco dimensiones, los cuales fueron valorados mediante una escala de 3 niveles: 1 bajo, 2 medio y 3 alto, permitiendo medir de forma sistemática el nivel percibido por los docentes y garantizando coherencia entre el constructo teórico y la estructura del instrumento.

La validación del instrumento se realizó mediante la aplicación del modelo de Lawshe, proceso en el que participaron 3 expertos en gestión educativa que evaluaron la pertinencia y representatividad de los ítems, lo que permitió aprobar 29 de los 30 ítems iniciales para su inclusión definitiva en el instrumento; de manera complementaria, los análisis de confiabilidad evidenciaron una correlación fuerte, un coeficiente Alfa de Cronbach clasificado como excelente y un índice Kappa de Fleiss que reflejó un acuerdo casi perfecto entre jueces, confirmando la validez, consistencia y pertinencia del instrumento para su aplicación en estudios sobre comunicación asertiva y liderazgo directivo en la educación superior.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abbas, A., Hosseini, S., Martín, J. L., y Sastre, S. (2021). Emerging technologies in education for innovative pedagogies and competency development. *Australasian Journal of Educational Technology*, 37(5), 1–5. <https://doi.org/10.14742/ajet.7680>
- Bernal, Á. F., Cañarte, C. R., Macias, T. M., y Ponce, M. Á. (2022). La comunicación asertiva y su aporte en el proceso de enseñanza y aprendizaje. *Polo del Conocimiento*, 7(4), Article 4. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i4.3850>
- Carrión, A. N. (2025). Técnicas de relajación aplicadas al personal docente universitario. *Revista Social Fronteriza*, 5(2), 1–25. [https://doi.org/10.59814/resofro.2025.5\(2\)640](https://doi.org/10.59814/resofro.2025.5(2)640)
- Cosío, B. L. (2024). El liderazgo directivo como potenciador del trabajo colaborativo en el desarrollo de proyectos STEAM: Principal's leadership as an enhancer of

- collaborative work in the development of STEAM projects. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(1), 1–19. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1591>
- Creswell, J. W., y Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (Fifth edition). SAGE.
- Heredia, M. M., Silva, A. L., Vera, G. P., y Salcedo, J. F. (2024). El impacto de la comunicación asertiva en la calidad educativa y el clima escolar [The impact of assertive communication on educational quality and school climate]. *Revista Multidisciplinaria Perspectivas Investigativas*, 4(4), 76–84. <https://doi.org/10.62574/rmpi.v4i4.233>
- Hernández, R., Fernandez, C. F., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edición). McGraw-Hill Education.
- LIDEI. (2022). *Liderazgo Directivo en Iberoamérica*. <https://oei.int/wp-content/uploads/2023/05/lidei-2022.pdf>
- Maza, G., Motta, G. A., Motta, G., y Jarquin, P. M. (2023). La empatía, la comunicación efectiva y la asertividad en la práctica médica actual. *Revista de Sanidad Militar*, 77(1). 1–13. <https://doi.org/10.56443/rsm.v77i1.371>
- Medina, M., Rojas, Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., y Castillo, R. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación* (1a ed.). Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>
- Moyolema, P., Freire, A., Mayorga, D., y Cosquillo, J. (2024). Habilidades sociales como clave en el éxito académico. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(1–1), 148–162. <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.1-1.2268>

- Quinde, R. (2023). *Comunicación asertiva y liderazgo directivo en una I.E pública de Motupe-Lambayeque* [masterThesis, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/130707>
- Tafur, C. A., Centurión, Á. J., y Villegas, V. R. (2024). Comunicación efectiva y liderazgo: Claves para la gestión exitosa de las instituciones educativas en Latinoamérica. *Revista Tribunal*, 4(9), 360–379. <https://doi.org/10.59659/revistatribunal.v4i9.84>
- Ullauri, J., Aldaz, A., y Rabasco, M. (2023). Adaptaciones curriculares y estrategias socioemocionales en estudiantes con NEE: una revisión de literatura en los últimos 5 años. *Polo del Conocimiento*, 8(2), 754–772.
- Vela, Z., y Alata, Y. I. (2023). Comunicación asertiva y desempeño docente en la institución educativa N° 2040 República de Cuba – Comas, 2022. *IGOBERNANZA*, 6(23), 15–50. <https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n23.2023.287>
- Vinueza, O. (2022). Liderazgo directivo y calidad educativa desde la percepción docente en una unidad educativa pública de Santo Domingo. Ecuador, 2022. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93607>

La Revista utiliza códigos para identificar al Revisor y al equipo de PARES REVISORES. Si tiene dudas o consultas, contacte a: contacto@cienciayreflexion.org
Código de Editor: 107
Código de Revisores: 834