



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Comunicación asertiva en docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac
Fe y Alegría Guayaquil, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Páez Rojas, Mayra Alejandra (ORCID: 0000-0002-2679-0587)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÌNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura – Perú

2020

Dedicatoria

El presente estudio está dedicado a Dios, en el me he inspirado para poder continuar con el objetivo tan anhelado, por ser quien me da esa fe y fuerzas para continuar.

A mi madre, por ser la señora que motiva a sus hijos para que cumplan las metas que se proponen, para que en algún momento esto sea bien visto por mis hijos.

A todas las personas que me brindaron su apoyo y que de una u otra forma me abrieron las puertas e impartieron sus conocimientos.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por bendecirme cada día, por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Agradezco a los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de mi profesión, de manera especial, a la Dra. Liliana Espinoza Salazar tutora de mi proyecto de investigación quien ha guiado con su paciencia, y su rectitud como docente.

PÁGINA DEL JURADO

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Br. Páez Rojas, Mayra Alejandra, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, identificada con cédula # 0803567254, con la tesis titulada “Comunicación asertiva en docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría Guayaquil, 2019. Propuesta de mejora”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.



Cédula N° 0803567254

Piura, julio de 2019

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice	vi
Índice de tablas.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II.MÉTODO	12
2.1. Tipo y diseño de investigación	12
2.2. Operacionalización de las variables	13
2.3. Población, muestra y muestreo	14
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
2.5. Procedimiento.....	17
2.6. Métodos de análisis de datos	17
2.7. Aspectos éticos	18
III. RESULTADOS.....	19
IV.DISCUSIÒN.....	22
V. CONCLUSIONES	24
VI. RECOMENDACIONES	25
VII. PROPUESTA.....	26
REFERENCIAS.....	39

ANEXOS.....	46
Instrumento de recolección de datos.....	48
Ficha técnica de la variable.....	49
Base de datos.....	52
Estadístico de fiabilidad de la variable.....	53
Validación de expertos.....	55
Matriz de consistencia.....	61
Protocolo de consentimiento.....	62
Solicitud de autorización del estudio.....	63
Evidencia fotográfica.....	64
Pantallazo de Originalidad -Turniti	66
Acta de Aprobación de Originalidad.....	67
Autorización de Publicación de Tesis.....	68
Versión Final de Trabajo de Investigación.....	69

Índice de tablas

Tabla 1 Población de docentes.....	14
Tabla 2 Muestra de docentes	14
Tabla 3 Nivel de la variable comunicación asertiva	19
Tabla 4 Nivel de la dimensión Auto-asertividad	20
Tabla 5 Nivel de la dimensión Hetero-asertividad	21

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: Comunicación asertiva en docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría Guayaquil, 2019, asumió como objetivo identificar el nivel de la comunicación asertiva en docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría Guayaquil, 2019. Tomando la teoría de la comunicación humana de Watzlawick (1991), que explica la importancia de comunicarse con las personas y como favorece a las relaciones humanas, generando la heteroasertividad que constituye valores tales como el respeto hacia los demás. Así mismo considera la definición de García y Magaz (2003) que conceptúa a la comunicación asertiva como una propiedad cuyo tipo de interacción social se basa en torno al respeto, cualidades y características propias del ser humano, como también a los que interactúa. Las dimensiones de la variable comunicación asertiva fueron: autoasertividad y heteroasertividad.

La investigación se desarrolló con una población de 20 docentes, los mismos que fueron considerados como muestra censal, siendo un muestreo no probabilístico. Este trabajo es un tipo de investigación cuantitativa, básica, transversal y descriptiva. El diseño de investigación es no experimental, descriptivo simple, desarrollando la técnica de la encuesta, aplicando un instrumento compuesto por un cuestionario de 20 ítems con respuestas de escala ordinal, donde su nivel de confiabilidad es de 0,897 y su validez de contenido se evidenció a través del juicio de aprobación de tres expertos, para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS versión 22.

En este trabajo los resultados descriptivos de la Tabla 3 mencionan que el 40% de docentes evalúan en un nivel regular la comunicación asertiva y el 35% califica con nivel bajo la comunicación asertiva de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría Guayaquil, 2019. El estudio concluye que la mayoría de docentes perciben como regular la comunicación asertiva de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil durante el año 2019.

Palabras claves: Comunicación, asertiva, autoasertividad, heteroasertividad.

ABSTRACT

The present research work entitled: Assertive communication in teachers of the Tepeyac Fe y Alegría Guayaquil Educational Unit, 2019, had the objective of identifying the level of assertive communication in teachers of the Tepeyac Fe y Alegría Guayaquil Educational Unit, 2019. Taking Watzlawick's theory of human communication (1991), which explains the importance of communicating with people and how it favors human relationships, generating the hetero-assertiveness that constitutes values such as respect for others. Likewise, it considers the definition of García and Magaz (2003) that conceptualizes assertive communication as a property whose type of social interaction is based around respect, qualities and characteristics of the human being, as well as those who interact. The dimensions of the variable assertive communication were: self-assertiveness and hetero-assertiveness.

The research was carried out with a population of 20 teachers, the same ones that were considered as a census sample, being a non-probability sample. This work is a type of quantitative, basic, transversal and descriptive research. The research design is non-experimental, simple descriptive, developing the survey technique, applying an instrument made up of a 20-item questionnaire with ordinal-scale responses, where its level of reliability is 0.897 and its content validity was evidenced by Through the approval judgment of three experts, the SPSS version 22 software was used to process the information.

In this work, the descriptive results of Table 3 mention that 40% of teachers evaluate assertive communication at a regular level and 35% qualify as low level the assertive communication of the Tepeyac Fe y Alegría Guayaquil Educational Unit, 2019. The study concludes that the majority of teachers perceive the assertive communication of the Tepeyac Fe y Alegría Fiscomisional Educational Unit in Guayaquil as regular in 2019.

Keywords: Communication, assertive, self-assertiveness, hetero-assertiveness.

I. INTRODUCCIÓN

Hay personas que de manera innata poseen buenas habilidades sociales y no necesitan realizar especiales diligencias para ser asertivos. No obstante, a gran parte de la población se le hace imposible tener buenas relaciones sociales, bien por falta de confianza en sí mismos, por inseguridades de diversa índole, por complejos o por miedo.

La comunicación asertiva en docentes es fundamental para poder tener buenas relaciones entre compañeros, mediante un proceso donde implica el hablar, el escuchar, teniendo en cuenta cada una de las competencias que tiene cada docente en la instrucción de comunicación oral. Esto implica Valorar o considerar una cosa desde un determinado punto de vista (Rivera, 2016).

Se conoce que la comunicación asertiva se basa en los principios, sentimientos y deseos propios de una persona, derechos fidedignos, opiniones sin herir o hacer sentir mal a las personas, sin vulnerar los valores que el ser humano tiene de poder expresarse (Sánchez, 2016).

Sin embargo, en los últimos años a nivel internacional, los niveles de violencia que ha alcanzado la sociedad, principalmente en Colombia, merece una reflexión y transformación, para que la ciudadanía pueda tener un mejor desarrollo y sana convivencia, donde se fortalezcan los derechos de los habitantes. Es desde los hogares donde se debe inculcar los valores para evitar tanto daño en la sociedad, y porque no decir que la escuela es el principal formador que refleja a la sociedad donde estamos inmersos.

De igual manera un estudio realizado en países como Colombia, Perú y Ecuador, demuestra falta de comunicación asertiva en profesores, puesto que los docentes no comparten un buen escenario social, tienen un profundo aislamiento, pero afirman que las Unidades Educativas no han agradecido el aporte que desempeña el ser comunicativo como mejora de la calidad humana, docentes y estudiantes utilizan medios de comunicación indirectos esto no permite que pueda haber interacción entre los mismos. La propuesta es mejorar los medios de comunicación, para así poder sobrellevar un ambiente tranquilo y acogedor en el clima laboral, entre docentes y estudiantes (Monje, Mayorca, Camacho, Rodríguez, Carvajal y Artunduaga, 2016).

Además, la revista América Economía (2017) publica un estudio donde deja en evidencia que el 80% de los empleados de una organización, institución o empresa no

conocen la misión, visión, ni los objetivos estratégicos de su lugar de trabajo. Esto sucede porque los mexicanos han desarrollado como cultura que la voz del jefe es inamovible, perdiendo el interés de conocer la opinión de los miembros de la organización y haciendo lo que él dice independientemente de que sea correcto o no, en consecuencia no se respeta ni considera la opinión de los demás, lo cual hace notar la falta de comunicación asertiva dentro de las organizaciones.

El Gimnasio Fontana es una institución educativa que permitió brindar espacios creativos para que los estudiantes fueran felices desarrollando un ambiente lleno de paz y mucho carisma fortaleciendo lazos de respeto y cariño. Propiciado así aulas en paz donde las aulas se convierten en un centro seguro lleno de confianza y puedan sentir ese compañerismo, sintiendo al necesidad de respetarse entre compañeros. Así mismo propiciar un ambiente de paz en los docentes, para poder llevar mejor las relaciones interpersonales, de manera que exista un lenguaje claro sin la intención de herir a los demás (Triana y Velásquez, 2014).

Por otra parte en nuestro país Ecuador, la UNESCO (2014) realizó un estudio relacionado con la importancia del liderazgo y de la comunicación asertiva que deben tener los directivos en las unidades educativas. El estudio demuestra que cuando los directores o rectores, desconocen la realidad de las instituciones, se dificulta el manejo eficaz de los recursos, además la comunicación con los docentes y personal administrativo se ve afectada, lo cual genera un ambiente de trabajo de poco agradable. Por ello, los directivos deben ser claros al momento de dirigirse a su personal, ser coherentes y utilizar las palabras adecuadas para no generar resentimientos o malos entendidos, también deben utilizar canales de comunicación adecuados para que toda la comunidad educativa conozca de las actividades que se desarrollan en la institución.

En la realidad de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría, se ha observado que los docentes manifiestan conductas no deseables, generando malestar entre los compañeros, quienes carecen de canales de interacción laboral y experimentan constantes brechas en las relaciones profesionales, característica que dificulta el correcto desarrollo del trabajo en equipo. En todo campo laboral, las relaciones entre colaboradores fluyen mejor si existe una adecuada comunicación asertiva, aplicada con métodos y estrategias que impulsen la innovación en el trabajo en conjunto y la participación inclusiva de cada uno de los colaboradores.

En la institución educativa también se ha observado que los docentes actúan de manera indispueta al momento de trabajar en equipo o realizar alguna actividad de la institución, se dirigen a los compañeros con malas palabras e hirientes no reconocen el daño psicológico que podría ocasionar en el ser humano, una de las causas que origina el problema son las discusiones verbales entre compañeros, los gestos inapropiados, utilizan un timbre de voz inadecuado al dirigirse. Esto ha tenido como consecuencia originar un clima incomodo incluso hostil, en donde no es posible identificar responsabilidades, docentes que han tenido que pedir cambio de institución con tal de tener una paz laboral y que esto no interfiera en su salud y su trabajo.

En el desarrollo de la investigación se encontraron trabajos previos que permiten conocer resultados importantes de la comunicación asertiva en varios contextos.

Sanabria (2017) en su estudio de investigación que se titula: Formas de comunicación presentes en las relaciones interpersonales entre los docentes y directivos de la Institución Educativa San Juan de la China de Ibagué. Tesis para optar por el grado de Máster en Educación de la Universidad del Tolima en la Facultad de la Educación. El presente estudio estuvo amparado bajo el enfoque cuantitativo, se utilizaron herramientas como la observación, con entrevistas, talleres, test para poder reunir los datos. Recolección que serviría para el desarrollo del estudio, en cuanto a la comunicación que se da entre los docentes y directivos de la Institución Educativa San Juan de la China del municipio de Ibagué. Docentes y directivos no mantienen estrechos lazos laborales, se mantienen en grupos alejados, de tal forma que esto genera disgusto entre varios docentes y miembros del equipo directivo. El principal propósito de este estudio es investigar las formas de comunicación y las relaciones interpersonales del ambiente laboral.

Gutiérrez (2017) presenta en su trabajo de investigación. Comunicación asertiva: análisis bibliográfico de las propuestas pedagógicas implementadas en el aula para lograr contextos educativos de sana convivencia en el desarrollo de una comunicación asertiva. Trabajo presentado en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Bogotá, Colombia. Tuvo como objetivo establecer estrategias pedagógicas y didácticas que apunten a mejorar los canales de comunicación entre pares y que le dé una mirada significativa al rol del docente dentro del proceso de enseñanza, procurando siempre manejar la asertividad como un eje articulador de la competencia comunicativa. Esto lleva a un propósito de incluir las propuestas y didácticas pedagógicas que se ejecutan en diferentes

aulas y que se sustentan en el crecimiento de una comunicación asertiva para desarrollar en niños y niñas un lugar de aula que provea un ambiente adecuado y que le dé al docente una estrategia diferente y efectiva de orientar sus procesos, sin despreocuparse del respeto y la armonía que nace en los diferentes ambientes pedagógicos.

Calderón (2017) muestra en su estudio previo a la obtención del título de Magíster, titulado: Asertividad y comunicación organizacional. Presentada en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Se enmarcó en indagar el nivel de asertividad y comunicación organizacional. Con una población de 52 empleados el estudio fue de tipo descriptivo, se trabajó con un test para investigar el nivel de conducta de los trabajadores. Para efectos del mismo se sugiere que la empresa genere un ambiente de motivación que impulse a la asertividad, que esto tenga como beneficio una mejor organización. Impulsar estrategias que generen un trabajo enriquecedor, en donde los empleados se sientan a gusto de estar en la empresa y que su buen entusiasmo se vea reflejado en su trabajo, para ello se presente ver la aptitud el ingenio creado de los trabajadores y su buena gana y voluntad de querer trabajar para bien y mejora de la compañía.

Corrales, Quijano, y Góngora (2017) proyectaron el artículo: Empatía, comunicación y seguimiento de normas. Se debe a un plan para desarrollar destrezas que puedan servir a lo largo de la vida, plan que se proyectó en una institución educativa de México en el año 2017. El estudio basado en el contexto teórico, buscar facilitar destrezas para los estudiantes, para que de este modo puedan poner en práctica dichas destreza que les permita poder tener una mejor comunicación, haciendo que el entorno sea más llevadero y armonioso, las destrezas trabajadas fueron la comunicación asertiva y la empatía, así mismo la variable del seguimiento de normas, estas mismas que fueron manifestadas por la Institución, la población fe de 37 adolescentes en edad de 13 a 16 años del segundo año de secundaria, el diseño que se utilizo fue pre- post, los resultados oscilan a una comparación entre diagnostica y de intervención, siendo así se puede analizar, conductas no deseables y otras deseables.

Rivera (2016) en su investigación titulada: Desarrollo de habilidades sociales de comunicación asertiva para reanimar la armonía de los educando. Tesis para obtener el grado de Máster en Educación. La investigación tuvo como propósito implementar un programa de formación basado en el desarrollo de las aptitudes de comunicación asertiva de los educando, de acuerdo a la observación que se ha obtenido en donde se evidencia

problemas de relación. Por tal razón de que se observan problemas de conductas, se efectuó programa de creación, mediante 12 sesiones, este programa plantea: actividades de compañerismo, relajación, comunicación asertiva, en donde se pretende disminuir los conflictos que se generan en los estudiantes, tales como agresión verbal, física. De esta forma se logrará disminuir los estados de violencia que amenazan en contra de la Institución Educativa.

Entre los antecedentes locales se encontraron los siguientes trabajos previos:

Cortez (2018) en su estudio de investigación que tiene como título: Indicadores de comunicación asertiva del docente y la generación del clima escolar en el aula en situaciones de aprendizaje. Tesis para optar por el grado de Máster en Innovación en Educación de la Universidad Andina Simón Bolívar sede Ecuador, en el año 2108, Quito. El estudio se basa principalmente en la comunicación asertiva de las aulas especializadas, en un unida educativa donde existe la población de los estudiantes con discapacidad intelectual, estos estudiantes tienen poco lenguaje es decir poco vocabulario para encajar en la enseñanza, por esta razón se les dificulta el tener que recibir retroalimentación en sus clases, las aulas están compuestas por 8 a 12 estudiantes, siendo un grupo minoritario favorece el accionar educativo. La meta del proyecto es reconfortar la comunicación asertiva en estas aulas, que exista, expresión clara por parte de los docentes al momento de dirigirse a estos estudiantes, cuidar de ellos hacerles ver que a medida que van creciendo van desarrollando y madurando su mente. En los resultados arrojados se ve la necesidad de desarrollar destrezas lúdicas de animación y armonía que les sirva de mucha ayuda tanto a docentes como a estudiantes, de esta forma los docentes se van a sentir con muchas ganas de trabajar con este tipo de estudiantes, generando un clima armonioso.

Calderón (2017) en su trabajo de Comunicación asertiva y su influencia en las Relaciones Interpersonales en la Unidad Educativa Martha Bucaram de Roldós, Guayaquil, Ecuador. El tipo de investigación que se utilizó fue cualitativa y el método inductivo y deductivo, las técnicas fueron observación entrevista y encuesta, como instrumento se trabajó de forma tabular y gráfica, los resultados permitieron la aprobación de una guía comunicacional en donde se proyecte la comunicación asertiva entre las personas que conforman la Unidad Educativa Martha Bucaram de Roldós, el presente proyecto tiene fundamentación teórica referente a la variable del proyecto, y las dificultades que tienen los estuantes para poder comunicarse de una manera adecuada, se pretende mejorar las

relaciones interpersonales en la Unidad Educativa Martha Bucaram de Roldós, para ello es importante mantener un dialogo que se proyecte en valores tanto en la Institución como fuera de ella, el ser humano que practica la comunicación asertiva y comparte en sociedad sin necesidad de lastimar a los demás, son las personas que viven en tranquilidad y muestran siempre su lado amable, de esta forma se verán retribuidos por otros al mostrar su gran afecto. La investigación considera que para mejorar la comunicación asertiva, se debe mantener diálogo de respeto y estima hacia las personas, promover conductas que enmarquen buenos modales, y que estos se vean reflejados en lo familiar o laboral. Las personas que practican conductas de asertividad son capaces de actuar con firmeza con seguridad, son más transparentes, muestran respeto en todo momento, están dispuestas a dar pautas para mejorar en otras personas la comunicación, generando ambientes de paz, y socialización.

El estudio de investigación busca integrar el bienestar individual del docente con sus escenarios laborales y así poder alcanzar la optimización de la comunicación asertiva entre docentes, es necesario contar con un equipo dispuesto a aplicar nuevas formas de interacción laboral, que sea consciente de la importancia de este trabajo y esté presto a colaborar con la planificación a desarrollar, comunicarse de una forma, cortés y apropiada, en donde se pueda adquirir una comunicación asertiva que fortalezca las relaciones humanas dentro de las Instituciones Educativas con los compañeros, generando un clima armonioso. Mediante este desarrollo de estudio de debe comprender a la tolerancia, como un grupo que se liga a la comunicación que permite, estar en relación de amistad y compañerismo (Moreno, 2010).

La comunicación asertiva se sustenta en la Teoría de la comunicación humana propuesta por Paul Watzlawick (1991), quien plantea que los problemas o conflictos de comunicación entre las personas se deben a que no siempre tenemos el mismo punto de vista que las demás personas, utilizar un lenguaje apropiado y un buen timbre de voz hace que la comprensión sea mutua.

Así mismo Watzlawick, se enmarca en el enfoque del constructivismo en donde explica que la comunicación es importante en la familia, y que es necesario tener comunicación entre individuos para interactuar con la sociedad, así mismo el autor propone principios tales como: la comunicación se ha dado a medida que estrechamos grandes lazos de amistad y que a su vez se practica las relaciones interpersonales, ya sea en lo laboral

familiar, siempre estamos en total conversatorio, así podemos aprehender habilidades que servirán de mucha ayuda para mantener el respeto siempre ante cualquier circunstancia. Las personas no pueden vivir sin estar comunicados, muy aparte de las expresiones de nuestro rostro, necesitamos transmitir nuestras ideas opiniones a través de gestos, verbales auditivos. La comunicación tiene un aspecto y es la información, la persona al momento de su expresión quiere ser entendido, pero resulta que no todas las personas prestamos oídos a lo que otros nos dicen y se podría generar un disgusto en la otra persona que se sintió que no fue escuchada. La naturaleza con la que nos expresamos al momento de hablar, generamos empatía en la persona cuando nos hacemos atender, tanto así que la conversación se torna más amena, generando un disfrute de la misma. La comunicación humana articula la necesidad de comunicarse no solo de manera verbal sino gestualmente, de este modo se brinda la información necesaria.

Para Rivera (2016) la comunicación asertiva es el desplazamiento de poder autoafirmar la capacidad que tiene el ser humano para manifestar sus propios derechos, sin necesidad de ser maniobrados por otras personas. Mientras que Remor (2013) señala que el ser comunicativo y asertivo, proviene del comportamiento del ser humano al expresarse de una forma clara, manteniendo el respeto hacia sus oyentes, de tal forma que se genere objetivos de interés, hacia sus propias necesidades y deseos de cada persona. Se trata del término honestidad y legitimidad de los propios derechos, expresiones, creencias e intereses sin transgredir o menospreciar los derechos de las personas.

Por otra parte Coromac (2014) menciona que una comunicación asertiva, está relacionada con la conducta asertiva del individuo. Mientras que Núñez (2018) menciona que una comunicación asertiva es la palabra adecuada donde se combina los componentes orales y no orales sin mostrar ansiedad o distorsión, logrando que se haga lo más efectiva posible. También es expresar con libertad oposición sin vulnerar los derechos ajenos y demostrar o recibir afecto según los intereses y objetivos asumidos por ambas partes, donde prima el respeto como valor importante que se debe dar al momento de hablar con una persona, ese mismo respeto que merecemos al momento de ser escuchados.

Para Campos (2015) la comunicación asertiva es una habilidad donde la persona expresa con libertad sus sentimientos, lo que piensa y opina dentro de un marco de consideración y respeto, tanto de sí mismo como con el de los demás. El autor señala como un estilo comportamental a la asertividad cuando sucede la interacción social, y parte

de allí que la comunicación asertiva, está sostenida por la propia personalidad del sujeto, sumado a su confianza y autoestima.

La comunicación asertiva en las escuelas está relacionada a la manera de comunicarse con los demás, es en la interacción comunicativa con otros docentes y también con alumnos ejerciendo firmeza, control sin llegar a humillar o agredir. En este proceso comunicativo el docente se siente bien no alberga sentimiento de tachar, de alojamiento de las, medidas, construir fines o negar un cierto interés. También desarrolla y mantiene un comportamiento "equilibrado", no ofende ni permite la ofensa. El comienzo de consideración hacia el ser humano, son los cimientos de la comunicación asertiva, empezando por respetarse a sí mismo (Torres, 2018).

Para una mayor comprensión de lo que abarca la comunicación asertiva es importante señalar aquellos componentes que responden a una conducta asertiva. El primero se refiere al contenido verbal: Tiempo que dura la conversación, en conjunto con la mirada, la sonrisa, el desplazamiento, gestos y entonación de la voz. La segunda llamada conducta motora verbal, se analiza desde dos subgrupos: El primer subgrupo, está referido al contenido en sí, es decir en cómo la persona expresa sus ideas o lo que piensa y siente. En el segundo subgrupo, se puede analizar aquellos componentes paralingüísticos como la entonación y el volumen de voz.

Casadiego, Martínez, Riatiga y Vergara (2015) sostienen que la relación asertiva son capacidades colectivas de relación, que pretende de una u otra forma la manifestación, a través de la expresión de las ideas, intereses, opiniones, criterios o derechos de forma coherente, patenta, natural, prudente, delicada y respetuosa, sin necesidad de dañar o fastidiar, permitiendo que se sienta en armonía y confianza con las demás personas.

Reyes y García (2015) manifiestan que si existen los conflictos entre compañeros, pero que esto es normal en las relaciones de personas, permitiendo una sana armonía, afianzando conformidad hacia nuevos retos, ya sean reflexivos o desde otro ámbito personal, que contribuya a la interacción social de los seres humanos, ya que es un ente que a lo largo de la vida reclama la sociedad. La convivencia es el poder compartir con otras personas en el día a día, no solo entre compañeros del trabajo, sino también con las personas que nos rodean y que se pueda instalar una conversación armoniosa, permitiendo que cada persona pueda exponer una conversación, una respuesta con un horizonte de claridad, de esta forma se podrán sentir familiarizados en cada tema que se trate, sin sentir

pena, vergüenza de poder manifestar sus inquietudes. De este modo se puede apreciar que una conversa se da entre dos o más personas, y lo más importante es que se tenga claro que en los trabajos siempre existen conflictos, pero que estos pueden ser manejados de manera inteligente y respetuosa, llegando a un arreglo personal en ambas partes.

Calderón (2017) explica que la interacción social como primer punto es principal en la familia ya que de este entorno dependen las relaciones sociales, que el individuo experimentará en otros escenarios de su vida diaria. Es de mucha importancia que se mantengan espacios de este tipo en equipos de trabajo donde no hay constante comunicación entre compañeros, generando así el respeto y el vínculo de compañerismo.

En lo que respecta a comunicación asertiva Naranjo citado por Cortez (2018) la enmarca entre la categoría de habilidad y afirma que constituye una parte de la actitud del individuo y de la competencia socio emocional que permite comprender mejor el comportamiento de sus emociones y pensamientos. En otras palabras, se habla de asertividad en la comunicación cuando se trata el autocontrol, en donde se es capaz de manejar buenas relaciones, expresando palabras, gestos de tranquilidad, que esto se vea reflejado con el tipo de persona que se espera ser vista por los demás.

Para una mejor comprensión de la comunicación asertiva, se obtiene la aportación que hace Rosenberg (2013), quien explica que la conducta asertiva provee la visión hacia el trabajo en grupo de las personas, dando posible salida a los conflictos que se dan en la vida diaria. El expresarse de forma asertiva depende del conocimiento propio y limitaciones de una persona, para querer actuar de una forma sana y respetuosa ante las personas (Montserrat, 2013).

García y Magaz (2003) precisan que comunicación asertiva es la propiedad cuyo tipo de interacción social se basa en torno al respeto hacia las cualidades mismas y a sus características propias, como también a los que interactúa, y parte de allí que la comunicación asertiva, está sostenida por la propia personalidad del sujeto, sumado a su confianza y autoestima.

Para analizar la comunicación asertiva de los docentes, García y Magaz (2003) distinguen que la misma se divide en dos dimensiones:

Autoasertividad, en este comportamiento, el docente que ha desarrollado una comunicación asertiva está relacionada a su comportamiento, porque parte de allí para

expresar de manera sincera y cordial sus propios sentimientos defendiendo sus gustos, deseos y valores (Egúsquiza, 2014).

Heteroasertividad, este tipo de comportamiento se basa en el respeto, expresa de manera sincera y cordial sus sentimientos teniendo presente aquellos sentimientos, valores y deseos de los demás (Kinget y Rogers, 2013).

Para afianzar las teorías relacionadas a la variable y sus dimensiones definiremos algunos conceptos:

Macías y Camargo. (2013) definen que la emoción proviene del estado mental en un individuo, que se genera mediante un proceso físico, y que es evidenciado en una persona al sentir deseo, admiración y gusto a algo.

Frosh (2011) afirma que sentimiento está unido al tacto que son las emociones del cuerpo, al poder fluir estados mentales, de ahí que muchos confunden sentimientos con emociones, este sentimiento expresa, tristeza o alegría.

Hartmann (2013) alega que los valores morales son el principio de la práctica del pensamiento y determina como decidir, la ética de Hartmann es en esencia un esfuerzo para descartar los conceptos del mundo moderno.

Según Nielsen (2014) nos dice que la comunicación asertiva es tener relaciones con otras personas es una de las más importantes y maravillosas cosas en esta vida además de las más difíciles, además se considera que la comunicación asertiva puede ayudarte a establecer tu propia opción, espacio y vida en vías de respetarte y respetar a los demás, somos seres sociales, así como nuestro mundo crece y cambia nosotros requerimos crecer y cambiar con este, en cuanto más entendemos nuestra naturaleza social.

Hoffman (2010) define que la empatía ha sido definido por psicólogos de dos formas, la empatía es la conciencia cognitiva del estado interno de otra persona, que son sus pensamiento, sentimientos percepciones, intensiones y la empatía también es definida como al responsabilidad sustitutiva afectiva hacia otra persona.

La investigación plantea como problema de investigación conocer: ¿Cuál es el nivel de la comunicación asertiva en docentes de la Unidad Educativa Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil, 2019? Los problemas específicos de la investigación son:

¿Qué nivel presenta la dimensión autoasertividad de la comunicación asertiva en docentes de la Unidad Educativa Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil, 2019?, ¿Qué nivel presenta la dimensión heteroasertividad de la comunicación asertiva en docentes de la Unidad Educativa Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil, 2019?

El presente estudio en cuanto a su contribución al conocimiento, justifica su pertinencia en cuanto es necesaria y útil para alcanzar la armonía en las instituciones, comunicarse de una forma asertiva buscando mejorar las relaciones sociales, lo que garantizará un mejor escenario entre compañeros. El estudio tiene relevancia social, porque a través del diagnóstico de la variable comunicación asertiva, se identifican las necesidades de fortalecer la comunicación asertiva en los docentes, garantizando un buen clima laboral, a fin de ofrecer comunicación constante en el equipo de trabajo. Metodológicamente, el estudio describe y evidencia las teorías que se fundamentan bibliografías científicas referentes a la temática del proyecto, el manejo operativo y estadístico de métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos de investigación válida y confiable que se podrán utilizar en otras investigaciones. El estudio aporta argumentaciones teóricas propuestas por Watzlawick.

La investigación presenta como objetivo general: Conocer el nivel de la comunicación asertiva en docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil, 2019. Los objetivos específicos planteados en la investigación son: Especificar el nivel de la dimensión autoasertividad de la comunicación asertiva en docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil, 2019. Conocer el nivel de la dimensión heteroasertividad de la comunicación asertiva en docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil, 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación es descriptiva simple porque busca conocer el nivel de comunicación asertiva de los docentes, además investiga particularidades y faces significativas de cualquier anomalía que se estudie, además puntualiza las preferencias de un grupo o población (Hernández, Fernández y Baptista, 2014),

Por su finalidad el estudio de la investigación es básica o pura, porque pretende darle un campo de claridad al problema determinado, y a su vez especificar un plan de acción, donde se desea mejorar la comprensión personal abriendo así nuevas pautas para una convivencia (Kemmis y McTaggart, 2014).

El enfoque de la investigación es Cuantitativo, porque se usa para el mejoramiento de la calidad en las evaluaciones cuantitativas basadas en las encuestas, ya que ayudan a generar hipótesis de evaluación, refuerza el diseño de cuestionarios para las encuestas y amplían las conclusiones de la evaluación cuantitativa.

Por su alcance temporal es investigación transversal, porque mide en un solo momento el nivel de comunicación asertiva. Su objetivo principal es describir la frecuencia y porcentajes del nivel de comunicación asertiva, la autoasertividad y heteroasertividad de la población seleccionada (Vallejo, 2012).

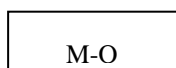
2.1.2 Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no Experimental: No se manipulan las variables estableciendo el diseño descriptivo simple:

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) define que la investigación descriptiva simple busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice, además describe las tendencias de un grupo o población.

Esquema:

Donde



M: 20 docentes de la unidad educativa

O: Información de la variable Comunicación asertividad

2.2. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Comunicación asertiva	Es la propiedad cuyo tipo de interacción social se basa en torno al respeto hacia las cualidades mismas y a sus características propias, como también a los que interactúa, y parte de allí que la comunicación asertiva, está sostenida por la propia personalidad del sujeto, sumado a su confianza y autoestima (García y Magaz, 2003)	La comunicación asertiva es la confirmación de las aptitudes propias en los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil. 2019, y que se evidencia en el cuestionario que tiene 20 ítems conformado por las dimensiones: Autoasertividad Hetero-asertividad con respuesta de escala ordinal: Siempre(S) (3) A veces (A V) (2) Nunca (N) (1)	Auto-asertividad	Expresión sincera Comunicación asertiva Cordialidad Defender gustos y deseos Valores	Ordinal
			Hetero - asertividad	Actos de respeto Expresión sincera de sentimientos Propicia el respeto hacia las personas que se expresan con buenos sentimientos	

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

Según Barrera (2015) la población en investigación científica es un conjunto de seres que poseen la característica o evento a estudiar y que se enmarcan dentro de los criterios de inclusión.

La población en el presente estudio estuvo constituida por todos los docentes hacen un total de 20 docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de la Ciudad de Guayaquil, 2019.

Tabla 1. Población de docentes.

Personal	Masculino	Femenino	N°	%
Docentes	9	11	20	100%
Total	9	11	20	100%

Fuente: Dirección de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil, 2019.

2.3.2 Muestra

Según Arias (2016) concreta que muestra es el subconjunto representativo y finito que se saca de la población alcanzable, parte de la muestra porque se sujeta a conclusiones verdaderas.

Se tiene en cuenta que para muestra se tomó el total de los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil, 2019, es decir que se consideró toda la población.

Tabla 2. Muestra de docentes.

Personal	Varones	Mujeres	N°	%
Docentes	9	11	20	100%

Fuente: Dirección de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil, 2019.

2.3.3 Muestreo

Se utilizó el muestreo no probabilístico intencionado. Según Abanto (2015) en el muestreo no probabilístico los elementos a investigar son escogidos de acuerdo a las necesidades de la investigación.

En la investigación se consideró como muestra a todos los 20 docentes de la unidad educativa, por ser un número reducido de elementos, lo que llevó a determinar una muestra censal en la investigación.

2.3.4 Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión: Se incluyó a los 20 docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil, 2019

Criterios de exclusión: En este estudio se excluye al personal de servicio y administrativo.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica

Para este estudio se utilizó una encuesta empleando como técnica un cuestionario, donde según Pañuelas (2016), define a las técnicas, como los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas.

La técnica empleada en esta investigación es la encuesta: Se considera una encuesta para la presente investigación con 20 ítems, teniendo como escala ordinal:

Siempre=3

A veces= 2

Nunca= 1

Para Abanto (2015) la encuesta es hacer un estudio más extenso sobre una muestra de sujetos en representación. En donde se utilizan procedimientos de manera interrogativa ante la población. Cada ítem está relacionado con las dimensiones de la variable del mencionado proyecto.

2.4.2 Instrumento

Según González (2017) instrumentos son teorías psicológicas que pretenden explicar la conducta del ser humano. Los resultados de los mismos se integran al proceso evolutivo y a la toma de decisiones en relación a la persona en estudio.

Para esta investigación se utilizó un cuestionario que de acuerdo con González (2017) el cuestionario debe expresar claridad y concisión, puede ser respondido sin la presencia del entrevistador, dado esto debe de existir explicaciones que orienten la forma de contestar.

Se toma en consideración un cuestionario en donde se plantean dos dimensiones Autoasertividad y Heteroasertividad, con 20 preguntas las cuales deben ser leídas detenidamente para su mejor comprensión y respuesta más objetiva.

La dimensión autoasertividad consta de 12 ítems y los niveles de evaluación fueron: nivel bajo de 12 a 20; nivel regular de 21 a 28 y nivel alto de 29 a 36.

La dimensión heteroasertividad consta de 8 ítems y los niveles de evaluación fueron; nivel bajo de 8 a 13; nivel regular de 14 a 19 y nivel alto de 20 a 24.

Para medir la variable comunicación asertiva que consta de 20 ítems se utilizó tres niveles: bajo de 20 a 33; regular de 34 a 47 y alto de 48 a 60.

2.4.3 Validez y confiabilidad

2.4.3.1 Validez

Según Rusque (2013) la validez representa la posibilidad de que un método de investigación sea capaz de responder a las interrogantes formuladas. La fiabilidad designa la capacidad de obtener los mismos resultados de diferentes situaciones. La fiabilidad no se refiere directamente a los datos, sino a las técnicas de instrumentos de medida y observación, es decir, al grado en que las respuestas son independientes de las circunstancias accidentales de la investigación. El instrumento fue validado para su estudio por tres expertos en el tema.

2.4.3.2 Confiabilidad

Según Hidalgo (2015) la confiabilidad depende de programaciones de observación para describir detalladamente lo que está ocurriendo en un contexto determinado, tomando en cuenta para ello el tiempo, lugar y contexto objeto de investigación o evaluación, para

poder así intercambiar juicios con otros observadores sean estos investigadores o evaluadores.

El instrumento de la presente investigación fue sometido a la prueba de fiabilidad interna Alpha de Cronbach, de esta forma se pudo establecer el cálculo de consistencia interna, se aplicó una prueba piloto a una muestra pequeña que tiene particularidades iguales o parecidas a la de la investigación proyectada, luego se procesó con el programa estadístico.

El resultado que se obtuvo para este cuestionario es de 0.897, esto nos muestra que el instrumento, es confiable.

2.5. Procedimiento

El procedimiento para llevar a cabo el presente estudio fue el siguiente:

- En la institución se entregó un Protocolo de consentimiento al director de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría.
- Cuestionario para revisión del director en dicha institución
- Se procedió a entregar una Solicitud de autorización de estudio.
- Así mismo se entregó documento de autorización del estudio.
- Luego de todo este Protocolo se fijó una fecha para la explicación y toma del cuestionario a los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría.

2.6. Métodos de análisis de datos

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) el análisis descriptivo busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice, además describe las tendencias de un grupo.

Con la información recolectada a través de las encuestas y debidamente tabuladas en una base de datos en Excel, se procedió a ingresar la información en el Software estadístico SPSS 22 para que sean procesados con seguridad y claridad, y así obtener los resultados de la frecuencia y porcentajes de los niveles de comunicación asertiva, autoasertividad y heteroasertividad.

El análisis descriptivo se lo realizó con los datos expuestos en tablas de frecuencia y porcentajes de las dimensiones y variables del estudio, logrando de esta manera tener fluidez y certeza en la interpretación de los resultados.

En síntesis se realizó lo siguiente:

- Se utilizó instrumentos de medición a la muestra de estudio seleccionada.
- Se diseñaron tablas de distribución de frecuencia.
- Se computarizó frecuencias absolutas y porcentuales.

2.7. Aspectos éticos

La investigación contó con la autorización de las autoridades de la unidad educativa, además los docentes firmaron un consentimiento informado para participar de la aplicación de las encuestas.

La información proporcionada por los docentes en las encuestas de comunicación asertiva, será confidencial y para uso exclusivo del estudio en la unidad educativa, con lo cual se garantiza y reserva el buen uso de los datos.

La investigación ha respetado el derecho de autor, citando y referenciando toda fuente de información que permitió el desarrollo del estudio. Se aplicó las normas APA sexta edición, con lo que se garantiza un trabajo académico acorde al nivel de estudio.

III. RESULTADOS

Objetivo general

Conocer el nivel de la comunicación asertiva en docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil, 2019

Tabla 3. Nivel de la variable comunicación asertiva.

		Frecuencia	Porcentaje
Comunicación Asertiva	Bajo	7	35,0%
	Regular	8	40,0%
	Alto	5	25,0%
	Total	20	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría, 2019.

Interpretación

En la tabla 3, se muestra que el 40% de los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil, califican de regular la comunicación asertiva, puesto que demuestran motivación por querer participar de las actividades de su institución pero siempre están a la defensiva o figuran con comentarios mal intencionado, tampoco manejan de forma adecuada los conflictos.

Por otra parte el 25% de los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil, se ubican en el nivel alto de comunicación asertiva, puesto que consideran que en la unidad educativa existe un buen manejo de conflicto y pueden tener una muy buena comunicación con cualquier miembro de la comunidad educativa sin necesidad de motivación

Objetivo específico 1

Especificar el nivel de la dimensión autoasertividad de la comunicación asertiva en docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil, 2019.

Tabla 4. Nivel de la dimensión Auto-asertividad.

		Frecuencia	Porcentaje
Autoasertividad	Bajo	11	55,0%
	Regular	4	20,0%
	Alto	5	25,0%
	Total	20	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría, 2019.

Interpretación

En la Tabla 4 muestra que el 55% de docentes califica la autoasertividad en el nivel bajo, pues consideran que su comportamiento no les permite expresar de manera sincera y cordial sus propios sentimientos, ni defender sus gustos, deseos y valores

Por otra parte el 25% de los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil, se ubican en el nivel alto de la Dimensión Auto-asertividad, puesto que consideran que su comportamiento les permite expresar de manera sincera y cordial sus propios sentimientos, defender sus gustos, deseos y valores.

Objetivo específico 2

Conocer el nivel de la dimensión hetero-assertividad de la comunicación asertiva en docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil, 2019.

Tabla 5. Nivel de la dimensión Hetero-assertividad.

		Frecuencia	Porcentaje
Hetero-assertividad	Bajo	9	45,0%
	Regular	5	25,0%
	Alto	6	30,0%
	Total	20	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría, 2019.

Interpretación

En la Tabla 5 muestra que el 45% de los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil, se ubican en el nivel bajo de la dimensión Heteroassertividad, puesto que consideran que a su comportamiento les falta respeto, no expresan de manera sincera y cordial sus sentimientos y tampoco consideran aquellos sentimientos, valores y deseos de los demás.

Por otra parte el 30% de docentes califica la dimensión heteroassertividad en el nivel alto, pues consideran que si respetan a los demás y expresan de manera sincera y cordial sus sentimientos.

IV. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general: Conocer el nivel de la comunicación asertiva en docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil 2019, el referente teórico menciona que el ser humano no puede vivir sin comunicación pues debe satisfacer la necesidad de comunicarse entre individuos, entonces la comunicación asertiva es el don de manejar adecuadamente la expresión a fin de precisar la estabilidad del entorno individual y colectivo de la persona (Watzlawick, 1991). En la tabla 3, los resultados descriptivos de la variable comunicación asertiva en docentes de la Unidad educativa de Guayaquil, presentan que el 40% de los encuestados califican en el nivel regular la comunicación asertiva, estos resultados contradicen con la postura teórica de Watzlawick, puesto que se puede deducir que en ocasiones no existe un buen manejo de conflicto y no pueden tener una muy buena comunicación con cualquier miembro de la comunidad educativa sin necesidad de motivación. Así también, los resultados coinciden con el estudio realizado por Calderón (2017) donde también obtuvo que la mayoría de docentes carece de canales de comunicación y que gran parte de este problema inicia en la familia. Por otra parte, el estudio contradice con los resultados de Torres (2018) quienes señalan que si existe comunicación asertiva entre docentes en donde no llegan a humillarse y mantiene el respeto entre compañeros.

En relación al objetivo específico 1: Especificar el nivel de la dimensión Autoasertividad de la comunicación asertiva en docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil, el referente teórico menciona que el ser humano no puede vivir sin comunicación pues debe satisfacer la necesidad de comunicarse entre individuos, entonces la comunicación asertiva es el don de manejar adecuadamente la expresión a fin de precisar la estabilidad del entorno individual y colectivo de la persona (Watzlawick, 1991). En la tabla 4, los resultados descriptivos de la dimensión Autoasertividad en docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil, presentan que el 55% de docentes califican en el nivel bajo la dimensión autoasertividad, estos resultados contradicen la postura Teórica de Watzlawick, puesto que se puede inferir que no existe autoreconocimiento claro del manejo de conflictos y de la libre expresión de sus sentimientos, deseos y valores de Autoasertividad.

Estos resultados también contradicen con lo que defiende García y Magaz (2003), quienes se basan en torno al respeto hacia las cualidades mismas y a sus características propias, como también a los que interactúa, en consecuencia, respetar estas cualidades hace que los individuos se sientan seguros de interactuar con sus allegados. Por otra parte los resultados contradicen con Calderón (2017) donde afirmó que para mejorar la comunicación asertiva, se debe mantener diálogo de respeto y estima hacia las personas, promover conductas que enmarquen buenos modales, y que estos se vean reflejados en lo familiar o laboral.

En relación al objetivo específico 2: Conocer el nivel de la dimensión Heteroasertividad de la comunicación asertiva en docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil, el referente teórico menciona que el ser humano no puede vivir sin comunicación pues debe satisfacer la necesidad de comunicarse entre individuos, entonces la comunicación asertiva es el don de manejar adecuadamente la expresión a fin de precisar la estabilidad del entorno individual y colectivo de la persona (Watzlawick, 1991). En la tabla 5, los resultados descriptivos de la dimensión Heteroasertividad en docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil, presentan que el 45% de los docentes califica en el nivel bajo la dimensión heteroasertividad, estos resultados contradicen la postura Teórica de Watzlawick, puesto que se puede deducir que no existe un autoreconocimiento claro del respeto de los valores y deseos de los demás. Así también, se contraponen a Rosenberg (2013) quien obtuvo que una conducta asertiva facilita un flujo adecuado de información en los grupos de trabajo y potencia la creación de más de una solución a los posibles problemas laborales que vayan surgiendo en el día a día, por otra parte también contradicen con Reyes y García (2015) quienes concluyen su investigación manifestando que se puede apreciar que una conversa se da entre dos o más personas, y lo más importante es que se tenga claro que los conflictos pueden ser manejados de manera inteligente y respetuosa, llegando a un arreglo personal en ambas partes. De igual manera los resultados se contraponen a los resultados de Triana y Velásquez (2014) quien obtuvo que gran parte de los maestros, se manifiestan de una forma clara, directa y equilibrada sin la intención de herir a los demás.

V. CONCLUSIONES

- 1.** El nivel de comunicación asertiva en docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil, se encuentra entre el 35% de nivel bajo y el 40% de nivel regular, tal como se aprecia en la Tabla 3. Esto demuestra que la mayoría de los docentes de la unidad educativa no se comunican de manera asertiva, lo cual no les permite manejar de forma pertinente los conflictos por falta de comunicación asertiva.
- 2.** El nivel de la dimensión Autoasertividad de la comunicación asertiva en docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil, se encuentra entre el nivel bajo 55% y el nivel regular 20%, tal como se aprecia en la Tabla 4. Esto demuestra que la mayoría de docentes en ocasiones no expresan de manera sincera sus propios sentimientos.
- 3.** El nivel de la dimensión Heteroasertividad de la comunicación en docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil, se encuentra entre el nivel bajo 45% y el nivel regular 25%, tal como se aprecia en la Tabla 5. Esto demuestra que la mayoría de docentes no expresa de forma sincera sus sentimientos hacia los demás.

VI. RECOMENDACIONES

La comunidad y las autoridades de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil, 2019, deben fortalecer la comunicación asertiva de los miembros de la comunidad educativa, a través de integraciones donde se desarrollen talleres de relaciones interpersonales y manejo de emociones, por cuanto para Torres (2015) la comunicación asertiva entre los miembros de un equipo debe de ser practicada diariamente, considerando que en los resultados obtenidos el nivel de desarrollo de la comunicación asertiva en docentes es regular.

Los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil, deben mejorar su autoasertividad por medio de talleres o seminarios de regulación de la autoestima, también se debe planificar sesiones de trabajo donde los docentes tengan la posibilidad de transmitir sus pensamientos, por cuanto Egúsquiza (2014) señala que la Autoasertividad permite comprender las respuestas de las emociones y a su vez defiende sus valores considerando que en los resultados obtenidos el nivel de desarrollo de la Autoasertividad en docentes ha sido bajo.

Los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil, deben mejorar la heteroasertividad por medio estrategias específicas, basadas en la estima y apreciación del ser humano, para lograr el aprecio y valoración hacia las personas, por cuanto Kinget y Rogers, C. (2013) señala que la heteroasertividad define el comportamiento asertivo y manejo de emociones y sentimiento pensando en los demás, considerando que en los resultados obtenidos el nivel de desarrollo de la heteroasertividad en docentes, ha sido bajo.

VII. PROPUESTA

ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN ASERTIVA, AUTOASETIVIDAD Y HETEROASETIVIDAD EN DOCENTES.

PRESENTACIÓN:

La implementación de estrategias para mejorar la comunicación asertiva en la unidad educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil 2019, permitirá que los docentes desarrollen su nivel de confianza y puedan sentirse con seguridad y a gusto entre compañeros, sin sentir temor por expresar sus emociones, considerando que quien los escucha es un ser humano que si se le muestra confianza podrá actuar de manera asertiva.

Es por esta razón las estrategias específicas de esta propuesta sirven de mucho apoyo y ocupan un lugar muy importante en el desarrollo de la autoasertividad y heteroasertividad que son las dimensiones de la comunicación asertiva.

A través de las estrategias los docentes, podrán llegar a compartir e intercambiar ideas, puesto que la comunicación es una cualidad emocional donde todos sentimos esa necesidad de querer comunicarnos y poder expresar nuestras ideas, acuerdos y experiencias previas comunes.

Esto nos da a entender que el docente es una persona sociable abierta que expresa emociones de manera abierta cuidando ética moral y respondiendo con respeto a cada una de sus manifestaciones.

FUNDAMENTACIÓN

Las teorías referenciales del presente trabajo de investigación están sustentadas en el enfoque del constructivismo, el cual, nos explica que gran parte de la comunicación proviene de la familia, por lo tanto se debe mantener siempre una comunicación eficaz entre las personas.

La presente estrategia tiene justificación, ya que los docentes podrán adquirir nuevas ideas para expresar emociones, sentimientos, sintiéndose cada vez más seguros de sí mismo. La comunicación asertiva se orienta a la manera lucida del ser humano, al actuar de acuerdo a su instinto, ya sea al expresarse de una forma coherente, clara, que tiene como propósito, comunicar, aportar puntos de vista, predominando los estados de ánimo de las personas, tomando en cuenta que al expresarnos no se llera a la otra persona.

Las personas que laboran en instituciones, empresas, deberían de ser capacitadas constantemente, ya sea a través de estrategias, que les permita conocerse más entre

compañeros, manejando siempre el respeto, la solidaridad, recordando que todos son un equipo de trabajo y que si el personal se encuentra bien de estado de ánimo las cosas marcharan bien en el trabajo y se tornará un clima llevadero y armonioso. Tanto así que se verá reflejado en el rostro de los miembros del equipo. Lo esencial para mantener la comunicación asertiva entre los miembros de un equipo, es hacer que esta comunicación prevalezca, manejándose entre los miembros de una manera leal y respetuosa, saber conducir los impulsos de cada uno, pensar cada palabra que se va a decir al momento de instalar una charla con un compañero, si bien es cierto no siempre estamos de buen humos para tolerar a las personas que nos ofenden con una mala palabra, pero si podemos sobrellevar con respeto, no respondiendo a sus ofensas, de esta forma estamos también enseñando a vivir de una forma llevadera en los trabajos, por ellos es importante brindar estrategias que nos permitirán mantener un mejor ambiente en el trabajo.

OBJETIVOS:

Objetivo general

- Mejorar la comunicación asertiva en los docentes de la Unidad Educativa Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil, por medio de la aplicación de estrategias, a fin de alcanzar una comunicación asertiva para conseguir metas grupales.

Objetivo específicos

- Apreciar la eficacia que tiene la comunicación asertiva para su utilización en la vida íntima y laboral.

Entender el interés de la comunicación para establecer vínculos de afectividad.

- Entender el por qué las personas no generan una comunicación asertiva entre individuos.
- Valorar la importancia de comunicarnos entre individuos.

ESTRATEGIAS: PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN ASERTIVA

- ✓ **SEMINARIO INVESTIGATIVO.**
- ✓ **COMPORTAMIENTO.**
- ✓ **AUTOESTIMA.**
- ✓ **ESTABLECER RESPETO.**

Es importante contar con habilidades para poder dirigir un negocio, resolver conflictos, trabajar entre grupo de personas.

Estas habilidades son útiles para tratar con personas que requieran mejorar ya sea en su trabajo, en su vida familiar y social, permitiendo conocer personas con valores y emociones diferentes.

Para poder entender y precisar estas estrategias se detallan varios conceptos relacionados a las estrategias sobre la comunicación asertiva.

Conceptos precisos:

✓ **La formación para el desarrollo humano:**

La formación establece orden y seguridad personal, para crear en las personas el desarrollo de competencias a lo largo de su vida laboral, permitiendo desarrollarse profesionalmente.

✓ **La estimación y valoración de la persona:**

La estimación es un afecto y es menos intenso que el amor de padres a hijos y el cariño entre compañeros, de la misma forma surgen cambios en lo laboral incluso el escaso conocimiento emocional que pueda sentir un ser humano, son esas emociones las que nos caracterizan como individuos buenos o malos, pero si se practica el aprecio se podrá llegar a valorar a cualquier persona indiferentemente de donde venga.

✓ **La autoestima:**

Es la apreciación que se hace el ser humano sobre sí mismo, hace valoración de sus pensamientos emociones y sentimientos.

✓ **El ejercicio de la racionalidad:**

Es la cabida que tiene el ser humano de poder pensar actuar según sus principios, este tiene la necesidad de satisfacer un logro que este sujeto a mejorar su vida social

✓ **El liderazgo.**

Son experiencia o practica natas de una persona para poder presentarse ante un grupo y poder expresarse de manera libre ante un equipo con entusiasmo, el líder transmite energía y permite el cambio para mejorar el ambiente.

✓ **Creatividad y gestión en valores humanos.**

La creatividad es la facilidad que posee un individuo para inventar crear, actividades que permiten la gestión de generar valores en los individuos a lo largo de su existencia.

En la siguiente matriz se detallan estrategias que brindan formación para el desarrollo humano.

Matriz 1. ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO HUMANO
(Comunicación asertiva)

EMOCIONES	ACCIONES ESPECÍFICAS DEL SEMINARIO	ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO HUMANO
EXPRESIÓN DE SENTIMIENTO	Estado de animo Causas que provocan esa acción Alegrías Tristezas Estado de animo Sentimiento que surge del resultado de una emoción	ESTRATEGIA # 1 SEMINARIO INVESTIGATIVO.
DEFINICIONES CLARAS DE ADAPTACIÓN	Capacidad de poder adaptarse ante cualquier hecho. Integración ante procesos del medio del medio social. Capacidad de cada individuo para fortalecer su autoestima.	ESTRATEGIA # 2 COMPORTAMIENTO
DEFINICIÓN DE NEGATIVISMO	El negativismo es proviene de problemas de comportamientos leves o pasajeros. Son problemas en la conducta, en donde el individuo carece de valores. Son trastornos de conducta. Conducta negativa desafiante que manifiestan constantes brechas de discusión. Comportamiento agresivo hacia las personas del entorno.	ESTRATEGIA # 3 AUTOESTIMA
EQUILIBRIO EMOCIONAL	Respuestas a las interacciones que tienen las personas. Es la estabilidad emocional del individuo. Emociones positivas o negativas hacen que una	ESTRATEGIA # 4 ESTABLECER RESPETO

	persona pueda tener un equilibrio o desequilibrio en su conducta.	
--	--	--

Para profundizar detalladamente sobre las estrategias de formación para el desarrollo, se detallan características de las mismas:

SEMINARIO INDAGADOR.

- ✓ Diagnosticar el estudio: Tiene como propósito determinar las causas del problema respecto al sujeto ya su vez permite reflexionar sobre una posible solución
- ✓ Investigar la acción: Comprende la sensibilización de aspecto teóricos que sirven de mucha ayuda promoviendo la discusión para proyectar acuerdos de cambios.
- ✓ Evaluación: Esta nos permite hacer revisión a cada uno de los cambios que se dan
- ✓ Gestión de proyectos: Permite gestiones de cambios que facilitan la interpretación de problemas para dar posibles soluciones.

COMPORTAMIENTO.

- ✓ Conductas formadas por patrones de comportamiento.
- ✓ Aspectos psicosociales de normas que regulan los medios de control social
- ✓ Comportamiento social de la persona que implica posiciones de normas

AUTOESTIMA.

- ✓ Sentirse bien consigo mismo.
- ✓ Saber que las cosas pueden mejorar.
- ✓ Expresa opiniones ante los demás
- ✓ No temer hablar con otras personas
- ✓ Saber identificar y expresar sus emociones a otras personas.

ESTABLECER RESPETO.

- ✓ Virtud moral: cualidades positivas, que se asocian a la integridad del ser humano para el bien común.
- ✓ Respeto a uno mismo: es la condición de un pleno desarrollo del individuo. para el bien común.
- ✓ Respeto al otro: respetar costumbres opiniones de los demás individuos diferentes a las nuestras.
- ✓ Tolerancia social: hace énfasis en el respeto, si no mantenemos el respeto hacia las personas no vamos a poder intentar comprender a los demás.

✓ Respeto a la ley: estas son normas que rigen el comportamiento en la sociedad, si se la repta podremos vivir en sociedad.

Así mismo se plantean ventajas sobre las estrategias:

VENTAJAS DEL SEMINARIO INVESTIGATIVO.

✓ Desarrollar muchas inquietudes de algo que se conocía pero a su vez no se tenía bien claro

✓ Nos quedan claras algunas preguntas que en su tiempo fueron respondidas por los que brindan los seminario.

✓ Así mismo se estimula la confianza entre los compañeros.

✓ A través del seminario las personas pueden consultar, hacer preguntas de algunas dudas, de esta forma también aprenden.

✓ Se aprende a apreciar a valorar la importancia del tema que se trata, y que es de mucha importancia la comunicación asertiva entre los compañeros miembros de un equipo de trabajo.

✓ Valorar cada frase que se proyecta en el seminario.

✓ Ser más explícito en las cosas que decimos al momento de instalar un conversatorio.

✓ Valorar la importancia de los autores que hacen parte de los temas investigados, de pronto tomar nota de alguno que nos llamó la atención para poder aplicarlo en algún proyecto de vida, y luego poder aplicarlo.

VENTAJAS DEL COMPORTAMIENTO

✓ Se tiene más claridad sobre los cambios que sufre el ser humano, tales como conductuales, se aprende a sobre llevar los problemas.

✓ Se aclaran incógnitas, que en su momento parecían difíciles de poder arreglar.

✓ Se tiene un horizonte de claridad, en donde las personas se manejan de una forma más asertiva y comunicativa.

✓ Expresarse con sentido concreto y explícito con los miembros de un equipo de trabajo, familiar, social.

DESVENTAJAS

✓ La modificación de la disciplina en el ser humano, que en algunas personas resulta imposible hacerles entender que están actuando de mala forma y que este actuar de ellos hace que otras personas se alejen, para evitar problemas en el equipo, pero aquí esa no

sería la solución al problema al contrario empeoraría las cosas, lo que se podría es optar por el autocontrol y autodominio de estas conductas que aquejan a otros individuos.

✓ Cuando una conducta inapropiada de una persona no encaja con otras que si están dispuestas a cambios, mejoras, estas podrían ser fruto de aislamiento y el ambiente se torna hostil.

✓ Si las personas no están dispuestas a mejorar, suele aparecer la relación llamada causa-efecto, en donde intervienen cambios que para ellos resultan ser estrictamente conductuales, claro que tienen valores éticos morales, pero son personas que se reusan a cambios que para su bien y el bien del equipo deberían ser tomados en cuenta.

✓ Otro punto importante es la unión de todo el equipo el, momento de hacer las charlas, ya que aquí participa todo el equipo en donde no existen roles, jefes y todos son igual es decir personas con las cuales se está pretendiendo generar un clima agradable, pero ciertos grupos se sienten incómodos de tener que unirse con las personas que no encajan, haciendo menos placentero el seminario, estrategias etc.

VENTAJAS DE LA AUTOESTIMA.

✓ El ser humano que porta autoconfianza, se siente con seguridad en sí mismo, y esto resulta muy bueno en cualquier plan que ejecuten, emprendan, es un buen patrón contra el estado de ánimo y hace que nos sintamos menos decaídos.

✓ La autoestima permite que las personas puedan perdonar una mala conducta que le provocó otra persona, sin que quede resentimiento alguno, y se pueda sobre llevar una conversa nuevamente con esta persona que provoco esa reacción desfavorable.

✓ No solo se trata de personar a la persona que provoco una reacción desfavorable, se trata de poder quedar tranquilos consigo mismo.

✓ Aumentar nuestras habilidades, mientras más seguridad sintamos en nosotras mismos, mayor será nuestra capacidad de desarrollarnos como personas y profesionalmente transcenderemos a puestos de trabajo.

✓ Preocupante nuestra salud, lo importante siempre para poder llevar una vida sana, es gozar de buena salud, esta también se relacionada con nuestra autoestima. El ser humana que está al pendiente de la salud y de su imagen son personas siempre seguras, y su estilo de vida será saludable porque evitan los excesos, mantienen un ritmo de vida tranquilo.

✓ La autoestima nos permite superar los problemas, no los podemos evitar están siempre en transcurso de nuestras vidas, en el día a día, por lo general las personas con autoestima elevada son capaces de manejar bien los problemas.

✓ La salud mental con la autoestima es muy positivo en los seres humanos, ya que se conocen como son, por esta razón evitan los conflictos y situaciones penantes en su vida, mientras mayor sea la autoestima, menor será el estrés y la angustia de tener que lidiar con los problemas.

✓ La autoestima nos permite tener mejores propósitos de vida, somos seguros de lo que tenemos, mantenemos seguridad en lo que nos proponemos, por esta razón las cosas que emprendemos, en nuestras vidas, las podemos conseguir porque creemos en lo maravillosos que somos, mientras más seguridad y confianza sienta el ser humano, mayores serán sus deseos de aspiración.

✓ La autoestima nos brinda la capacidad de asumir responsabilidades de la mejor forma. No solo es importante cumplir con la responsabilidad que nos otorgan, sino también está en hacer bien las cosas, sentirnos seguros de que lo estamos haciendo bien.

✓ Nos permite la autoestima, relacionarnos con otras personas. Teniendo en cuenta que con quienes nos rodeamos son seres que pueden tener un buen concepto de los que se autoestima y se podrán relacionar rápidamente con nosotros, porque la persona que posee este valor, es una persona que se adapta y evita conflictos.

✓ La autoestima nos permite, tener seguridad. Hace que la persona se sienta comprometida con lo que hace al momento de tomar decisiones, así mismo piensa en lo que sería mejor para ellos.

VENTAJAS DE ESTABLECER RESPETO.

✓ Las personas que practican en su vida el valor del respeto, suelen ser personas seguras de sí mismo, y aceptan con tranquilidad cualquier ayuda que se les pida.

✓ Los buenos modales siempre son nuestra carta de presentación, si nos manejamos con respeto las personas nos tomarán en cuenta por lo que somos, por lo que transmitimos.

✓ La autoestima, también es un valor importante en nuestra vida diaria, las personas que practican este valor consiguen las cosas que desean con más facilidad, se les hace fácil poder expresarse, porque se sienten seguros de lo que hacen.

✓ El poder poseer los valores éticos, morales que trascienden desde nuestros hogares, nos hace ser seres amables, que al momento de tratar a nuestros amigos familiares, grupos de trabajo nos sentiremos en confianza porque lo bueno que transmitimos a otras personas se ve reflejado en otras personas, quienes nos brindan así mismo su afecto por ver cómo somos, y que bien se siente el poder ver sentir que lo bueno que hemos transmitido se ha quedado en otros seres.

✓ La vida se torna más fácil, se trabaja en confianza, el equipo se nota armónico y con ganas de trabajar.

✓ El tener buenos modales nos permite evitar constantes problemas, conflictos familiares, laborales, aprendemos a buscar solución en vez de empeorar las cosas.

✓ Tener un orden: Es de total importancia tener un orden en las diferentes áreas. Esto implica mantener un estado de tranquilidad, para que toda persona transite de forma fluida.

✓ Mejora la productividad: Un reglamento también tiene como finalidad mantener un entorno agradable, cómodo y confortable. Este tiene como objetivo beneficiar a las personas que se encuentran en determinado lugar para poder desempeñar efectivamente su labor.

✓ Prevenir accidentes: Existen lugares muy estrictos que debemos guardar la compostura. Esto con la finalidad de prevenir lesiones, accidentes, un disgusto con otras personas. Estos lugares pueden ser áreas de trabajos donde el entorno este lleno de complejidades.

✓ Fomentar hábitos: También el aplicar normas o reglas ayuda a fomentar hábitos a las personas que asisten a un determinado lugar. Este hábito podría simplificarse asistir a lugar a una determinada, traer consigo un objeto o ser más dinámico.

✓ Igualdad para todos: También podría considerarse condiciones, cada persona deberá cumplirla de modo que se pueda establecer una igualdad de oportunidades para todos. De este modo se previene la discusión entre persona y persona en diferentes situaciones.

✓ Es importante acatarse a las normas en los diferentes aspectos que pueden ser en las escuelas, en el trabajo, áreas de diversión, eventos privados y otras áreas que puedan considerar.

Áreas integradas en el proceso de estrategias: Docentes, directivos y Psicólogos.

Tiempo: 4 sesiones de 04 horas. Emociones que se producen en la comunicación asertiva.

¿Qué lograrán obtener los docentes a través de estas estrategias planteadas?

Los docentes a través de las estrategias planteadas lograrán obtener:

- ✓ Dominio de sus emociones.
- ✓ Mejoramiento en las relaciones interpersonales.
- ✓ Buenos modales
- ✓ Un orden tanto en lo laboral como en lo familiar
- ✓ Fomentar hábitos de normas

ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LA AUTOASERTIVIDAD Y HETEROASERTIVIDAD

Matriz 2. ESTRATEGIAS PARA LOGRAR EL APRECIO Y VALORACIÓN PERSONAL (Autoasertividad) Y HACIA LOS DEMÁS (Heteroasertividad)

VALORACIÓN DEL SER HUMANO	ACCIONES ESPECÍFICAS DEL SEMINARIO	ESTRATEGIAS PARA LOGRAR LA AUTOASERTIVIDAD Y HETEROASERTIVIDAD
CONDICIONES DE RESPETO Y CONFIANZA	<p>Promover el respeto.</p> <p>Trabajo en equipo con los empleados.</p> <p>Capacidad de liderazgo.</p> <p>Reconocimiento hacia los empleados.</p> <p>Ganarse la confianza de los empleados, el objetivo.</p> <p>Lugar de trabajo adecuado.</p> <p>Flexibilidad horaria.</p> <p>Procesos, tareas y organización.</p>	ESTRATEGIA # 1 SEMINARIO DEL CLIMA LABORAL
¿CÓMO CONTROLAR LA IRA? PAUTAS	<p>Pensar antes de hablar, dar una opinión, no sabemos cómo este de ánimo la persona que nos escucha.</p> <p>Respiremos con tranquilidad, de esta forma controlamos el enojo.</p>	ESTRATEGIA # 2 SEMINARIO SOBRE EL CONTROL DE LA FURIA EN EL TRABAJO

	<p>Una vez que te hayas tranquilizado expresa lo que sientes, con respeto mas no con enojo y sin una actitud desafiante de esta forma podrás conseguir una mejor aclaración de las cosas, y conseguirás que la otra persona no se exalte.</p> <p>Comunica lo que piensas de manera clara, sin exaltarte, sin herir.</p> <p>Practica deporte, el deporte ayuda a disminuir el estrés y hace que las relaciones interpersonales sean más llevaderas, ayuda a controlar la ira, mejorando el estado de ánimo.</p> <p>Hacer tiempo en la reflexión es muy bueno. Nos damos cuenta del pro y el contra que tienen las palabras hirientes si no meditamos lo que decimos en ofensa de la otra persona.</p> <p>Toma descanso en tus días u horas libres, el descanso te permite meditar, crear nuevas ideas, proponerte cambios en tu vida.</p> <p>Dar solución a los problemas.</p> <p>No te concentres en lo malo que hace el otro, trabaja para sobrellevarlo con respeto has saber lo que te molesta sin necesidad de llegar a un conflicto.</p> <p>Prepara un paseo, por tu cuenta, sal solo, esto ayudará también a meditar a estar en tranquilidad.</p> <p>Evita comentarios mal intencionados que puedan herir a otras personas, para evitar</p>	
--	---	--

	<p>malos entendidos.</p> <p>Mantén el respeto la humildad</p> <p>Perdonar siempre ayuda a sanar heridas, a mantener esa tranquila en sí mismo.</p> <p>No permitas que el enojo forme en ti sentimientos negativos, actúa de manera positiva que se vea reflejado en otras personas tu ser.</p> <p>Si perdonamos a esa persona que ha actuado de una forma negativa con nosotros, pues mejorará la tensión en ambas, la relación será mucho más placentera.</p> <p>Ser un poco gracioso pero manteniendo el respeto mejora las relaciones interpersonales.</p> <p>Escucha música, practica el canto, te motivará a cada día ser mejor a relacionarte en tú trabajo.</p>	
--	--	--

Áreas integradas en el proceso de estrategias: Docentes, directivos y Psicólogos.

Tiempo: 18 sesiones de 16 horas. Emociones que se producen en la comunicación asertiva.

Lugar: Laboratorio de computación

¿Qué lograrán obtener los docentes a través de estas estrategias planteadas?

Los docentes a través de las estrategias planteadas lograrán obtener:

- Una mejor expresión al momento de dar un comentario hacia una persona para evitar criticar o echar culpas.
- La capacidad de poder liderar un grupo.
- La confianza de los empleados, de sus compañeros de trabajo.
- El enriquecimiento de nuevos propósitos.

Materiales de apoyo para que los docentes interactuen.

- Lápices
- Crayones
- Disfraces
- Marcadores y otros objetos que servirán de apoyo
- papelotes

Orientadores para los seminarios.

- Psicóloga Clínica
- Psicólogo de Apoyo
- Coordinador Pedagógico

REFERENCIAS

- Álvarez (2018). Comunicación asertiva y satisfacción laboral de docentes de Secundaria en la Red 11 cercado de V.M.T. 2018. Tesis para optar el grado académico de: Maestra en Administración de la Educación. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/25954/Alvarez_CMG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ángelo (2010). Social skill. Disponible en: <https://books.google.com.ec/books?id=v-qvbaaaqbaj&printsec=frontcover&dq=social+skills&hl=es-419&sa=x&ved=0ahukewig4cbsh4njahxevc0khtyzb40q6aeikjaa#v=onepage&q&f=false>
- Arias (2006). “Proyectos educativos.” Marco metodológico de la investigación. Disponible en: <https://proyectoseducativoscr.wordpress.com/elaboracion-del-ante-proyecto/capitulo-iii-marco-metodologico-de-la-investigacion/3-3-poblacion-y-muestra/>
- Barrera (2015). Tecnología educativa. Disponible en: http://msctecnologiaeducativa3.blogspot.com/p/poblacion-y-muestra_19.html
- Benito (2006). Las relaciones interpersonales de los profesores en los centros educativos como fuente de satisfacción. ISBN 84-96147-77-0, págs. 218-219. Disponible en: [file:///c:/users/melyp/downloads/dialnet las relaciones interpersonales de los profesores en los ce-2377185%20\(1\).pdf](file:///c:/users/melyp/downloads/dialnet%20las%20relaciones%20interpersonales%20de%20los%20profesores%20en%20los%20ce-2377185%20(1).pdf)
- Benito (2003). Las relaciones interpersonales de los profesores en los ce-2377185.pdf [file:///c:/users/melyp/downloads/dialnet-desarrollo institucional como instrumento para el crecimiento economico y el desarrollo social y ambiental](file:///c:/users/melyp/downloads/dialnet-desarrollo%20institucional%20como%20instrumento%20para%20el%20crecimiento%20economico%20y%20el%20desarrollo%20social%20y%20ambiental.pdf). Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/314174384>
- Berrocal Flores (2017). Comunicación asertiva y ética profesional en docentes de primaria de la Red 22, Ugel 01, San Juan de Miraflores. 2017. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/154583482.pdf>
- Briones (2014). “Metodología investigación cuantitativa”. Disponible en: https://www.academia.edu/4353770/libro_metodologia_investigacion_cuantitativa

Candland (1977). Emotion. Disponible en:

https://books.google.com.ec/books?id=exilfpihgpac&pg=pa91&dq=emotion&hl=es419&sa=x&ved=0ahukewikpqxw_yjjahusw1kkhqpadhcq6aeirdae#v=onepage&q=emotion&f=false

Cadena, Rendón, Aguilar, Ávila, Salinas, de la Cruz y otros (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 8 (7), 1603-1617.

Disponible en:

file:///C:/Users/melyp/Downloads/artículo_redalyc_263153520009.pdf

Calderón (2017). “Asertividad y comunicación organizacional”. Universidad Rafael Landívar. Disponible en:

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/Calderon-Hector.pdf>

Calderón, M (2017). Comunicación Asertiva y su Influencia en las Relaciones Interpersonales en la Unidad Educativa Martha Bucaram de Roldós. Disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/21331/1/proyecto%20de%20comunicacion%20asertiva%20tesis.pdf>

Casadiego, Martínez, Riatiga y Vergara (2015). Concepto de comunicación asertiva. Disponible en: <https://todosobrecomunicacion.com/segun-autores/>

Casadiego, Martínez, Riatiga y Vergara (2015). Características de la comunicación asertiva. Disponible en:

<https://todosobrecomunicacion.com/tipos/estilos/comunicacion-asertiva/caracteristicas/>

Caballo (1983). Asertividad: definiciones y dimensiones. Universidad Autónoma de Madrid. Disponible en: <file:///C:/Users/melyp/Downloads/Dialnet-Asertividad-65876.pdf>

Campos, G. (2015). Programa de tutoría para mejorar el nivel de asertividad. Trujillo:

Procopeist. Obtenido de

http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1321/1/SICCHA_GLORIA_MEJORAR_NIVEL_ASERTIVIDAD.pdf

- Cortez (2018). "Indicadores de comunicación asertiva del docente y la generación del clima escolar en el aula en situaciones de aprendizaje". Tesis para obtener el grado de Maestría en Innovación en Educación de la Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador. Disponible en:
<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6221/1/T2652-MIE-Cortez-Indicadores.pdf>
- Corrales, Quijano y Góngora (2017). Empatía, comunicación asertiva y seguimiento de normas. Un programa para desarrollar habilidades para la vida. CNEIP, 22(1), 58-65. Recuperado de file:///C:/Users/melyp/Desktop/articulo.pdf
- Contreras (2014). Educador Social. Experto en Drogodependencias. Formador de Inteligencia Emocional. "Asertividad en el trabajo". Disponible en: <http://www.tisoc.com/asertividad-en-el-trabajo/?18>
- Chaney y Burk (1998) teaching oral communication in grades k-8. institute of education science. Disponible en: <https://eric.ed.gov/?id=ed408637>
- Egúsqiza Pereda, O. (2014). LA ASERTIVIDAD: Modelo de Comunicación en las Organizaciones. Quipukamayoc, [S.l.], v. 7, n. 14, p. 119-129, mar. 2014. ISSN 1609-8196. Recuperado de:
<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/5704> Fecha de acceso: 09 abr. 2016
- Frosh (2011). Feelings. Disponible en:
<https://books.google.com.ec/books?id=oygbqaaqbaj&printsec=frontcover&dq=feelings&hl=es419&sa=x&ved=0ahukewjbcggtginjahusvfkkhzhfpcgyq6aeipjae#v=onepage&q&f=false>
- García, M. y Magáz, A. (2003). Escala de evaluación de la asertividad ADCA-1 Manual técnico. Madrid, España: Albos COHS.
- González (2017). Investigación descriptiva mediante encuestas. Disponible en: <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/19380/34/tema%208-encuestas.pdf>
- Gutiérrez, C (2017). "Comunicación asertiva: análisis bibliográfico de las propuestas pedagógicas implementadas en el aula para lograr contextos educativos de sana convivencia en el desarrollo de una comunicación asertiva". Universidad Distrital

- Gutiérrez y López (2015). Autoconcepto, dificultades interpersonales, habilidades sociales y conductas asertivas en adolescentes. Disponible en:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=338241632004>
- Hartmann (2013). Moral values. Disponible:
<https://books.google.com.ec/books?id=dgzqdwaqbaj&printsec=frontcover&dq=moral+values&hl=es-419&sa=x&ved=0ahukewidinpegonjahubmuakhrkeaykq6aeijzaa#v=onepage&q=moral%20values&f=false>
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw – Hill. Disponible: en.
https://www.academia.edu/23889615/_Hern%C3%A1ndez_Sampieri_R._Fern%C3%A1ndez_Collado_C._y_Baptista_Lucio_M._P_2010
- Hidalgo (2005). Confiabilidad y Validez en el Contexto de la Investigación y Evaluación Cualitativas. Disponible en: <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2017/06/que-es-la-confiabilidad-en-una.html>
- Hoffman (2010). Empathy and moral development: implications for caring and justice. Disponible en:
https://books.google.com.ec/books?id=ose5vtvdoboc&pg=pa29&dq=empathy+definition&hl=es419&sa=x&ved=0ahukewihz_7diynjahvsu80khvw1dj0q6aeiljab#v=onepage&q=empathy%20definition&f=false
- Kemmis y McTaggart (2014). Investigación básica: características, definición, ejemplos. Disponible en: <https://www.lifeder.com/investigacion-basica/>
- Kinget, M., & Rogers, C. (2013) Psicoterapia y Relaciones Humanas. Teoría y Práctica de la Terapia No directiva. México: Juan Pablos Editor.
- López (2004). Población muestra y muestreo. Punto Cero, 09(08), 69-74. Disponible en:
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es.
- Macías, E. & Camargo, G. (2013) Tesis: Comunicación Asertiva entre docentes y alumnos en la institución educativa. Bogotá Colombia. Corporación Universitaria Minuto de Dios.

- Mayorca, Camacho, Camacho, Rodríguez y otros. (2009). Influencia de los estilos de comunicación asertiva de los docentes en el aprendizaje escolar psicogente, vol. 12, núm. 21, enero-junio, 2009, pp. 78-95 Universidad Simón Bolívar Barranquilla, Colombia. 0137. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/4975/497552353007.pdf>
- Mejía, Novoa y Villagómez (2013). Metodología de la investigación científica y elaboración DE TESIS (3ra, ed.) Lima. Disponible en:
<http://pacarinadelsur.com/recomendados/875-metodologia-de-la-investigacion-cientifica-y-elaboracion-de-tesis>
- Montes de Oca (2016). Comunicación asertiva y trabajo en equipo: Resultados de un programa de intervención en los supervisores de una empresa. Propósitos y representaciones, 2 (2), 121-196. Disponible en:
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2014.v2n2.62>
- Nielsen (2014). Asertive communication. Disponible en:
https://books.google.com.ec/books?id=ptmg85bpr1kc&printsec=frontcover&dq=asertive+communication&hl=es419&sa=x&ved=0ahukewjez52nhonjahunxvkkhtz_cre4kbdoaqg9mam#v=onepage&q=assertive%20communication&f=false
- Núñez, I. (2018). Inteligencia emocional y la asertividad. Piura: UAP. Obtenido de
http://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/uap/8166/1/T059_47084045_T.pdf
- Reyes y Sánchez (2012). Metodología y diseño en la investigación científica (4° ed.). Perú. Editorial de la Universidad Ricardo Palma. (5° ed)
- Rivera (2016). “Desarrollo de habilidades sociales de comunicación asertiva para el fortalecimiento de la convivencia escolar” Programa de posgrados de la Universidad Libre. Bogotá. Disponible en:
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9585/Desarrollo%20de%20habilidades%20sociales%20de%20comunicaci%C3%B3n%20asertiva%20para%20el%20fortalecimiento%20de%20la%20convive.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rosenberg, M. (2013). Comunicación no violenta. Un lenguaje de vida. México: Gran aldea editores

- Ruiz (1996). Técnicas e instrumentos de investigación. Disponible en:
http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/tecnicas_instrumentos.html
- Rusque (2013), "La responsabilidad social de la universidad en la promoción del capital social para el desarrollo sustentable. Validez y confiabilidad de los Instrumentos de Recolección de Datos. Disponible en:
<http://www.eumed.net/librosgratis/2008b/402/Validez%20y%20confiabilidad%20de%20los%20Instrumentos%20de%20Recoleccion%20de%20Datos.htm>
- Sánchez (2016). "Beneficios de la comunicación asertividad. Disponible en:
<http://suite101.net/article/beneficios-de-la-asertivada62087>
- Solórzano (2018). El impacto de la comunicación asertiva docente en el aprendizaje auto dirigido de los estudiantes. *Universidad Y Sociedad*, 10(1), 187-194. Disponible en:
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/780>
- Shelton (2004). La asertividad. Haga oír su voz sin gritar. fc editorial, pps.114 – 116. Disponible en:
file:///c:/users/melyp/desktop/comunicación%20asertiva/instrumentos/test_asertividad.pdf
- Triana y Velásquez (2014). Comunicación asertiva de los docentes y clima emocional del aula en preescolar. *Voces y Silencios: Revista Latinoamericana de Educación*, Vol. 5, No. 1, 23-41 ISSN: 2215-8421.
- Torres, F. (2018). Taller de habilidades de comunicación asertiva. Jalisco: Instituto tecnológico y de estudios superiores de occidente. Obtenido de
<https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/5170/+Taller+de+habilidades+de+comunicaci%F3n+asertiva+para+1%EDderes.pdf;jsessionid=5E0B2681B9722BAF4398589E292DE81C?sequence=2>
- Vallejo (2012). El diseño de investigación: una breve revisión metodológica. *Archivos de cardiología de México*, 72(1), 08-12. Disponible en:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-99402002000100002
- Verderber, K., Verderber, R. & Sellnow, D. (2016). *Comunícate*. México: Cenage Learning

Watzlawick, P. (1991). Teoría de la Comunicación Humana. Barcelona: Herder. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/ab7f/c0378014f0705bc1f29f89cdaf5d5be59402.pdf>

Yuste, Aneiro y del Campo (2011). relationship between type and number of school sanctions with adaptation and self / hetero assertiveness. international journal of developmental and educational psychology, 3 (1), 521-530. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832330055> issn 0214-9877

ANEXOS

Instrumento de la variable “Comunicación asertiva”

CUESTIONARIO: COMUNICACIÓN ASERTIVA.

(Tomado de Arones (2017))

ESTIMADO(A) DOCENTE:

El presente instructivo tiene por finalidad conocer el nivel de comunicación asertiva de los docentes en la Unidad Educativa, información que resulta de interés para el desarrollo de una tesis de Maestría en la Universidad “César Vallejo”. A continuación encontrarás una serie de afirmaciones relacionadas con comunicación asertiva, responde a las siguientes afirmaciones para valorar tu capacidad asertiva.

Siempre = 3

A veces = 2

Nunca = 1

No medites mucho tu respuesta. No hay respuestas buenas ni malas.

Instrucciones

Lea atentamente cada ítem y responda marcando según su opinión:

	Dimensión. Auto- asertividad	Siempre	A veces	Nunca
1	Puedo halagar sin dificultad a un compañero, un amigo o un miembro de mi familia.			
2	Puedo expresar mis sentimientos abiertamente.			
3	Puedo admitir haber cometido un error.			
4	Puedo decir a la gente que no me gusta su comportamiento.			
5	Puedo decir a la gente cuánto me ha ofendido.			
6	Puedo elegir mi propio estilo de vida aunque los demás difieran.			
7	Puedo mantener contacto visual cuando expreso mis sentimientos, deseos y necesidades.			
8	Cuando me enfado puedo expresarme sin demostrar mi irritación, mi frustración o mi decepción.			
9	Puedo proceder ante los conflictos de forma constructiva.			
10	Puedo expresar mis discrepancias y opiniones sin dificultad.			
11	Utilizo afirmaciones en primera persona en vez de en segunda.			

12	Siento confianza en mis capacidades.			
	Dimensión. Hetero-asertividad	Siempre	A veces	Nunca
13	Puedo pedir una aclaración sin dificultad.			
14	Puedo decir “no” cuando alguien me pide algo injusto.			
15	Puedo responder con asertividad una humillación verbal.			
16	Puedo responder con firmeza cuando alguien valora mis ideas.			
17	Sé que decir cuando recibo un alago.			
18	Puedo pedir ayuda a un compañero que se muestra siempre cordial.			
19	Puedo pedir una aclaración acerca de una expresión no verbal.			
20	Puedo aceptar los halagos.			

Muchas gracias.

Ficha técnica de la variable “Comunicación asertiva”

1.NOMBRE	Escala para medir el nivel de comunicación asertiva
2. AUTOR	Adaptado de Arones (2017)
3. FECHA	2019
4. OBJETIVO	Conocer el nivel de la comunicación asertiva en docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría, Guayaquil, 2019.
5. APLICACIÓN	Docentes de la Unidad Educativa.
6 ADMINISTRACIÓN	Individual
7. DURACIÓN	20 minutos
8. TIPO DE ÍTEMS	Preguntas
9. NÚMERO DE ÍTEMS	20
10.DISTRIBUCIÓN	Dimensiones e Indicadores
Auto-asertividad Expresión sincera. Defender gustos y deseos.	Demuestra una expresión sincera: ítems 1,2,3y 4 Demuestra que puede expresarse con respeto hacia las personas: ítems 5, 6 y 7
Comunicación asertiva Valores éticos Cordialidad	Demuestra que puede manejar conflicto de manera respetuosa: ítems 8 y 9 Demuestra tener un buen uso de valores al momento de comunicarse: ítems 10 y 11 Demuestra tener buen uso de afirmaciones positivas con las personas: ítems 12
Hetero-asertividad	

Expresión sincera de sentimientos.	Demuestra respeto con asertividad ante los problemas: ítems 13, 14, 15, 16,
Propicia el respeto hacia las personas que se expresan con buenos sentimientos.	Demuestra confianza al momento de expresarse: Ítems 17,18,19 y 20

11. VALIDACIÓN El instrumento presenta validez de contenido por cuanto los profesionales especialistas en el tema encontraron congruencia, y precisión del instrumento con la investigación.

12. CONFIABILIDAD Empleando la prueba estadística Alpha de Cronbach con el sistema informático SPSS, nos presenta un resultado de 0,897.

13. EVALUACIÓN

Puntuaciones

Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
3	Siempre
2	A veces
1	Nunca

14. Evaluación en niveles por Dimensión

Escala Cualitativa	Escala Cuantitativa			
	Auto-asertividad		Hetero-asertividad	
	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	12	20	8	13
Regular	21	28	14	19
Alto	29	36	20	24

15. Evaluación de variable

Niveles	Comunicación asertiva	
	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	20	33
Regular	34	47

Niveles

Bajo	Regular	Alto
<p>El (a) docente que se ubique en este nivel de comunicación asertiva muestra que tiene un bajo nivel de asertividad, se muestra interesado al momento expresarse, pero no consigue establecer buena comunicación para trabajar en equipo.</p> <p>Su puntuación oscila entre 20 a 33</p>	<p>El (a) docente que se ubica en este nivel demuestra motivación por querer participar de las actividades de su trabajo pero siempre está a la defensiva o figura con comentarios mal intencionados.</p> <p>Su puntuación oscila entre 34 a 47</p>	<p>El (a) docente que se ubica en este nivel de comunicación asertiva ocupa el eje central del buen manejo de conflicto y puede tener una muy buena comunicación con cualquier miembro sin necesidad de motivación.</p> <p>Su puntuación oscila entre 48 a 60</p>

Base de datos de la variable “Comunicación asertiva”

Encuestas	COMUNICACIÓN ASERTIVA																				Total		
	Dimensión Auto-asertividad												Total	Dimensión Hetero-asertividad								Total	
	Pgta 1	Pgta 2	Pgta 3	Pgta 4	Pgta 5	Pgta 6	Pgta 7	Pgta 8	Pgta 9	Pgta 10	Pgta 11	Pgta 12		Pgta 13	Pgta 14	Pgta 15	Pgta 16	Pgta 17	Pgta 18	Pgta 19			Pgta 20
Docente 1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	3	2	1	19	3	2	2	3	2	2	3	3	20	39
Docente 2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	24	1	2	1	1	2	1	1	2	11	35
Docente 3	1	2	1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	18	2	2	3	2	2	2	3	3	19	37
Docente 4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	33	2	3	3	3	3	2	3	3	22	55
Docente 5	1	2	1	1	2	2	3	1	2	1	1	2	19	2	2	2	1	2	1	1	1	12	31
Docente 6	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	18	2	2	3	2	2	1	1	3	16	34
Docente 7	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	30	2	2	2	3	3	3	2	3	20	50
Docente 8	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	31	3	3	2	3	2	3	3	3	22	53
Docente 9	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	19	2	2	1	2	1	1	1	2	12	31
Docente 10	3	2	2	1	3	2	2	1	3	3	1	2	25	2	2	2	2	1	2	3	1	15	40
Docente 11	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	19	2	3	2	2	3	2	3	3	20	39
Docente 12	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	3	27	3	3	2	2	2	2	1	3	18	45
Docente 13	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	30	2	3	2	3	2	2	2	3	19	49
Docente 14	3	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	2	28	3	3	2	3	3	3	3	3	23	51
Docente 15	2	2	1	1	1	1	2	2	3	2	1	1	19	2	1	1	2	1	2	1	2	12	31
Docente 16	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	19	2	2	2	1	1	2	2	1	13	32
Docente 17	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	29	2	2	2	1	2	1	2	1	13	42
Docente 18	1	2	1	3	2	1	2	1	1	1	2	1	18	1	2	2	1	2	2	1	1	12	30
Docente 19	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	18	2	2	1	1	2	1	2	2	13	31
Docente 20	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	19	1	1	1	2	2	2	1	2	12	31

Estadístico de fiabilidad de la variable “Comunicación asertiva”

Análisis de Fiabilidad

Prueba de fiabilidad de Alpha de Cronbach para el cuestionario sobre comunicación asertiva

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de Elementos
,897	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Puedo halagar sin dificultad a un compañero, un amigo o un miembro de mi familia.	37,25	64,303	,534	,891
Puedo expresar mis sentimientos abiertamente.	37,35	69,608	,246	,897
Puedo admitir haber cometido un error.	37,70	60,642	,787	,883
Puedo decir a la gente que no me gusta su comportamiento.	37,50	64,263	,480	,893
Puedo decir a la gente cuánto me ha ofendido.	37,30	68,011	,275	,898
Puedo elegir mi propio estilo de vida aunque los demás difieran.	37,55	64,997	,580	,890
Puedo mantener contacto visual cuando expreso mis sentimientos, deseos y necesidades.	37,20	66,484	,333	,897
Cuando me enfado puedo expresarme sin demostrar mi irritación, mi frustración o mi decepción.	37,35	64,555	,576	,890
Puedo proceder ante los conflictos de forma constructiva.	37,40	67,305	,302	,898

Puedo expresar mis discrepancias y opiniones sin dificultad.	37,25	63,250	,567	,890
Utilizo afirmaciones en primera persona en vez de en segunda.	37,25	62,934	,653	,888
Siento confianza en mis capacidades.	37,40	62,989	,621	,889
Puedo pedir una aclaración sin dificultad.	37,25	66,197	,489	,893
Puedo decir "no" cuando alguien me pide algo injusto.	37,10	64,095	,701	,887
Puedo responder con asertividad una humillación verbal.	37,40	66,989	,379	,895
Puedo responder con firmeza cuando alguien valora mis ideas.	37,30	61,905	,707	,886
Sé que decir cuando recibo un alago.	37,30	65,379	,532	,891
Puedo pedir ayuda a un compañero que se muestra siempre cordial.	37,45	64,682	,579	,890
Puedo pedir una aclaración acerca de una expresión no verbal.	37,35	63,187	,525	,892
Puedo aceptar los halagos.	37,05	63,629	,518	,892

Se obtuvo un alto nivel del Alfa de Cronbach para este instrumento, por lo que se puede decir que el cuestionario sobre comunicación asertiva es confiable

Matriz de validación del experto del instrumento de la variable “Comunicación asertiva”

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	SE OBSERVAN CUALIDADES QUE LE AYUDAN A LOGRAR LOS OBJETIVOS DESEADOS POR ÉL Y ACEPTADOS POR EL GRUPO".ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACION ENTRE VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMUNICACIÓN ASERTIVA.- Propiedad cuyo tipo de interacción social se basa en mismas y a sus características propias, como también a los que interactúa. García y Magaz (1995) tomo al respeto hacia las cualidades	A)Auto- asertividad.- En este comportamiento, el docente que ha desarrollado una comunicación asertiva está relacionada a su comportamiento, porque parte de allí para expresar de manera sincera y cordial sus propios sentimientos y defiende sus propios gustos, deseos y valores.	• Expresión sincera	Puedo halagar sin dificultad a un compañero, amigo o un miembro.				✓		✓		✓		✓		
			Puedo expresar mis sentimientos abiertamente.				✓		✓		✓		✓		
			Puedo admitir haber cometido un error.				✓		✓		✓		✓		
			Siento confianza en mis capacidades.				✓		✓		✓		✓		
		• Defender gustos y deseos.	Puedo decir a la gente que no me gusta su comportamiento.				✓		✓		✓		✓		
			Puedo decir a la gente cuanto me ha ofendido.				✓		✓		✓		✓		
			Puedo elegir mi propio estilo de vida.				✓		✓		✓		✓		
		• Comunicación asertiva.	Puedo mantener contacto visual cuando expreso mis sentimientos, deseos y necesidades.				✓		✓		✓		✓		
			Quando me enfado puedo expresar sin demostrar mi irritación, mi frustración o mi decepción.				✓		✓		✓		✓		

B) Hetero-assertividad.- Este tipo de comportamiento está constituido por actos de respeto, expresa de manera sincera y cordial sus sentimientos teniendo presente aquellos sentimientos, valores y deseos de los demás.	• Valores éticos	Puedo proceder ante los conflictos de forma constructiva.				✓			✓			✓								
		Puedo expresar mis discrepancias y opiniones sin dificultad.				✓			✓			✓		✓						
	• Cordialidad.	Utilizo afirmaciones en primera persona en vez de en segunda.				✓			✓			✓		✓						
	• Expresión sincera de sentimientos	Puedo decir "no" cuando alguien me pide algo injusto.				✓			✓			✓		✓						
		Puedo responder con asertividad a una humillación verbal.				✓			✓			✓		✓						
		Puedo responder con firmeza cuando alguien valora mis ideas.				✓			✓			✓		✓						
		Sé que decir cuando recibo un halago.				✓			✓			✓		✓						
	• Propicia el respeto hacia las personas que se expresan con buenos sentimientos	Sé que decir cuando recibo un halago.				✓			✓			✓		✓						
		Puedo pedir ayuda a un compañero que se muestra cordial.				✓			✓			✓		✓						
		Puedo pedir una aclaración acerca de una expresión no verbal.				✓			✓			✓		✓						
		Puedo aceptar los halagos.				✓			✓			✓		✓						



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre la comunicación asertiva en docentes.

OBJETIVO: Identificar el nivel de la comunicación asertiva en docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil.

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Rumiche Herrera David Mariano

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Educación

VALORACIÓN:

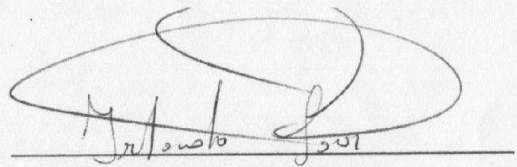
ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
✓		


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE EVALUACIÓN

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	SE OBSERVAN CUALIDADES QUE LE AYUDAN A LOGRAR LOS OBJETIVOS DESEADOS POR ÉL Y ACEPTADOS POR EL GRUPO. ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES					
				SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACION ENTRE VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO		
COMUNICACIÓN ASERTIVA.- Propiedad cuyo tipo de interacción social se basa en mismas y a sus características propias, como también a los que interactúa. Garcia y Magaz (1995) torno al respeto hacia las cualidades	A)Auto- asertividad.- En este comportamiento, el docente que ha desarrollado una comunicación asertiva está relacionada a su comportamiento, porque parte de allí para expresar de manera sincera y cordial sus propios sentimientos y defiende sus propios gustos, deseos y valores.	• Expresión sincera	Puedo halagar sin dificultad a un compañero, amigo o un miembro.				✓		✓		✓		✓				
			Puedo expresar mis sentimientos abiertamente.				✓		✓		✓		✓				
			Puedo admitir haber cometido un error.				✓		✓								
			Siento confianza en mis capacidades.				✓		✓		✓		✓				
		• Defender gustos y deseos.	Puedo decir a la gente que no me gusta su comportamiento.				✓		✓		✓		✓				
			Puedo decir a la gente cuanto me ha ofendido.				✓		✓		✓		✓				
			Puedo elegir mi propio estilo de vida.				✓		✓		✓		✓				
		• Comunicación asertiva.	Puedo mantener contacto visual cuando expreso mis sentimientos, deseos y necesidades.				✓		✓		✓		✓				
			Cuando me enfado puedo expresar sin demostrar mi irritación, mi frustración o mi decepción.				✓		✓		✓		✓				

<p>B) Hetero-assertividad. - Este tipo de comportamiento está constituido por actos de respeto, expresa de manera sincera y cordial sus sentimientos teniendo presente aquellos sentimientos, valores y deseos de los demás.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Valores éticos 	Puedo proceder ante los conflictos de forma constructiva.				✓		✓		✓		✓		
		Puedo expresar mis discrepancias y opiniones sin dificultad.				✓		✓		✓		✓		
	<ul style="list-style-type: none"> Cordialidad. 	Utilizo afirmaciones en primera persona en vez de en segunda.				✓		✓		✓		✓		
		<ul style="list-style-type: none"> Expresión sincera de sentimientos 	Puedo decir "no" cuando alguien me pide algo injusto.				✓		✓		✓		✓	
	Puedo responder con asertividad a una humillación verbal.					✓		✓		✓		✓		
	Puedo responder con firmeza cuando alguien valora mis ideas.					✓		✓		✓		✓		
	Sé que decir cuando recibo un halago.					✓		✓		✓		✓		
	<ul style="list-style-type: none"> Propicia el respeto hacia las personas que se expresan con buenos sentimientos 	Sé que decir cuando recibo un halago.				✓		✓		✓		✓		
		Puedo pedir ayuda a un compañero que se muestra cordial.				✓		✓		✓		✓		
		Puedo pedir una aclaración acerca de una expresión no verbal.				✓		✓		✓		✓		
		Puedo aceptar los halagos.				✓		✓		✓		✓		
						✓		✓		✓		✓		



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre la comunicación asertiva en docentes.

OBJETIVO: Identificar el nivel de la comunicación asertiva en docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil.

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

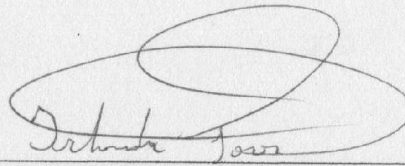
Loor Cevallos Irlanda Janeth

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Psicóloga Clínica

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
----------	---------	------------



FIRMA DEL EVALUADOR

Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Variables y dimensiones	Metodología
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es el nivel de la comunicación asertiva en docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2019. Propuesta de mejora?</p>	<p>Objetivo General</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocer el nivel de la comunicación asertiva en docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2019, Propuesta de mejora 	<p>Variable:</p> <p>Comunicación asertiva.</p> <p>Dimensiones:</p> <p>-Auto-asertividad</p> <p>-Hetero-asertividad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo y Nivel de investigación: Se ubica dentro del método cuantitativo. • Diseño de Investigación: Descriptivo Simple. • Población y Muestra: 20 docentes de una Unidad Educativa. • Técnicas e Instrumentos de recolección de datos: Técnica encuesta Instrumento un cuestionario
<p>Problemas Específicos</p> <p>1.1 ¿Cuál es el nivel de la dimensión auto-asertividad de una Unidad Educativa de Guayaquil?</p> <p>1.2 ¿Cuál es el nivel de la dimensión hetero-asertividad de una Unidad Educativa de Guayaquil?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>2.1 Especificar el nivel de la dimensión auto-asertividad en docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2019.</p> <p>2.2 Conocer el nivel de la dimensión hetero-asertividad en docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2019.</p>		

Protocolo de consentimiento

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

Título del proyecto de investigación: Comunicación asertiva en docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil, 2019

Objetivo de la investigación: Conocer el nivel de la comunicación asertiva en docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil, 2019

Autor: Páez Rojas Mayra Alejandra

Lugar donde se realizará la investigación: Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil, 2019

Nombre del participante: Jorge Patricio Bustamante Morante

Yo, Jorge Patricio Bustamante Morante, Vicerrector de la Unidad Educativa identificado con cedula de ciudadanía No. 0924015316, he sido informado (a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados para validar el instrumento con fines científicos en el estudio.

Convengo y autorizo mi participación.

Firma. Jorge Bustamante

Guayaquil, 29 de abril de 2019

Solicitud de autorizacion del estudio

MSc. Irlanda Loor Cevallos

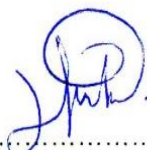
Directora de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de
Guayaquil

Presente.-

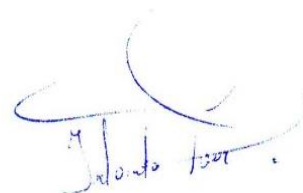
Mayra Alejandra Páez Rojas, docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil, con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para aplicar el instrumento de la investigación titulada "Comunicación asertiva en docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil, 2019."

Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi solicitud.

Atentamente



.....
Mayra Alejandra Páez Rojas
Guayaquil, 29 de abril del 2019



Evidencia fotográfica.



Fuente: Aplicación del instrumento en la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil 2019.



Fuente: Aplicación del instrumento en la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil 2019.



Fuente: Aplicación del instrumento en la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac Fe y Alegría de Guayaquil 2019